# Implementasi Kepmendiknas Di Daerah

Oleh: Philip Suprastowo\*)

Abstrak: Tujuan studi adalah memperoleh rekomendasi kebijakan dalam upaya meningkatkan implementasi Kepmendiknas No.120/U/ 2001 tentang Persyaratan Khusus Pengangkatan Pejabat Struktural Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Persyaratan dimaksud terdiri atas: pendidikan, pengalaman kerja, Diklat, dan penguasaan bahasa Inggris. Studi ini bersifat evaluatif, dilaksanakan di 24 kota/kabupaten. Responden studi terdiri atas: Sekda, Kepala Dinas Pendidikan, dan Kasubdin Pendidikan Kabupaten/Kota. Hasil studi menunjukkan bahwa dalam pengangkatan pejabat struktural pengelola pendidikan, belum semua pemerintahan kota/kabupaten mengimplementasikan Kepmendiknas No.120/U/2001. Pada aspek pendidikan, hampir semua pejabat struktural di dinas pendidikan kota/kabupaten pada eselon II, III dan IV telah memiliki tingkat berpendidikan sesuai persyaratan. Namun demikian, sebagian pejabat tidak memiliki pengalaman pekerjaan/jabatan di bidang pendidikan dan pengalaman diklat Berdasarkan hasil studi direkomendasikan: (1) Depdiknas perlu meyakinkan pemerintah kota/kabupaten tentang kekuatan hukum Kepmendiknas, (2) dalam pengangkatan jabatan struktural pengelola pendidikan secara konsisten mengacu pada Kepmendiknas No.120/ U/2001; dan (3) sosialisasi Kepmendiknas perlu dilakukan melalui cara, mekanisme, dan sasaran yang lebih baik di masa mendatang.

Kata kunci: jabatan struktural, pengelola pendidikan, kepmendiknas, implementasi, pemerintah kota/kabupaten.

#### 1. Pendahuluan

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Desentralisasi pengelolaan pendidikan yang diterapkan sejak diberlakukannya Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No.25 tahun 2000 tentang

Philip Suprastowo adalah Peneliti Utama pada Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan, Balitbang Depdiknas.

Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, Peraturan Pemerintah No.25, Tahun 2000 tentang Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, dan peraturan pembaruannya seperti UU 32, Tahun 2004 tentang kewemangan Pemerintah dan Pemerintah Daerah, memberikan dampak termadap pendekatan pengelolaan pendidikan di kabupaten/kota. Perubahan pengelolaan pendidikan men sentralistik ke arah desentralistik mesebut diharapkan dapat memberiefektivitas dan efisiensi pengependidikan di tingkat kota/ abupaten.

Efektivitas dan efisiensi pengependidikan secara otonom di makat kabupaten/kota, juga furahkan agar dapat mendorong waya untuk meningkatkan mutu belajar peserta didik. Dengan lain, pelaksanaan desentralisasi mengelolaan pendidikan membawa bahan pada mekanisme kerja dan manggungjawaban dalam pelaksaprogram pendidikan dari tingkat merintah pusat, daerah, sampai Malah. Otoritas pemerintah pusat desentralisasi pendidikan saat menjadi terbatas pada beberapa weenangan, Ruang lingkup kewemenan pemerintah pusat antara lain mencakup kebijakan pendidikan

nasional secara umum, terutama dalam memberikan penetapan pedoman untuk standar pelayanan minimal, antara lain dalam aspek prasarana, tenaga kependidikan, kurikulum, dan evaluasi pendidikan nasional, serta memberikan acuan tentang kualifikasi para pengelola pendidikan di daerah.

Pemerintah pusat berkewajiban pula mengarahkan penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Kebijakan tentang pendidikan nasional menjadi kewenangan Depdiknas yang dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu. permasalahan pendidikan nasional yang mencakup kurikulum, ketenagaan, sarana-prasarana, evaluasi belajar, serta kualifikasi para pengelola pendidikan diatur dan ditetapkan antara lain melalui Kepmendiknas. Kepmendiknas dimaksudkan pula sebagai kebijakan pendidikan di daerah, agar penyelenggaraan pendidikan di daerah dapat mencapai standar sasaran dan kualitas yang optimal, sesuai dengan arah kebijakan pembangunan pendidikan nasional.

Salah satu Kepmendiknas yang penting untuk dilaksanakan di daerah adalah Kepmendiknas No.120/U/2001 tentang Persyaratan Khusus Pengangkatan Pejabat Struktural

Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kepmendiknas tersebut pada prinsipnya mengatur tentang kualifikasi dan persyaratan bagi tenaga pengelola dan penyelenggara pendidikan di daerah agar personil pelaksananya memiliki kemampuan dan kelayakan yang mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsinya di bidang pendidikan. Kepatuhan terhadap penerapan Kepmendiknas ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang positip terhadap hasil pendidikan di setiap daerah. Oleh sebab itu, kualifikasi pendidikan, pengalaman di bidang penyelenggaraan pendidikan dan moralitas menjadi pertimbangan dan persyaratan penting dalam mengangkat pejabat pendidikan di suatu daerah. Namun, ditengarai beberapa pemerintah kabupaten/kota ditengarai kurang memperhatikan Kepmendiknas tersebut.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Kepmendiknas No.120/ U/2001, permasalahannya adalah: (a) Bagaimanakah implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001?; (b) Apakah dasar pertimbangan dan alasan Pemerintah Kota/Kabupaten melaksanakan/tidak melaksanakan?; (c) Apakah implikasi yang terjadi terhadap pelaksanaan Kepmendiknas No.120/U/2001?; dan (d) Bagaimanakah upaya meningkatkan implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001 di daerah secara optimal?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: (a) Implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001, (b) Dasar pertimbangan dan alasan Pemerintah Kota/Kabupaten melaksanakan/tidak melaksanakan Kepmendiknas No.120/U/2001, dan (c) .Implikasi terhadap pelaksanaan Kepmendiknas No.120/U/2001.

#### 2. Kajian Literatur

Pengangkatan jabatan merupakan salah satu langkah strategis melalui rekrutmen SDM yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. Pengangkatan jabatan tersebut merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seseorang atau lebih calon pejabat yang potensial untuk menduduki posisi tertentu sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara makro, pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan tersebut mencakup

Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kepmendiknas tersebut pada prinsipnya mengatur tentang kualifikasi dan persyaratan bagi tenaga pengelola dan penyelenggara pendidikan di daerah agar personil pelaksananya memiliki kemampuan dan kelayakan yang mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsinya di bidang pendidikan. Kepatuhan terhadap penerapan Kepmendiknas ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang positip terhadap hasil pendidikan di setiap daerah. Oleh sebab itu, kualifikasi pendidikan, pengalaman di bidang penyelenggaraan pendidikan dan moralitas menjadi pertimbangan dan persyaratan penting dalam mengangkat pejabat pendidikan di suatu daerah. Namun, ditengarai beberapa pemerintah kabupaten/kota ditengarai kurang memperhatikan Kepmendiknas tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Kepmendiknas No.120/U/2001, permasalahannya adalah: (a) Bagaimanakah implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001?; (b) Apakah dasar pertimbangan dan alasan Pemerintah Kota/Kabupaten melaksanakan/tidak melaksanakan?; (c) Apakah implikasi yang terjadi

terhadap pelaksanaan Kepmendiknas No.120/U/2001?; dan (d) Bagaimanakah upaya meningkatkan implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001 di daerah secara optimal?

