

PROBLEMATIKA KEBIJAKAN PENSIUN BAGI PEJABAT FUNGSIONAL PENGAWAS SEKOLAH (STUDI KASUS PADA PEJABAT SEKOLAH DI SEKSI PENDIDIKAN AGAMA HINDU KABUPATEN BANGLI)

Ni Luh Sukmawati, S.E., M.M

Balai Diklat Keagamaan Denpasar, luhsukmalr05@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi batas usia pensiun bagi Pengawas Sekolah di Seksi Pendidikan Agama Hindu Kementerian Agama Kabupaten Bangli. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pejabat Fungsional Pengawas Sekolah di Seksi Pendidikan Agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Bangli mengalami keresahan. Terdapatnya kasus pengembalian kelebihan tunjangan yang diterima serta dilaksanakannya pensiun atas permintaan sendiri oleh beberapa Pengawas Sekolah di luar Kabupaten Bangli yang tidak sesuai dengan salah satu persyaratan jabatan merupakan penyebab keresahan tersebut. Persyaratan jabatan Pengawas sekolah yang tidak dipenuhi itu adalah PNS yang diangkat dalam jabatan Pengawas sekolah harus memenuhi syarat berstatus guru dan memiliki sertifikat pendidik dengan pengalaman mengajar paling sedikit delapan tahun atau guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah paling sedikit empat tahun sesuai dengan satuan pendidikannya masing-masing. Bersurat ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Bali dan konsultasi dengan Badan Kepegawaian Negara merupakan upaya yang dilakukan oleh Pejabat Fungsional Pengawas Sekolah untuk mendapatkan kepastian pensiun mereka. Rekomendasi disampaikan kepada pejabat yang berwenang untuk kebijakan bagi pengawas yang tidak memenuhi persyaratan, meningkatkan kuantitas diklat, serta menindaklanjuti permasalahan sampai tuntas direkomendasikan bagi pejabat yang berwenang. Bagi pegawai agar selalu melaksanakan konsultasi dan koordinasi untuk mengatasi permasalahan serta tetap mengabdikan dan menyusun DUPAK.

Kata Kunci: Pensiun, Pengawas Sekolah, Pendidikan Agama Hindu

THE PROBLEMATIC OF PENSION POLICY FOR FUNCTIONAL OFFICIAL SCHOOL SUPERVISORS (CASE STUDIES OF SCHOOL OFFICIALS AT BANGLI REGENCY HINDU RELIGIOUS EDUCATION SECTION)

Abstract

This study aims to determine the implementation of the retirement age limit for School Supervisors in the Religious Education Section of the Ministry of Religion of Bangli Regency. Data collection is done by observation and interview techniques. The data obtained were analyzed by qualitative descriptive method. The results showed that the School Supervisor Functional Officials in the Hindu Religious Education Section in the Ministry of Religion of Bangli Regency experienced anxiety. The anxiety was caused by cases of the return of excess benefits received and the implementation of pensions at their own request by several School Supervisors outside Bangli District who did not comply with one of the official terms. The requirements of School supervisors that are not fulfilled are civil servants who are appointed in positions of school supervisors and must be from teachers and have an educator certificate with at least eight years of teaching experience or teachers who are given additional assignments as headmasters for at least four years. Some efforts have been done, such as corresponding to the Regional Office of the Ministry of Religion Bali province and consultation with the State Civil Service Agency (BKN) to obtain certainty of their pensions. Recommendations are submitted to authorized officials to make policies for employees who do not meet the requirements, increase the quantity of training, and follow up on issues until they are thoroughly recommended for authorized officials. For civil servants to always carry out consultations and coordination to overcome problems and continue to serve and compile DUPAK.

Keywords: Pension, School Supervisor, Hindu Religious Education

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat vital bagi organisasi. Tanpa sumber daya manusia, modal, peralatan dan uang tidak akan dapat menghasilkan produk bagi sebuah organisasi. Para pemimpin organisasi yang menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi akan memiliki sikap dan pandangan yang mendukung terselenggaranya manajemen sumber daya manusia bagi perwujudan eksistensinya yang kompetitif (Nawawi, 1997).