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: (a) Implementasi Kepmendiknas No.120/U/2001, (b) Dasar pertimbangan dan alasan Pemerintah Kota/Kabupaten melaksanakan/tidak melaksanakan Kepmendiknas No.120/U/2001, dan (c) .Implikasi terhadap pelaksanaan Kepmendiknas No.120/U/2001.

#### 2. Kajian Literatur

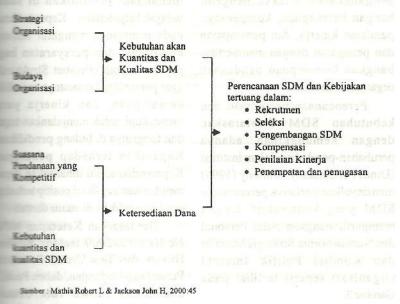
Pengangkatan jabatan merupakan salah satu langkah strategis melalui rekrutmen SDM yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. Pengangkatan jabatan tersebut merupakan satu aktivitas manajemen yang mengupayakan didapatkannya seseorang atau lebih calon pejabat yang potensial untuk menduduki posisi tertentu sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara makro, pengembangan SDM adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan tersebut mencakup

perencanaan, pengelolaan dan pengembangan SDM (Martoyo S;

Pengembangan SDM pada sanya mengacu pada pencapaian organisasi secara utuh harus sesuaikan dengan kebutuhan sang dalam perencanaan SDM.

Mangkatan pejabat struktural di sang pendidikan, merupakan suatu ses untuk menganalisis dan gidentifikasi kebutuhan akan yang dibutuhkan oleh Dinas dikan guna mencapai tujuan mengalah ditargetkan. Perencanaan

SDM akan bermuara pada perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Anthony at.al (1999) dan Mathis (2000), perencanaan kebutuhan adalah suatu proses untuk menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM sehingga organisasi tersebut dapat mencapai fungsi dan tujuannya. Untuk merealisasikan kegiatan pengelolaan SDM perlu didukung oleh kegiatan perencanaan SDM, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana dapat terlihat pada Gambar 1 di bawah ini,



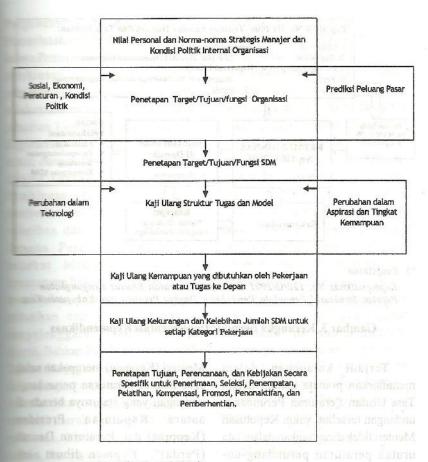
Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Perencanaan tenaga yang akan diangkat sebagai pejabat stuktural di bidang pendidikan juga perlu didukung oleh analisis dan identifikasi kebutuhan tenaga tersebut sesuai dengan tugas dan fungsinya. Guna mencapai tujuan organisasi, pengangkatan jabatan struktural di bidang pendidikan juga mempertimbangkan kebutuhan akan kuantitas dan kualitas SDM sesuai dengan strategi dan budaya unit kerja dan beban kerja yang akan diembannya. Oleh sebab itu, perencanaan SDM memuat kebijakan yang jelas tentang cara pengangkatan, seleksi, pengembangan ketenagaan, kompensasi, penilaian kinerja, dan penempatan dan penugasan dengan mempertimbangkan kemampuan pendanaan organisasi tersebut.

Perencanaan persediaan dan kebutuhan SDM diselaraskan dengan kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam institusi (Dinas Pendidikan). Anthony (1999) mensinyalkan perlunya perencanaan SDM yang konstruktif dengan mempertimbangkan Nilai Personal dan Norma-norma Strategis Manajer dan Kondisi Politik Internal Organisasi seperti terlihat pada Gambar 2.

Dalam perencanaan sumber daya perlu mempertimbangkan target, tujuan, dan fungsi Organisasi mengacu pada kondisi politik dan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan di suatu institusi (Dinas Pendidikan), kemampuan dan aspirasi institusi tersebut. Oleh sebah itu, perlu dikaji kebutuhan tenaga berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Berkaitan dengan pengangkatan jabatan struktural di bidang pendidikan, kebutuhan tenaga yang dibutuhkan perlu mempertimbangkan target/tujuan/ fungsi yang spesifik dalam menangani pendidikan di suatu wilayah kerja tertentu. Kepmendiknas pada prinsipnya mengatur tentang kualifikasi dan persyaratan bagi pejabat daerah (Pejabat Struktural) agar personil pelaksananya memiliki kemampuan, dan kinerja yang mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsinya di bidang pendidikan Kepatuhan terhadap penerapan Kepmendiknas ini diharapkan dapat memberikan implikasi positip terhadap hasil pendidikan di suatu daerah.

Berdasarkan Ketetapan MPR No.III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan, dalam Pasal 2 disebutkan bahwa Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan

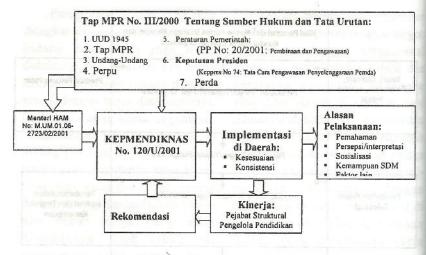


Sumber: Anthony William P,. et.al 1999:138

dang-Undang Dasar 1945; (2)

MPR RI; 3) Undang-Unda

Pengganti Undang-Undang; 5) Peraturan Pemerintah; 6) Keputusan Presiden; dan 7) Peraturan Daerah, sebagaimana tampak dalam kerangka berpikir pada Gambar 3 berikut.



#### \*) Penjelasan:

Kepmendiknas No. 120/U/2001 tentang Persyaratan Khusus Pengangkatan Pejabat Struktural Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

#### Gambar 3. Kerangka Berpikir Implementasi Kepmendiknas

Terjadi kerancuan dalam menafsirkan pranata hukum dalam Tata Urutan Peraturan Perundangundangan tersebut, yakni Keputusan Menteri tidak dicantumkan dalam tata urutan peraturan perundang-undangan. Meskipun demikian terdapat klarifikasi dan penegasan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia (Menteri Kehakiman dan HAM) melalui surat No. M.UM.01.06-27 tanggal 23 Februari 2001 tentang Kedudukan Keputusan Menteri dalam Tap MPR No.111/MPR/2000. Ditegaskan bahwa "Keputusan

Menteri (Kepmen) merupakan salah satu bentuk peraturan perundangundangan yang statusnya berada di antara Keputusan Presiden (Keppres) dan Peraturan Daerah (Perda)". Kepmen dibuat oleh Menteri sebagai pembantu Presiden dan substansi (materi muatan) yang diatur dalam Kepmen bersifat nasional, sehingga lingkup wilayah berlakunya adalah seluruh wilayah negara RI.

Demikian juga jika menyimak Peraturan Pemerintah No.20 tahun 2001 tentang Pembinaan dan Atas Penyelenggaraan merintahan Daerah ditegaskan Pemerintah (Pusat) melakukan aan atas penyelenggaraan merintah daerah, dan dalam - Assanaannya oleh Menteri dan Lembaga Pemerintah non melakukan pembinaan dengan kewenangan masing-(Pasal 1 dan Pasal 2). meliputi meliputi memberian pedoman, bimbingan, man dan arahan (Pasal 3). Dengan Peraturan Pemerintah mebut Mendiknas memiliki www.gan hukum yang jelas dalam memberikan pedoman, bimbingan, man dan arahan terhadap melenggaraan pendidikan di Bahkan Pasal 112, UU No.22 1999 juga menyebutkan bahwa rangka pembinaan, pemerintah memfasilitasi penyelenggaraan daerah melalui pemberian bimbingan, pelatihan, mitan dan supervisi.

Hal itu dikuatkan pula oleh
Marres No. 74/2001 tentang Tata
Marres Pengawasan Penyelenggaraan
Marredaan Dengan demikian,
Marredaan Kepmendiknas juga
Maksudkan untuk memberikan
Marredaan, bimbingan, pelatihan dan
Marredaan terhadap penyelenggaraan
Marredaikan di daerah sehingga

mencapai sasaran dan kualitas sebagaimana diharapkan dalam pembangunan pendidikan nasional. Mendiknas telah menetapkan sejumlah Kepmendiknas, yang satu di antaranya adalah Kepmendiknas No. 120/U/2001 tentang Persyaratan Khusus Pengangkatan Pejabat Struktural Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Penerapan Kepmendiknas diharapkan dapat memberikan implikasi yang positip terhadap hasil pendidikan di daerah. Oleh sebab itu, kualifikasi yang ditetapkan menjadi pertimbangan dan persyaratan penting dalam mengangkat pejabat pendidikan di suatu daerah. Semestinya setiap daerah (provinsi dan kabupaten/kota) melaksanakan Kepmendiknas agar penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

# 3. Metodologi

Studi tentang pelaksanaan Kepmendiknas ini bersifat evaluatif, dilakukan melalui pendekatan survei. Berkaitan dengan sampel studi, sumber data/responden, alat dan teknik pengumpulan data, kisi-kisi studi, dan analisis studi disampaikan sebagai berikut.

#### 3.1 Sampel Lokasi, Sumber Data

Dari 33 provinsi di Indonesia, ditentukan secara purposif 12 provinsi sampel sebagai lokasi penelitian; dengan mempertimbangkan provinsi yang berada di wilayah barat, tengah dan timur. Di setiap provinsi dipilih satu kota/kabupaten secara purposif dengan pertimbangan kota sebagai ibu kota provinsi sebagai representasi daerah perkotaan; sedangkan kabupaten dipilih pada lokasi yang dapat memberi gambaran karakteristik kabupaten di provinsi terpilih. Berdasarkan pertimbangan tersebut ditentukan 24 kota/kabupaten, yaitu: Kota Padang dan Kabupaten Agam (Sumbar), Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Komering Ilir (Sumsel), Kota Bandung dan Kabupaten Tasikmalaya (Jabar), Kota Semarang, Kabupaten Rembang, dan Kabupaten Kebumen (Jateng), Kota Yogyakarta (DIY), Kota Surabaya dan Kabupaten Pasuruan (Jatim), Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar (Bali), Kota Palangkaraya dan Kabupaten Kota Waringin Timur (Kalteng), Kota Samarinda dan kabupaten Kutai Kartanegara (Kaltim), Kota Mataram dan Kabupaten Lombok Timur (NTB), Kota Menado dan Kabupaten Minahasa (Sulut), serta Kota Makasar dan Kabupaten Enrekang (Sulsel).

Sumber data/responden penelitian di setiap kabupaten/kota adalah 3 (tiga) orang, yaitu: (1) Sekretaris Daerah (Sekda) atau Kepala Biro/Bagian Kepegawaian, (2) Kepala Dinas Pendidikan, dan (3) Kasubdin Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dengan demikian di setiap provinsi jumlah respondennya sebanyak 6 (orang), sehingga secara nasional di 12 provinsi seluruhnya melibatkan 72 responden.

daudian den grann (Basal

### 3.2 Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yag digunakan adalah: (1) Kuesioner, dan (2) Pedoman Studi Dokumen. Kuesioner digunakan untuk menjaring informasi dari para pejabat struktural bidang Pendidikan di Kabupaten/Kota, sesuai dengan jenis responden. Kuesioner berupa daftar isian disertai opsi-opsi jawaban (tertutup). berupa alternatif jawaban yang mungkin menjadi pilihan responden. Responden diberi peluang untuk mengemukakan jawaban (terbuka) sebagai alternatif lain jika opsi jawaban tidak tersedia. Pedoman Studi Dokumen (kepustakaan) digunakan untuk mengumpulkan data, seperti aturan perundangundangan, pedoman pelaksanaan, dan aturan pelaksanaan lainnya yang

dengan studi ini. Studi dengan studi ini. Studi dengan dilakukan di unit kerja dengan (Pusat), Dinas Pendidikan dengan dengan diperdikan dari dengan dengan diperdikan guna dengan diperdikan guna dengan diperdikan dari kuesioner.

#### Teknik Pengolahan dan Analisis Data

was kuesioner, masing-masing menurut jenis responden untuk ----ahami variasi data/informasi. Ima informasi yang terkumpul dari mesioner tersebut diolah dan and a sikan serta diklasifikasikan. pilihan jawaban responden em opsi yang disediakan dikuan-Masikan sedemikian rupa sehingga meroleh kecenderungan terhadap jawaban dari para responden. waban yang bersifat terbuka untuk pertanyaan diklasifikasikan menurut jenis jawaban responden, menjadi temuan lain di luar opsi waban yang disediakan untuk memperkuat "validitas" informasi dikumpulkan. Adapun analisis dilakukan dengan pendekatan Askriptif kualitatif dilengkapi dengan wang bersifat kuantitatif, yakni berupa distribusi frekuensi untuk masing-masing variabel yang merlukan. Data/informasi melalui mstrumen (kuesioner) didiskripsikan dengan mengkaji adanya kecenderungan konsistensi antara Kepmendiknas No.120/U/2001 dengan pelaksanaannya di daerah; variasi pelaksanaan, dasar-dasar pertimbangan pelaksanaan kepmendiknas, dan implikasinya terhadap pengelolaan pendidikan di tingkat kota/kabupaten. Analisis terutama diarahkan untuk daerah yang dalam pengangkatan pejabat struktural pengelola pendidikan tidak sesuai, bahkan bertentangan dengan Kepmendiknas tersebut.

#### 4. Temuan studi dan bahasan

Temuan studi mendeskripsikan tentang karakteristik pejabat struktural dan kesesuaiannya terhadap Kepmendiknas No.120/U/2001 di 24 kota/kabupaten pada jabatan struktural pengelola pendidikan pada eselon II, III dan IV di lingkungan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten. Bahasan diarahkan untuk memahami pelaksanaan pengangkatan pejabat struktural pengelola pendidikan, berkenaan dengan kualifikasi (persyaratan) pendidikan, golongan, pengalaman jabatan, Diklat, dan penguasaan terhadap keterampilan berbahasa Inggris, implikasi dan alasan tidak melaksanakan Kepmendiknas serta aspirasi daerah terhadap pendidikan pengaturan Mendiknas.

#### 4.1 Pelaksanaan Kepmendiknas

#### (1) Karakteristik Pejabat Struktural

Untuk memahami pelaksanaan Kepmendiknas No.120/U/2001 tentang pejabat struktural di lingkungan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten, perlu dikemukakan karakteristik para pejabat struktural sebagai dasar untuk menganalisis kesesuaian antara Kepmendiknas dengan implementasi di kota/kabupaten sampel.