Pemerintah Republik Indonesia sebagai organisasi sektor publik menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mewujudkan tujuan nasional. Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan Undang-Undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dan Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Sumber Daya Manusia sebagai pendukung organisasi pemerintah di Indonesia disebut Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN. ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Peraturan tentang Manajemen ASN telah dikeluarkan untuk mengelola ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (Pemerintah Republik Indonesia, 2014).

Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 meliputi (1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan, (2) Pengetahuan, (3) Pangkat dan jabatan, (4) Pengembangan karier, (5) Pola karier, (6) Promosi, (7) Mutasi, (8) Penilaian kinerja, (9) Penggajian dan tunjangan, (10) Penghargaan, (11) Disiplin, (12) Pemberhentian, (13) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua, (14) Perlindungan (Pemerintah Republik Indonesia, 2017). Manajemen Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan

untuk memberikan jaminan kenyamanan bagi para abdi negara. Akhir pengabdian seorang Pegawai Negeri Sipil yang normal sesuai dengan peraturan adalah pemberhentian yang disebut dengan pensiun. Setiap pegawai yang telah mengabdikan mengharap pensiun dengan keadaan tenang tanpa beban, untuk melanjutkan masa tuanya. Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai melaksanakan pensiun dengan tenang. Informasi yang diperoleh penulis tentang gelisahnyanya Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi masa pensiun terdapat pada jabatan fungsional pengawas sekolah pada seksi Pendidikan Agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Badung, Tabanan dan Bangli saat menjadi narasumber pada kegiatan Diklat di Tempat Kerja. Pengawas sekolah tersebut gelisah bertanya-tanya tentang pensiunnya. Secara peraturan seharusnya jabatan fungsional Pengawas Sekolah ahli madya batas usia pensiunnya adalah pada umur 60 tahun. Namun saat pensiun ada yang harus mengembalikan kepada negara atas uang yang diterimanya (kasus pada Pengawas Sekolah di Kementerian Agama Kabupaten Badung).

Permasalahan tentang batas usia pensiun menjadi problem yang disampaikan oleh para pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Bangli. Ketidakjelasan batas usia pensiun mengakibatkan para Pengawas Sekolah berkeinginan mundur dari jabatan tersebut, namun pegawai yang memenuhi syarat duduk di jabatan pengawas tidak bersedia karena kekhawatiran nasib tidak jelas. Hal ini memerlukan kajian lebih jauh tentang masa pensiun bagi pengawas sekolah.

Studi pendahuluan yang dilaksanakan dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi jabatan fungsional pengawas sekolah khususnya pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu adalah belum jelasnya implementasi batas usia pensiun bagi pengawas sekolah pada pendidikan agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Bangli. Rumusan masalah yang diangkat yaitu "Bagaimanakah implementasi peraturan batas usia pensiun bagi pengawas sekolah pada Seksi Pendidikan Agama Hindu?". Adapun tujuan penelitian ini yaitu usia pensiun bagi pengawas

sekolah pada seksi Pendidikan Agama Hindu di Kabupaten Bangli.

2. Kajian Teoritik

a. Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah

Sutrisno (2017:3) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasa, rasio, dan karya). Pengawas sekolah merupakan sumber daya manusia yang berada di Kementerian Agama.

Jabatan fungsional pengawas sekolah adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan (Pemerintah Republik Indonesia, 2010).

PNS yang diangkat dalam jabatan pengawas sekolah harus memenuhi syarat:

- a. Berstatus guru dan memiliki sertifikat pendidik dengan pengalaman mengajar paling sedikit delapan tahun atau guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah paling sedikit empat tahun sesuai dengan satuan pendidikannya masing-masing.
- b. Berijazah paling rendah sarjana berijazah paling rendah Sarjana (S1) Diploma IV bidang pendidikan.
- c. Memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang.
- d. Memiliki pangkat paling rendah penata, golongan ruang IIIc.
- e. Usia paling tinggi 55 tahun.
- f. Lulus seleksi calon pengawas sekolah.
- g. Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional calon pengawas sekolah dan memperoleh STTPP.
- h. Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam dua tahun terakhir.

b. Batas Usia Pensiun Bagi Pengawas Sekolah

Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif (Nawawi, 1997:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi. *Human Capital Index*, sebuah studi menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada manusia memberikan kemajuan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif (Robbins & Coulter, 2010).

Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Pemerintah Republik Indonesia, 2014). Tahun 2017 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi (1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan, (2) Pengetahuan, (3) Pangkat dan jabatan, (4) Pengembangan karier, (5) Pola karier, (6) Promosi, (7) Mutasi, (8) Penilaian kinerja, (9) Penggajian dan tunjangan, (10) Penghargaan, (11) Disiplin, (12) Pemberhentian, (13) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua, (14) Perlindungan (Pemerintah Republik Indonesia, 2017).

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah Republik Indonesia sangat perhatian terhadap karyawannya. Peraturan manajemen Pegawai Negeri Sipil disusun dimulai penetapan kebutuhan, perekrutan sampai dengan pemberhentian. Hal ini membuat masyarakat berlomba-lomba agar dapat bekerja di instansi pemerintah. Pemberhentian yang jelas, dengan penerimaan pensiun menjadi hal yang sangat penting bagi masyarakat untuk ikut menjadi pegawai.

Pemberhentian dari jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) atau Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah (Pemerintah Republik Indonesia, 2017, hal. 1-3).

Dasar penghentian PNS adalah: a) Atas permintaan sendiri, PNS yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS; b) Mencapai batas usia pensiun, yaitu PNS yang telah mencapai batas usia pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Batas usia pensiun PNS adalah sebagai berikut 58 tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama dan pejabat fungsional keterampilan, enam puluh tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya, 65 tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama (batas usia pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional yang ditentukan dalam undang-undang, berlaku ketentuan sesuai dengan batas usia pensiun yang ditetapkan dalam undang-undang yang bersangkutan; c) Pemberhentian karena perampangan organisasi; d) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani; e) Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas atau hilang; f) Pemberhentian karena pelanggaran disiplin; h) Pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; i) Pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara; j) Pemberhentian karena hal lain (Pemerintah Republik Indonesia, 2010).

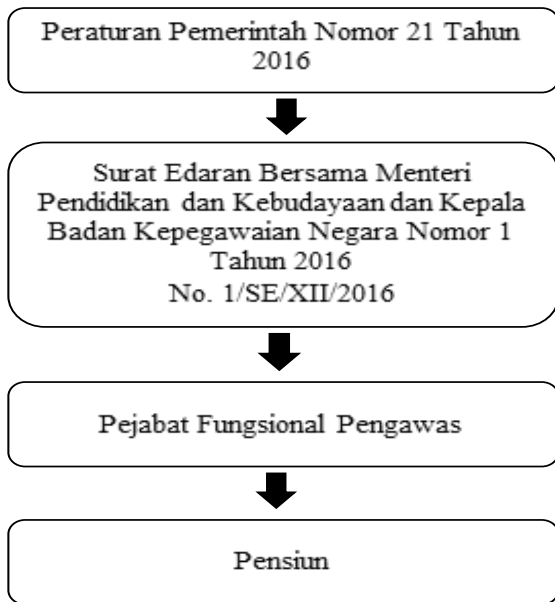
Pengawas sekolah muda, pangkat penata, golongan ruang III/c sampai dengan pengawas sekolah utama, pangkat pembina utama madya, golongan ruang IV/d dibebaskan sementara dari jabatannya apabila dalam jangka

waktu 5 (lima) tahun sejak menduduki jenjang jabatan pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi. Pengawas sekolah utama pangkat pembina utama ruang IV/e, dibebaskan sementara dari jabatannya apabila setiap tahun sejak menduduki jabatan pangkatnya tidak dapat mengumpulkan paling kurang 25 (dua puluh lima) angka kredit dari kegiatan tugas pokok. Pengawas sekolah yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (3) huruf a dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah paling kurang 1 (satu) tahun setelah pembebasan sementara. Pengawas sekolah yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3) huruf a dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah paling kurang 1 (satu) tahun setelah pembebasan sementara.

Pengawas sekolah yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (3) huruf a dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah paling kurang 1 (satu) tahun setelah pembebasan sementara. Pengawas sekolah yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (3) huruf a dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah paling kurang 1 (satu) tahun setelah pembebasan sementara.