Di lingkungan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten, posisi puncak jabatan struktural pengelola pendidikan berada di tangan Kepala Dinas, yang sekaligus menduduki posisi eselon II; dibantu oleh para pejabat struktural setingkat eselon III dan IV seperti Kasubdin, Kabag Tata Usaha, dsb. Dari 24 sampel studi di Dinas Kota/Kabupaten diketahui terdapat 129 pejabat struktural eselon III, dan 450 pejabat eselon IV. Dengan demikian, rata-rata pejabat eselon III

di setiap kota/kabupaten rata-rata berjumlah antara 5 sampai 6 orang, sedangkan eselon IV rata-rata terdapat 18 s.d 19 orang. Secara rinci jumlah dan proporsi pejabat eselon II, eselon III, dan eselon IV di 24 kota/kabupaten sampel disajikan pada Tabel 1.

# (2) Kesesuaian Tingkat (Kualifikasi) Pendidikan

Kepmendiknas No.120/U/2001 menentukan bahwa persyaratan pendidikan pejabat struktural eselon II dan III adalah minimal S1, dan pejabat eselon IV minimal D3, dan jurusan/program kependidikan. Oleh karena tidak diperoleh informasi mengenai jurusan/program kependidikan dari para pejabat tersebut, maka laporan yang disampaikan terbatas pada persyaratan pendidikan minimal untuk setiap pejabat.

Tabel 1. Jumlah Pejabat Struktural Bidang Pendidikan di 24 Kota/Kabupaten

No	Pejabat Eselon	Kadin Kota		Kadin Kabupaten		Kadin Kota dan Kabupaten	
	namigma (Enggal)	Jumlah	%	Jumlah	1 %	Jumlah	. %
1	Eselon II	12	4,0	12	3.8	24	3,9
2	Eselon III	63	21,2	66	21,4	129	21.5
3	Eselon IV	222	74,8	228	73.8	450	74,6
141	Jumlah	297	100	306	100	603	100

Pejabat Eselon II. Berdasarkan mormasi dari Kepala Dinas Pen-Makan Kota/Kabupaten diketahui latar belakang pendidikan para mabat eselon II, yakni Kepala Dinas Kabupaten seluruhnya telah memenuhi persyaratan/sesuai ke-(Kepmendiknas No.120/U/ [301]. Kualifikasi pendidikan para Capala Dinas Pendidikan Kota/ sabupaten bahkan melebihi permaratan minimal. Informasi menunbahwa dari 23 sampel kota/ abupaten (satu kabupaten tidak ada lebih dari separuhnya dipimpin Kepala Dinas yang berpenpascasarjana, yakni 43,8% (10 berpendidikan S2 dan 8,2% (2 berpendidikan S3 (doktor). Selebihnya 47,8% (11 orang) adalah mendidikan sarjana (S1). Tingkat medidikan para kepala dinas ini tidak perbedaan yang berarti antara Terala Dinas Pendidikan di Wilayah

Kota dan Kabupaten, bahkan proporsi untuk S1, S2, dan S3 hampir sama, sebagaimana tampak dalam Tabel 3.

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat indikasi yang kuat bahwa pada umumnya Pemerintah Kota/Kabupaten menaruh perhatian terhadap pentingnya kualifikasi pendidikan bagi para pejabat struktural di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten. Hal itu sekaligus menunjukkan bahwa persyaratan tingkat pendidikan untuk para Kepala Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten telah sesuai dengan Kepmendiknas No. 120/U/2001.

Pejabat Eselon III. Di lingkungan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten yang tercatat dalam bagian ini terdapat 129 pejabat struktural eselon III. Pejabat eselon III di Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten adalah pejabat yang membantu pelaksanaan

Tabel 2.
Tingkat Pendidikan Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kota/
Kabupaten (Eselon II)

No	Tingkat Pendidikan	Kadin Kota		Kadin Kab		Kadin Kota/Kab		
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
2	< S1	-	-	-		-	-	
2	S1	6	50,0	5	45	11	47,8	
3	S2	5	41,7	5	45	10	43,8	
4	S3	1	8,3	1	10	2	8,4	
	Jumlah	12	100	11	100	23	100	

tugas Kepala Dinas Pendidikan, seperti Kasubdin, Kabag TU, dsb. Disimak dari pendidikannya, maka hampir semua pejabat eselon III tersebut memiliki kualifikasi pendidikan S1, dan bahkan pascasarjana. Diketahui lebih dari separuh (67,47%) dari mereka adalah berpendidikan S1, sedangkan lulusan S2 ada 27,9%. Meskipun demikian ada (1,6%) pejabat eselon III di Dinas Pendidikan ini yang masih berpendidikan kurang dari S1, yakni DIII-SM (Tabel 3). Berdasarkan data ini diketahui bahwa latar belakang pendidikan para pejabat struktural eselon III di lingkungan dinas pendidikan kota/ kabupaten telah sesuai dan memenuhi persyaratan Kepmendiknas No.120/U/2001.

Pejabat Eselon IV. Sebagian besar (74,7%) pejabat struktural bidang pendidikan eselon IV adalah lulusan sarjana (S1), bahkan di antara (7,8%) telah memiliki ijazah pasca sarjana. Namun demikian masih terdapat 10.0% dari pejabat eselon IV yang belum sesuai dengan persyaratan pendidikan minimal, sebagaimana diamanatkan Kepmendiknas No. 120/U/2001. Dalam Kepmendiknas tersebut ditentukan bahwa pengangkatan pejabat struktural bidang pendidikan untuk eselon IV ditentukan minimal lulusan DIII. Tampak dalam Tabel: 3 bahwa dari pejabat tersebut 35 orang (7,8%) adalah lulusan SLTA dan 10 orang (2,2%) lulusan DI dan DII adalah di bawah ketentuan minimal, yakni DIII.

Dari informasi tersebut dapat dikemukakan bahwa umumnya Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten telah menaruh perhatian terhadap pentingnya kualifikasi pendidikan bagi para pejabat struktural setingkat

Tabel 3.

Tingkat Pendidikan Pejabat Struktural Eselon III dan IV

Di Dinas Pendidikan Tingkat Kota/Kabupaten

No	Tingkat Pendidikan	Eselo	n III	Eselon IV		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	SLTA			35	7,8	
2.	DI-II			10	2,2	
3.	DIII-SM	2	1,6	32	7,1	
4.	S1	87	67,4	336	74,7	
5.	S2	36	27,9	35	7,8	
6.	Tidak ada data	4	3,1	2	0,4	
100	Jumlah	129	100	450	100	

Dinas Pendidikan Kota/
Dinas Pendidikan Dinas Pen

Pengalaman Sebelum
Diangkat Menjadi Pejabat
Stuktural Di Dinas
Pendidikan Kota/Kabupaten

Eselon II. Sebagaian besar pendidikan kota/kabupaten pendidikan menjabat dan dalam bidang pendidikan, baik gkungan Dinas Pendidikan dari luar (Perguruan Tinggi).