Pengawas sekolah yang dibebaskan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3) huruf c, dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah apabila berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun. Pengawas sekolah yang telah selesai menjalani pembebasan sementara sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (3) huruf d dan e dapat diangkat kembali dalam jabatan fungsional pengawas sekolah. Pengangkatan kembali dalam jabatan pengawas sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dengan menggunakan angka kredit terakhir yang dimiliki dan dapat ditambah angka kredit dari tugas pokok pengawas sekolah yang diperoleh selama pembebasan sementara.

c. Kerangka Berpikir



Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah

- 1) Permasalahan apa yang dihadapi pejabat fungsional pengawas dalam menghadapi pensiun?
- 2) Mengapa timbul permasalahan pensiun pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu Kementerian Agama Kabupaten Bangli?
- 3) Langkah-langkah apa yang telah ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan pensiun Pengawas Sekolah pada Kementerian Agama Kabupaten Bangli?

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif.

2. Informan

Informan kunci dalam penelitian ini adalah orang yang memahami secara pasti dan menjadi petugas atau pejabat dalam mengurus pensiun pegawai yang terdiri dari :

Nama Pejabat	Jumlah
Pengawas sekolah pada seksi urusan Agama Hindu Kementerian Agama	8 orang

Kabupaten Bangli	
Kepala Seksi Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Bangli	1 orang
Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli	1 orang
Pejabat kepegawaian pada Kantor Wilayah Provinsi Bali	1 orang

3. Teknik Pengumpulan Data

a) Teknik Observasi Partisipasi

Iskandar (2009: 122) mengatakan bahwa observasi non partisipasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan obyek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan dengan observasi yang lengkap dimana peneliti mengadakan observasi tetapi tidak diketahui melakukan penelitian pada saat kegiatan pembelajaran di kelas selama DDWK Manajemen Kepegawaian Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli.

b) Teknik Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang bersifat mendalam dari jumlah respondennya sedikit /kecil (Sugiyono, 2005:130). Wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka atau wawancara terstruktur. Artinya, wawancara dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan peneliti hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara dilakukan secara mendalam terhadap peserta DDWK Manajemen Kepegawaian di Kementerian Agama Kabupaten Bangli tentang permasalahan pensiun bagi pejabat fungsional pengawas pada seksi Pendidikan Agama Hindu.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan dan diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Arikunto (2002: 213) menyatakan bahwa analisis data deskriptif kualitatif digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisah menurut kategori untuk mendapatkan kesimpulan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana data yang diperoleh dan dianalisis secara deskriptif. Jadi, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif. Menurut Miles dan Huberman (1992: 20) ada tiga alur atau tahap analisis yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles dan Huberman, 1992: 15-16). Berdasarkan hal tersebut di atas, maka analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai "proses pemilihan, permasalahan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan penulis di lapangan". Adapun reduksi data dalam penelitian ini adalah permasalahan pensiun pengawas sekolah pada seksi Pendidikan Agama Hindu.

b) Penyajian data

Setelah dilakukan reduksi data terhadap data yang telah dikumpulkan, alur penting kedua dari kegiatan analisis data adalah penyajian data. Mereka membatasi suatu "penyajian" sebagai "sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan" (Miles Huberman, 1992: 17). Dengan penyajian data yang singkat dan jelas diharapkan dapat memudahkan memahami gambaran aspek-aspek yang diteliti yaitu permasalahan pensiun bagi pejabat fungsional pengawas sekolah pada Seksi Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Bangli.

c) Pengambilan kesimpulan/verifikasi

Setelah dilakukan reduksi data dan penyajian data, langkah terakhir yang dilakukan oleh peneliti adalah mengambil kesimpulan/verifikasi. Kesimpulan tersebut merupakan jawaban dari pokok permasalahan yang diteliti.

5. Teknik Pengujian Data

Data yang diperoleh perlu diuji keabsahannya. (Sugiono, 2016:373) menyatakan bahwa triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh dilakukan ke petugas kepegawaian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli, Kepala Seksi Pendidikan Agama Kabupaten Bangli, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli, petugas pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bali serta petugas pada Badan Kepegawaian Negara Regional Denpasar.