24 responden terdapat 14 penden yang mengemukakan memangku jabatan di bidang

pendidikan sebelum menjabat sebagai Kepala dinas pendidikan; sedangkan 10 responden lainnya, 3 (tiga) orang memberikan informasi bahwa sebelumnya belum pernah bekerja/memiliki pengalaman kerja di lingkungan pendidikan, sedangkan 7 (tujuh) orang lainnya tidak memberikan informasi. Adapun jabatan dari 14 responden yang pernah memangku jabatan di bidang pendidikan sebelum diangkat Kepala Dinas Pendidikan, disajikan pada Tabel 4.

Data mengenai golongan untuk pejabat struktural terbatas hanya dari responden Kepala dinas pendidikan kota/kabupaten (eselon II), sedangkan untuk pejabat eselon III dan IV tidak mendapatkan informasinya. Dari data yang tersedia diketahui bahwa

Tabel 4. Jabatan Sebelum Menjadi Kepala Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten (Eselon II)

No	Jabatan Sebelum I	Menjadi Kadinas Pendidikan
NO	Kota	Kabupaten
1.	Dosen PTN	Pembantu Dekan I FT PTN
2	Kadin Pendidikan	Kakandep Dikbud
3.	Wakadin Pendidikan	Kasubdin Pend. SLTP/SMU
4.	Kakandep Diknas	Inspektur
5.	Kepsek SMU	Kakandep Dikbud
6.	Kadis Dikdas	Kepsek SMU
7.	Kabid Dikmas Kanwil Dikbud	The state of the s
8.	Kepala BLPT	300000000000000000000000000000000000000

sebalum menjabat pejabat eselon II sebagian besar telah berada pada golongan IV/a ke atas. Namun, di antara para pejabat eselon II tersebut ada beberapa pejabat yang sebelumnya baru memiliki golongan kepangkatan di bawah IV/a, yakni 12,6% orang berada pada golongan III/d dan 4,2% masih golongan III/b. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa Pemerintah Kota/ Kabupaten yang mengangkat pejabat eselon II di bawah golongan IV, sebagaimana dapat disimak dalam Tabel 5.

Pejabat Eselon III. Para pejabat eselon III sebagian besar (79,2%) sebelumnya telah memiliki pengalaman menjabat, dan 68,8% pernah memangku jabatan yang relevan dengan pekerjaannya saat ini. Namun demikian masih ditemukan sejumlah pejabat eselon III yang sebelumnya

tidak pernah menjabat bidang pendidikan. Mereka yang belum pernah berpengalaman dan tidak pernah bekerja dalam bidang pendidikan persentasenya cukur berarti, yakni 13,6%. Hal in menunjukkan bahwa ada sementara Pemerintah Kota/Kabupaten yang kurang mempertimbangkan pengalaman pegawai yang pernah bekeria di bidang pendidikan dalam merekrut para eselon III. Namun, tidak diketahui secara pasti, apakah personil tersebut bekerja dalam bidang teknis edukatif ataupun bekerja pada bidang administrative. Jika pejabat tersebut diangkat dalam jabatan yang bekerja menangani masalah teknis pendidikan maka kemampuan dan wawasannya dalam aspek pendidikan patut dipertanyakan. Namun jika pekerjaannya menangani bidang

Tabel 5. Golongan Jabatan Pejabat Eselon II di Lingkungan Dinas Kota/Kabupaten

No	Golongan	Sebelum Menj	abat Kadinas	Seteleh Menjabat Kadinas		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
1	IV/d	-		4	16,7	
2	IV/c	2	8,3	7	29,2	
3	IV/b	2	8,3	6	25,0	
4	IV/a	- 11	45,8	3	12,6	
5	III/d	3	12,6	1	4,2	
6	III/c	100 mile		- 111-	3 -	
7	III/b	1	4,2		-	
8	Tidak ada jawaban	5	20,8	- 3	12,6	
	Jumlah	24	100	24	100	

Tabel 6. Pengalaman Bekerja dan Jabatan Struktural di Bidang Pendidikan Pejabat Struktural Eselon III dan IV Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten

No	Pengalaman Jabatan Struktural	Eselo (n=1		Eselon IV (n=448)		
	Taribative and a service	Jumlah	%	Jumlah	%	
L	Memiliki jabatan struktural bidang pendidikan/fungsional untuk golongan IV	99	79,2	385	85,9	
2	Memiliki jabatan yang relevan dengan jabatan saat ini	86	68,8	317	70,8	
3.	Memiliki pengalaman bekerja di bidang pendidikan	96	76,8	428	95,6	
4	Tidak memiliki pengalaman bekerja di bidang pendidikan	17	13,6	63	14,1	

ministrasi, tampaknya tidak akan ministrasi, tampaknya tidak akan ministrasi terlalu negatif terhadap masalahan pendidikan. Pengaman bekerja dan jabatan structural bidang pendidikan pejabat matural eselon III dan IV dilihat mata Tabel 6.

Pejabat Eselon IV. Seperti para perabat eselon III, sebagian besar 15.9%) pejabat struktural eselon IV 15.0% pejabat struktural eselon IV 15.0% pejabat struktural eselon IV 15.0% pejabat struktural/fungsional di bidang pentah. Namun demikian, ditemukan berapa pejabat eselon IV yang pelumnya belum pernah bekerja di 15.0% pendidikan, yakni ada 63.0% pendidikan, yakni ada 63.0% pejabat tersebut tidak 15.0% pejabat tersebut tidak 15.0% pejabat ketentuan Kepmen-

diknas yang menyebutkan bahwa untuk mengangkat jabatan eselon IV bidang pendidikan dipersyaratkan memiliki jabatan struktural/fungsional di bidang pendidikan. Untuk mereka yang belum pernah menjabat jabatan struktural, atau bahkan belum pernah bekerja di lingkungan pendidikan, berarti tidak sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan oleh Mendiknas.

#### (1) Pendidikan dan Pelatihan

Pejabat Eselon II. Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu kriteria yang dipersyaratkan dalam Kepmendiknas No.120/U/2001, khususnya dalam mengikuti/ memiliki Sertifikat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPL) dalam bidang pendidikan bagi pejabat eselon II.

Diketahui bahwa para Kepala Dinas Pendidikan Tingkat Kota/Kabupaten semuanya telah mengikuti/memiliki STTPL. Namun, ternyata tidak semuanya STTPL bidang pendidikan sebagaimana dipersyaratkan oleh Kepmendiknas. Pejabat eselon II di kota maupun di kabupaten yang memenuhi persyaratan tersebut mencapai 75,0%, sedangkan selebihnya (25%) bukan di bidang pendidikan (non pendidikan). Ini berarti terdapat 25% kepala dinas pendidikan kota/kabupaten yang tidak memiliki STTPL bidang pendidikan atau tidak sesuai dengan ketentuan Mendiknas. Mengenai komposisi Pejabat eselon II di kabupaten/kota yang pernah mengikuti/memiliki STTPL dapat disimak pada Tabel 7.

Pejabat Eselon III dan IV. Para pejabat eselon III dan IV ditelusuri mengenai Diklat Pimpinan (Diklatpim)

II, III, dan IV atau yang setara yakni Spamen, Spama, dan Adum. Diketahui bahwa sebagian besar pejabat eselon III di Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota telah menempuh Diklat kepemimpinan seperti yang dipersyaratkan. Persyaratan untuk eselon III adalah Diklatpim III (Spama). Sebagian besar eselon III (80,6%) telah memiliki sertifikat Spama, bahkan ada yang telah mengikuti Spamen (5,4%) atau Diklatpim II. Diklatpim ini sebenarnya diperuntukkan bagi pejabat promosi eselon II. Namun demikian di antara para pejabat eselon III tersebut masih ada (34,1%) yang belum menempuh Diklatpim III; mereka baru memiliki pengalaman Diklat pimpinan IV untuk eselon IV. Secara rinci dapat disimak dalam Tabel 8.

Di kalangan pejabat eselon IV, diketahui bahwa semua (100%) pejabat tersebut telah mengikuti

Tabel 7. Keikutsertaan Dalam Diklat (Memiliki STTPL) Pejabat Eselon II

No	Keikutsertaan Dalam Diklat (STTPL)	Kadin Kota (n=12)		Kadin Kab (n=12)		Kadin Kota/ Kab (n=24)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Bidang Pendidikan	10	83,3	8	66,6	18	75,0
2	Non Bidang pendidikan	6	50,0	5	41,7	-11	45,8

<sup>\*)</sup> Data dari responden Kepala Dinas Kota/Kabupaten, selain mencantumkan jabatan struktural sebagian dicantumkan pula pengalaman pejabat yang pernah bekerja di bidang pendidikan. Persentase dihitung dari masing-masing jawaban.

Tabel 8.

Kekutsertaan Pejabat Eselon III dan IV Dalam Diklat Kepemimpinan

302	Keikutsertaan Dalam	Eselon III	(n=129)	Eselon IV (n=450)		
	Diklat Kepemimpinan*)	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	Spamen (Diklatpim II)	7	5,4	10.50		
2	Spama (Diklatpim III)	104	80,6	66	14,6	
3	Adum (Diklatpim IV)	44	34,1	450	100	

an data mengenai Diklat Kepemimpinan pada setiap eselon dapat lebih dari satu

Diklatpim IV), bahkan di antara pejabat tersebut ada 14,6% yang mengikuti Diklatpim III (Spama) digunakan sebagai salah satu yaratan untuk eselon III. Ini dari segi pengalaman Diklat, muh pejabat eselon IV di ngungan Dinas Pendidikan Kota/ bupaten telah memenuhi syarat sesuai dengan Kepmendiknas 120(1/2001.

#### Penguasaan Bahasa Inggris

Kepmendiknas No.120/U/2001 seorang pejabat struktural bidang didikan adalah penguasaannya bahasa Inggris. Di kalangan bahasa Inggris. Di kalangan didikan) kota/kabupaten diketabahwa sekitar sepertiga responsen pejabat eselon II yang memiliki mampuan berbahasa Inggris secara diff. Selebihnya (62,5%) mengaku menguasai keterampilan bahasa Inggris secara pasif, dan yang lainnya

tidak memberikan respon sejauh mana penguasaannya dalam berbahasa Inggris, seperti pada Tabel 9.

#### 4. 2 Alasan Tidak Mengacu Kepmendiknas

Informasi dari para kepala dinas pendidikan kota/kabupaten diketahui bahwa ada 58,3% daerah (dinas kota/ kabupaten) menyatakan bahwa kriteria pengangkatan jabatan struktural di daerahnya menggunakan acuan dan sesuai Kepmendiknas No.120/U/2001 untuk dasar merekrut pejabat struktural bidang pendidikan; sedangkan selebihnya (41,7%) daerah tidak menjawab mengenai hal tersebut. Tampaknya terjadi keengganan menyampaikan informasi bahwa di lingkungan dinas pendidikan kota/kabupaten tidak ada kesesuaian antara Kepmendiknas No.120/U/2001 dengan kriteria pengangkatan jabatan struktural daerah tersebut. Informasi tersebut

Tabel 9. Penguasaan Bahasa Inggris Pejabat Eselon II (Kadinas Pendidikan Kota/Kabupaten)

No	Penguasaan Bahasa Inggris	Kadin Kota (n=12)		Kadin Kab (n=12)		Kadin Kota/Kab (n=24)	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Menguasai Aktif	4	33,3	3	25,0	7	29,2
2	Menguasai Pasif	7	58,3	8	66,6	15	62,5
3	Tidak Menguasai		•/	THE STATE OF		_	REPORT OF
4	Tidak menjawab	1	9,4	1	9,4	2	8,3
	Jumlah	12	100	12	100	24	100

menunjukkan bahwa Kepmendiknas tidak selalu digunakan oleh semua daerah dalam mengangkat jabatan struktural bidang pendidikan. Dengan kata lain di setiap kota/ kabupaten terjadi keragaman persyaratan dalam mengangkat iabatan struktural tersebut. Jika pemerintah daerah (kota/kabupaten) dalam mengambil kebijakan pengangkatan jabatan struktural bidang pendidikan tidak sesuai dengan Kepmendiknas No.120/U/2001 apa yang menjadi argumentasinya?. Diketahui bahwa daerah yang cenderung tidak mengacu pada Kepmendiknas dalam pengangkatan jabatan struktural di bidang pendidikan tersebut memberikan berbagai pertimbangan antara lain sebagai berikut.

Setiap pemerintah kota dan kabupaten memiliki kebijakan masing-masing, dan kebijakan

tersebut berada di tangan bupati melalui Baperjakat yang merupakan kebijakan pemerintah setempat sesuai dengan kebijakan otonomi daerah. Oleh sebab itu, kriteria pengangkatan pejabat struktural di bidang pendidikan di daerah ditentukan oleh Baperjakat daerah, Alasan lain, Kepmendiknas No.120/U/2001 dinilai kurang fleksibel, karena personil yang akan diangkat dalam jabatan eselon II. III. IV harus memenuhi persayaratan jabatan/golongan, Diklat dsb; yang terkadang tidak dimiliki oleh personil tersebut. Di samping itu, Kepmendiknas lebih memperhatikan karier pegawai dan kurang memperhatikan reorganisasi instansi pendidikan yang menyatukan personil pendidikan pusat dan pegawai daerah. Kepmendiknas tentang kriteria pengangkatan jabatan struktural tersebut kurang mendapatkan ternyata kurang

mendapatkan dukungan dari rakyat DPRD) oleh karena dinilai kurang sejalan dengan peraturan perundang-mangan otonomi daerah. Alasan ang lain adalah Kepmendiknas anya dijadikan sebagai referensi, an pelaksanaannya disesuaikan tengan kondisi daerah, serta bijakan Otonomi Daerah (Otoda) menungkinkan setiap orang dapat menduduki berbagai jenis jabatan; an pemerintah daerah memiliki menangan penuh memindahkan berabat struktural sesuai dengan berakannya.

Mengenai persyaratan pengmakatan jabatan struktural di bidang mddikan di antara kota/kabupaten malapat variasi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa daerah belum memiliki standar minimal kualifikasi pejabat di bidang pendidikan hal kualifikasi pendidikan, magalaman jabatan, golongan, dan kemampuan khusus Hal ini juga menguatkan ketentuan Kepmendiknas U/2001 belum dilaksanakan Pemerintah Kota/Kabupaten konsisten untuk semua aspek american di dalamnya. Ada bebealasan mengapa daerah tidak meskrut personil/pejabat struktural mang pendidikan sesuai dengan persyaratan pendidikan,

pengalaman jabatan, golongan, Diklat, dan kemampuan khusus lainnya tersebut, antara lain sebagai berikut.