Teknik Triangulasi, dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Masing-masing informan dilakukan wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengangkatan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah

Pada Seksi Pendidikan Agama Hindu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli terdapat delapan orang pengawas Sekolah yang diangkat dengan perbedaan waktu pengangkatan. Tabel pengangkatan ke Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. TMT Pengangkatan Jabatan Fungsional Pengawas pada Seksi Pendidikan Agama Hindu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli

No	Nama	TMT Jabatan Pengawas	Jabatan Sebelumnya
1	A.A Gede Putra	1 November	Penilik Penda

		1996	Hindu
2	I Nyoman Parwata	1 Agustus 2009	Guru Agama
3	Ida Bagus Arnika	1 April 2016	Pjs. Penilik Penda Hindu
4	Ida Ayu Wulan Sari	1 Juli 2010	Guru
5	I Wayan Suardana	1 Oktober 2008	Pegawai
6	I Wayan Miarta	1 Nopember 1996	Kasubbag TU
7	I Nyoman Wiranata	1 Oktober 2014	Kasi Penda Hindu
8	I Nyoman Wandri	1 Agustus 2010	Kasi Penda Hindu

Tabel 1 memperlihatkan dari delapan orang, empat orang pengawas memiliki latar belakang guru. Terlihat empat orang lainnya tidak berlatar jabatan guru atau kepala sekolah. Persyaratan untuk diangkat menjadi pejabat fungsional pengawas sekolah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 adalah bertugas sebagai guru sekurang-kurangnya delapan tahun atau kepala sekolah sekurang-kurangnya empat tahun. Memiliki sertifikat pendidik fungsional sebagai pengawas satuan pendidikan dan lolos seleksi sebagai pengawas satuan pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 21 tahun 2016 mengisyaratkan pengangkatan jabatan fungsional pengawas adalah masih berstatus guru dan memiliki sertifikat pendidik dengan pengalaman mengajar paling sedikit delapan tahun atau guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah paling sedikit empat tahun sesuai dengan satuan pendidikannya masing-masing.

2. Pengurusan Pensiun Pengawas Sekolah di Seksi Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Bangli.

Terdapat keresahan para pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu

Kementerian Agama Kabupaten Bangli. Hal ini disampaikan pada DDWK Manajemen Kepegawaian yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Denpasar. Pengawas sekolah yang tidak berlatar guru atau kepala sekolah mengalami keresahan disebabkan karena beberapa rekan pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu di luar Kementerian Agama Kabupaten Bangli telah mengalami kejadian mengembalikan kelebihan gaji dan tunjangan yang mereka terima pasca pensiun dan beberapa orang disarankan pensiun atas permintaan sendiri untuk menghindari kelebihan tunjangan yang diterima.

Pengawas sekolah di Kementerian Agama Kabupaten Bangli mengharapkan mendapatkan kepastian bahwa pada saat mereka pensiun, mereka pensiun dengan aman tanpa perlu mengembalikan kelebihan apa yang mereka terima dan pengurusan pensiun berjalan normal tanpa mengajukan pensiun atas permintaan sendiri. Keinginan mendapatkan kepastian ini, membuat para pengawas sekolah harus aktif mencari informasi dan mengurus sendiri pensiunnya ke pejabat terkait.

Pengawas atas nama AA mengurus sendiri ke BKN pensiunnya. Hal yang seharusnya dilakukan oleh pengelola atau bagian kepegawaian akhirnya dilaksanakan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan agar mendapatkan penjelasan yang akurat atas batas usia pensiunnya. Perjuangannya mendapatkan hasil bahwa batas usia pensiunnya adalah enam puluh tahun. Tidak ada masalah atas pensiunnya karena memang berasal dari penilik sekolah namun AA sangat menyayangkan bahwa harus bolak balik mengurus ke BKN. Menjadi pengawas sekolah bukan keinginan kami. Tetapi karena tugaslah kami melaksanakan. Surat Keputusan turun kami laksanakan dengan sepenuh hati tanpa mempermasalahakan, namun sayangnya saat pensiun ada rasa sedih, pengabdian kami sepertinya tidak ada nilainya.