Pejabat eselon IV diangkat dengan kualifikasi pendidikan yang kurang dari DIII, pertimbangannya karena personil tersebut dinilai dinilai mampu memimpin unit kerja bidang pendidikan yang ditanganinya. Sedangkan alasan pengangkatan jabatan tidak mempertimbangkan jabatan struktural sebelum menjabat di Dinas Pendidikan pada eselon II, III, dan eselon IV, karena pertimbangan untuk pemerataan jabatan. dan menampung pejabat yang sebelumnya bekerja bukan di bidang pendidikan, dan yang bersangkutan dinilai berpengalaman (senior). Adapun tentang pengalaman Diklat, alasan pengangkatan jabatan tanpa memerlukan pengalaman mengikuti/ memiliki STTPL bidang pendidikan untuk menjabat jabatan struktural untuk eselon II dan III serta IV di Dinas Pendidikan antara lain karena pegawai daerah masih jarang yang mengikuti dan memiliki STTPL tersebut, lebih-lebih untuk bidang pendidikan. Di samping itu Diklat tersebut tidak dapat menjamin kemampuan seseorang menduduki jabatan struktural tersebut. Jika diperlukan, Diklat seperti itu dapat

menyusul kemudian, setelah meniabat. Berkaitan dengan penguasaan bahasa Inggris, alasan pengangkatan jabatan tidak mempertimbangkan kemampuan penguasaan bahasa Inggris untuk menduduki jabatan struktural eselon II, III, dan IV di Dinas Pendidikan Kota/ kabupaten antara lain karena kemampuan berbahasa Inggris tidak mutlak diperlukan. Selain itu, bahasa Inggris juga merupakan bahasa ke dua yang tidak dipakai dalam berkomunikasi setiap hari. Di daerah juga masih jarang yang menguasai bahasa tersebut secara aktif. Jika dicantumkan dalam proses seleksi, maka hanya akan menambah beban, baik bagi panitia maupun peserta.

Beberapa Pemerintah Kota/ Kabupaten tidak melaksanakan Kepmendiknas oleh karena sosialisasi yang kurang optimal. Diketahui bahwa sosialisasi mengenai Kepmendiknas No.120/U/2001 sudah dilakukan, namun secara umum belum menjangkau semua unit terkait di Pemerintah Kota/Kabupaten. Sebagian besar Pemerintah Kota/ Kabupaten (66,6%) telah diadakan sosialisasi tentang Kepmendiknas tersebut di lingkungan unit kerja Pemerintah Kota/Kabupaten, dan di Dinas Pendidikan Kota/Kabupaten. Namun, ummunya belum menjangkau

unit kerja terkait seperti biro kepegawaian, bupati/walikota, Baperjakat, seperti tampak pada Tabel 10.

Jika dibandingkan antara pemerintah kota dengan kabupaten, tampak bahwa lebih banyak Pemerintah Kota yang melakukan sosialisasi dengan berbagai sasaran dan jangkauan, Misalnya, sosialisasi di lingkungan kerja Pemda, Pemda Kota yang melakukannya adalah sebesar 75,5%, sedangkan pemerintah daerah kabupaten hanya 58,3% yang melakukannya. Demikian pula sosialisasi di lingkungan dinas pendidikan kota yang melakukan sosialisassi di lingkungan tersebut adalah 75,5%, sedangkan kabupaten hanya 58,3%.

# 4.3 Implikasi Ketidaksesuaian Pengangkatan Jabatan Struktural Bidang Pendidikan di Dinas Pendidikan Kota/ Kabupaten dengan Kepmendiknas

Apakah implikasi yang terjadi jika kualifikasi pendidikan, pengalaman jabatan, golongan kepangkatan, dan Diklat, tidak dipenuhi oleh para pejabat struktural pengelola pendidikan?. Menurut sebagian besar responden Kadinas Pendidikan Kota Kabupaten, implikasi yang paling menonjol jika kualifikasi pendidikan

Tabel 10. Sosialisasi Kepmendiknas di Lingkungan Pemerintah Kota/Kabupaten

No	Sosialisasi Kepmendiknas No.120/U/2001	Dinas Kab (n=12)		Dinas Kota (n=12)		Total (n=24)*)	
	140.120/0/2001	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Lingkungan Unit Kerja Pemda	708	58,3	9,4	75,0	16	66,6
2	Lingkungan Biro/Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	3	25,0	5	41,6	8	33,3
3	Bupati/Sekda	3	25,0	5	SRY AR	8	33,3
4	Unsur Baperjakat	2	16,6	9	75,0	11	romente o
5.	Dinas Pendidikan	7	58,3	9	75,0	16	66,6
8	DPRD	2	16,6	2	16,6	4	16,6
7	Lainnya (Dewan Pendidikan)	1.0	8,3	(sbi)	BOBY	s l b	4,1

ikasi terhadap responden yang menjawab ya, sedangkan responden yang menjawab dan tidak tahu tidak ditampilkan dalam tabel, tetapi jumlahnya merupakan selisih dari n darangi responden yang menjawab ya.

pejabat kurang memiliki mampuan dalam memahami terkait (termasuk memahami memahami memahami terkait (termasuk memahami m

Dalam ketentuan Mendiknas, Dalam Struktural bidang Pendidikan Dalam Eselon II, III, dan IV diwajibkan Dengalaman dalam diklat di

bidang pendidikan. Di dinas pendidikan kabupaten/kota, tidak semua pejabat telah memiliki pengalaman Diklat sebagaimana dipersyaratkan Kepmendiknas. Kondisi tersebut dinilai oleh hampir seluruh responden, akan berimplikasi negatif antara lain tidak optimalnya memimpin pada unit kerjanya, dan pekerjaan menjadi terhambat. Kondisi ini terjadi karena pejabat tersebut kurang memiliki kemampuan untuk memahami kebijakan pendidikan dari pusat, mengalokasikan dana secara efektif dan efisien, mendayagunakan tenaga kependidikan, mengolah data pendidikan, dan mengkoordinasikan kegiatan dengan instansi terkait.

Apakah persyaratan kemampuan khusus berimplikasi terhadap

pelaksanaan tugas di lapangan?. Diketahui bahwa para responden terbelah menjadi dua anggapan, satu pihak hal itu akan berimplikasi negatif terhadap kinerja pejabat, di pihak lain berpendapat bahwa pelaksanaan berbagai tugasnya tetap akan berjalan baik meskipun pejabat yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan penguasaan bahasa Inggris dan manajemen. Pejabat struktural bidang pendidikan yang tidak memiliki kemampuan manajemen dan bahasa Inggris ternyata dinilai oleh lebih dari separuh Kepala Dinas Pendidikan akan berimplikasi pada tidak/ kurangnya pemahaman pejabat tersebut terhadap kebijakan pusat dan dalam memahami masalah pendidikan serta perencanaan pendidikan di daerah, dan lemahnya pengelolaan dana pendidikan. Sementara itu ada sekitar sepertiga kepala dinas pendidikan kota/kabupaten yang menganggap bahwa kemampuan manajemen dan penguasaan bahasa Inggris sama sekali tidak berimplikasi terhadap pengelolaan pendidikan di daerah/unit yang dipimpinnya.

## 4.4 Pendapat Mengenai Pengaturan Dari Mendiknas

Apakah pengaturan pendidikan dari pusat (Mendiknas) masih diperlukan

untuk pengelolaan pendidikan di daerah?. Dari kacamata Sekda pemerintah kota/kabupaten, 66,7% di antaranya menganggap bahwa pengaturan tentang pengelolaan pendidikan dari pusat (Kepmendiknas) masih diperlukan, Namun, ada 8,3% dari Sekda yang dengan terus terang mengemukakan pengaturan dari pusat tidak diperlukan. Selebihnya (25%) Sekda tidak memberikan respon apakah masih memerlukan/tidak mengenai pengaturan dari mendiknas. Bagaimana dengan persepsi para Kepala Dinas Pendidikan?. Diketahui bahwa terdapat 70,8% yang menganggap pengaturan pendidikan dari Mendiknas masih diperlukan oleh daerah. Persentase tersebut sedikit lebih besar jika dibandingkan dengan persepsi para Sekda, yakni 66,7%. Mereka yang memiliki anggapan pengaturan Mendiknas tidak diperlukan oleh daerah persentasenya sama dengan Sekda, yakni 8,3%. Ada bervariasi alasan tentang masih diperlukannya pengaturan dari pusat, dan sebaliknya alasan mengapa Pemda tidak memerlukan pengaturan dari pusat. Alasan kelompok yang mengemukakan masih memerlukan pengaturan pendidikan dari Mendiknas, khususnya dalam pengangkatan jabatan struktural

kasi khusus pada pengangjabatan struktural di bidang
kan sehingga terjadi kesekualifikasi antar daerah dan
untuk menjaga mutu SDM
pendidikan, dan terjaganya
Adapun komponen lain yang
perlu diatur oleh pemerintah
antara lain menyangkut tenaga

#### **Sampulan dan Saran**

#### **51** Simpulan

Bedasarkan temuan dan analisis hasil dikemukakan kesimpulan bahwa semua Pemerintah Kota/ was a melaksanakan Kepmenmas No. 120/U/2001. Pejabat and the state of t megkat oleh Pemerintah Kota/ Labupaten sebagaian telah memepersyaratan khusus, sedangkan ebagian lainnya tidak memenuhi sersyaratkan sebagaiamana diamamakan dalam Kepmendiknas. Pejabat muktural pengelola pendidikan pada selon II, III dan IV hampir semuanya elah memiliki tingkat pendidikan sesuai dengan persyaratan dalam Kepmendiknas. Namun, persyaratan chusus yang belum dipenuhi oleh sebagian pejabat tersebut adalah pengalaman pekerjaan/jabatan di

bidang pendidikan, pengalaman Diklat, dan tuntutan penguasaan berbahasa Inggris terhadap pejabat eselon II dan III, yang tingkat penguasaannya masih pasif. Pejabat struktural pengelola pendidikan yang tidak memenuhi persyaratan khusus tersebut dinilai cenderung kurang mampu mengelola bidang pendidikan yang menjadi tugasnya.

Alasan pemerintah kota/ kabupaten yang mengangkat pejabat struktural bidang pendidikan tidak sesuai dengan Kepmendiknas antara lain karena pemerintahannya telah memiliki kebijakan otnomi daerah, kurang mendapatkan dukungan dari rakyat (DPRD), kebijakan Otonomi Daerah (Otoda) memungkinkan setiap orang dapat menduduki jabatan walaupun tidak memiliki pengalaman pada jabatan tersebut. Pejabat kota/kabupaten menganggap bahwa sosialisasi Kepmendiknas di lingkungan belum dilakukan secara optimal, sehingga beberapa pihak yang berkepentingan di daerah belum memahami amanat tersebut. Akibatnya beberapa Pemerintah Daerah kurang mempertimbangkan Kepkriteria mendiknas sebagai pengangkatan jabatan struktural bidang pendidikan. Beberapa Sekda, Baperjakat, dan kepala dinas belum pernah mendapatkan informasi dan

melakukan sosialisasi lebih lanjut; apalagi di tingkat DPRD yang memiliki peran dalam menentukan norma/aturan bagi Pemda. Hal ini berakibat pada keragaman persyaratan pengangkatan pejabat struktural di berbagai daerah.

Depdiknas masih diharapkan perannya dalam mengatur pengelolaan pendidikan pada komponenkomponen pendidikan yang dianggap berpengaruh terhadap mutu pendidikan secara nasional, antara lain pengaturan tentang kurikulum. evaluasi belajar, dan komponen tenaga kependidikan. Dalam hal ketenagaan, antara lain menyangkut manajemen tenaga kependidikan berkenaan dengan pengaturan kualifikasi guru, pengangkatan, pemutasian, pembinaan karier, jabatan fungsional dan kesejahteraan guru.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dirumuskan beberapa saran sebagai berikut.

Pemerintah kabupaten/kota perlu mengimplementasikan Kepmendiknas No.120/U/2001 secara konsiten guna memperoleh pejabat pendidikan yang berkualitas dan professional. Berkenaan dengan itu, Depdiknas perlu meyakinkan pemerintah kota/kabupaten tentang

kekuatan status hukum Kepmendiknas, antara lain mengacu pada PP No.20 Tahun 2001 dan Keppres No.74 Tahun 2001 yang memberikan kewenangan pemerintah pusat dalam pembinaan dan pengawasan terhadap pemerintah daerah; dan Surat Menteri Kehakiman dan HAM No. M.UM.01.06-27 tanggal 23 Februari 2001 yang mengklarifikasikan bahwa Keputusan Menter berada di antara Keppres dan Perda tata urutan peraturan perundang-undangan.

Hendaknya dalam setian penetapan dan pelaksanaan Kepmendiknas dilakukan sosialisasi dengan cara, prosedur, mekanisme, dan sasaran yang terencana dan tepat lebih-lebih setelah dilaksanakan kebijakan Otoda. Teknologi informasi seperti faksimili, dan internet dapat ditingkatkan pendayagunaaannya sebagai sarana sosialisasi secara terpadu dengan cara yang konvensional. Unit-unit kerja yang relevan dan terkait dengan implementasi Kepmendiknas di lapangan perlu diperluas dan dilakukan secara lebih intensif. Depdiknas dapat mensosialisasikan langsung kepada pihakpihak yang berkepentingan, misalnya kepada Gubernur, Sekda, Kadinas Baperjakat, bahkan DPRD komisi yang menangani masalah pendidikan Dengan cara ini para pihak yang

berkepentingan akan memahami urgensi dan implikasi terhadap pelaksanaan Kepmendiknas.

Pengaturan terhadap pengelolaan pendidikan untuk daerah melalui produk-produk hukum Kepmenlaknas masih perlu dilakukan. Pengaturan tersebut berkenaan dengan komponen-komponen pendidikan yang dianggap berpengaruh terhadap mutu pendidikan secara nasional, berkenaan dengan komponen kuri-kulum, evaluasi belajar, dan tenaga kependidikan.

#### Pustaka Acuan

- Anthony William P. 1999. Human Resource Managemen, a strategic Approach.
  Third Edition. The Dryden Press. Harcourt Brace College Publisher.
- Reputusan Mendiknas RI No. 120/U/ 2001 Tentang Persyaratan Khusus Pengangkatan Pejabat Struktural Pengelola Pendidikan Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota. Jakarta, Depdiknas.
- Metapan MPR No. III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan. Jakarta, Depdiknas
- Reputusan Presiden RI No. 74 Tahun 2001 Tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Martoyo, Susilo. 1998. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi 3. cetakan ke 3. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis. Robert L., Jackson Jhon H 2000. Human Resource Management. Ninth Edition,. South-Western College Publishing.
- Peraturan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2003: Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah; Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, dan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Jakarta, Eka Jaya.
  - Sebagai Daerah Otonom.
  - Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Indang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah.
- antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Indang-Undang Nomor 32 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.