Para pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Bangli mengharapkan batas usia pensiun pengawas sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 60 tahun untuk pengawas sekolah ahli madya.

Berita yang kami peroleh adalah pengawas sekolah yang tidak berasal dari guru atau kepala sekolah tidak dapat pensiun umur 60 tahun. Agar tidak mengembalikan kami diarahkan pensiun atas permintaan sendiri. 'Jika mau pensiun kami mengajukan APS maka pasti tidak akan terkena masalah' ungkap IWM.

"Saya menjadi pengawas karena mengikuti SK yang berlaku. Namun jika belum pernah mengumpulkan angka kredit juga akan bermasalah. Sedangkan tim penilai angka kredit tidak ada. Apa yang bisa kami perbuat?" ungkap NP dengan sedih.

Hal senada disampaikan oleh IBA. Sulitnya naik pangkat karena terhalang oleh ketiadaan tim penilai angka kredit. Untuk naik ke IV/b maka DUPAK harus dikirim ke Jakarta. INW yang latar belakang pekerjaan dari guru menyatakan kekhawatirannya atas batas usia pensiunnya. "Saya dari guru, namun saya belum pernah naik pangkat. Mau naik pangkat/jabatan timnya berada di Jakarta. Akan sulit sekali saya pikir karena tempatnya jauh. Kekhawatiran akan terselipnya dokumen menjadi pertimbangan. Perlu dipikirkan untuk membentuk tim tersendiri."

"Saya bukan berasal dari guru, namun saya diangkat sebagai pengawas. Saya tidak mungkin menolak, karena SK sangat sakti, batas usia pensiun membuat saya merasa sedih. Pengabdian kami, sepertinya diragukan negara. Peraturannya sangat jelas namun beberapa teman sudah mengalami ketidakpuasan". berita dari IWS.

IWS menyampaikan bahwa perlu kejelasan regulasi akan batas usia pensiun bagi pengawas yang tidak berasal dari guru. "Kami diangkat dari latar belakang struktural. Kami siap pindah jabatan jika itu merupakan jalan keluar. Yang jelas kami sangat memerlukan perlindungan atas hukum yang ada. Pengawas Sekolah juga jarang mendapatkan diklat tentang kepengawasan. Sedih sekali mendengar bahwa pengawas pensiun harus mengajukan pensiun atas permintaan sendiri (APS)."

"Saya telah konsultasi ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) atas jabatan saya. Menurut BKN menyatakan bahwa tidak ada masalah dengan jabatan saya karena saya pernah menjadi guru, kemudian ke struktural.

Di jabatan struktural saya juga tidak pernah naik pangkat, sehingga batas usia pensiun saya normal 60 tahun" ungkapnya bersemangat. Permasalahan batas usia pensiun bagi pengawas sekolah telah disampaikan ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bali, namun belum mendapatkan hasil yang memuaskan. Kendala kenaikan pangkat dari IVa ke IV/b juga menjadi catatan penting koordinator pengawas sekolah ini. Harapannya Dirjen Bimas Hindu memiliki tim penilai angka kredit atau paling tidak terdapat wakil dari Bali yang menjadi tim penilai angka kredit di instansi pusat.

Triangulasi dilakukan kepada pejabat di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bangli. "Masalah ini akan segera kami tindak lanjuti, dengan berbagai upaya nantinya. Jika pengawas sekolah yang tidak sesuai persyaratan jabatan dikembalikan ke jabatan struktural, maka akan terjadi kekosongan pengawas di Kabupaten Bangli. Para guru merasa resah kalau dipindahkan ke pengawas sekolah karena nasibnya terkatung-katung" ungkap MS.

Triangulasi dilakukan ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali. Permasalahan yang terjadi dengan pengawas sekolah adalah disebabkan latar belakang jabatan beberapa pengawas bukan dari guru, kepala sekolah atau penilik. "Betul terlihat di status kepegawaiannya di BKN sudah dinyatakan pengawas dan *print out* Taspen BUP nya 60 tahun. Namun setelah BKN memeriksa secara rinci maka saat itu terjadi permasalahan. Apabila yang bersangkutan sebelum menjadi pengawas, jabatannya adalah guru atau penilik maka BUP tidak masalah, yaitu 60 tahun. Apabila jabatan pegawai sebelum menjadi Pengawas adalah menjabat sebagai struktural maka jika mengambil pensiun 60 tahun maka terjadi pengembalian uang yang telah diterima karena seharusnya pensiun umur 58 tahun. Demikian pula jika jabatan yang bersangkutan adalah guru kemudian struktural, lanjut menjadi pengawas maka kalau mengambil BUP kemungkinan mengembalikan sangat besar. Apa yang kami lakukan adalah semata-mata membantu para pengawas agar tidak mengembalikan. Pensiun atas permintaan sendiri di umur 58 tahun agar

pengawas yang pengangkatannya tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan tidak mengembalikan tunjangan jabatan dan kelebihan dari gaji yang diterima' jelas En menanggapi pertanyaan yang diajukan.

Memperhatikan hasil wawancara di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa pengawas yang diangkat tidak sesuai dengan persyaratan pengangkatan pengawas sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 21 Tahun 2010, bagi pengangkatan pengawas di atas tahun 2010 atau Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Kepmenpan No. 118 tahun 1996, untuk pengangkatan di bawah antara tahun 1996-2010. Pengawas sekolah adalah aset bagi pemerintah yang menunjang tugas dalam membina para guru.

Sebagai aset organisasi, pemeliharaan dan penjaminan keamanan dan kenyamanan sebagai amanat undang-undang sewajarnya dilakukan. Pengangkatan yang telah dilakukan hendaknya tidak menjadikan pejabat yang bersangkutan seperti menerima hukuman pada saat pensiun. Pengabdian yang telah dilakukan pada masa aktifnya, sewajarnya diimbangi dengan pensiun yang memang hak jabatan yang bersangkutan sebagai bentuk penghargaan, bukan mendorong untuk pensiun atas permintaan sendiri. Perlu dilaksanakan upaya yang terus menerus dan berkelanjutan sampai terdapat jaminan keamanan bagi pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu yang telah diangkat.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Implementasi batas usia pensiun bagi pengawas sekolah di seksi Pendidikan Agama Hindu di Kementerian Agama Kabupaten Bangli belum sesuai dengan yang diharapkan. Pejabat yang akan mencapai BUP ikut serta mengurus pensiunnya ke BKN untuk memastikan bahwa yang bersangkutan pensiun dalam keadaan aman.

- b. Implementasi pensiun dengan mengajukan pensiun atas permintaan sendiri untuk menghindari pengembalian kelebihan tunjangan yang menimbulkan keresahan di kalangan pengawas sekolah disebabkan adanya beberapa pengawas sekolah tidak memenuhi syarat jabatan yaitu berlatar guru atau kepala sekolah.
- c. Penyelesaian implementasi BUP yang belum sesuai dengan peraturan dilakukan dengan bersurat ke Kanwil Kementerian Agama Provinsi Bali dan berkonsultasi langsung ke BKN Denpasar.

2. Saran

Saran dari penelitian ini, yaitu:

- a. Kepada Kementerian Agama diharapkan agar menyusun kebijakan atas pengangkatan pengawas sekolah yang telah dilakukan yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan agar pejabat tersebut mendapatkan penghargaan sesuai dengan jabatannya.
- b. Kepada Balai Diklat Keagamaan Denpasar diharapkan agar meningkatkan kuantitas Diklat yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi pengawas sekolah.
- c. Kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangli diharapkan agar menindaklanjuti permasalahan pengawas sekolah pada seksi Pendidikan Agama Hindu.
- d. Kepada Kepala Seksi Pendidikan Agama Hindu diharapkan melakukan koordinasi dengan sesama Kepala Seksi Pendidikan Agama Hindu yang memiliki masalah yang sama untuk mencari penyelesaian.
- e. Bagi pengawas sekolah agar tetap melaksanakan pengabdian, menyusun DUPAK serta selalu berkoordinasi dengan pejabat terkait untuk menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan kenaikan pangkat dan pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Huberman, A. M. & B. Miles, M. 1992. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru)*. Jakarta: UI-Pres.

- Nawawi, H. H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2017. *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono, P. D. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisni, H. Eddy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.