

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, swasta, maupun masyarakat, sumber daya pegawai merupakan aset dan modal dasar dalam pencapaian tujuan organisasi, begitu pula dalam organisasi pendidikan. Agar sumber daya pegawai (tenaga kependidikan) dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu adanya suatu penataan dan pengelolaan ketenagaan yang sistematis. Fungsi administrasi pendidikan yang berfungsi dalam penataan dan pengelolaan ketenagaan (pegawai) adalah fungsi kepegawaian atau yang disebut dengan *administrasi kepegawaian*. Mengingat sumber daya pegawai yang dalam hal ini tenaga kependidikan (guru) adalah merupakan salah fungsi penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka diperlukan penataan dan pengelolaannya yang sistematis dan dapat menjaring tenaga kependidikan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan. Kegiatan yang dilakukan administrasi kepegawaian secara operasional (teknis) mulai dari : perencanaan kebutuhan, pengembangan, kompensasi, kenaikan pangkat sampai pada pemensiunan. Adapun sistem pengelolaan tenaga kependidikan sebagaimana yang dikemukakan **William B. Castetter** (1996) mulai dari "*Perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, keadilan, kontinuitas, penawaran, dan informasi*".<sup>1</sup>

Mengingat keterbatasan waktu, ilmu pengetahuan dan wawasan dalam memahami fungsi administrasi kepegawaian sebagaimana yang diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis akan mengangkat dan mengungkap permasalahan dari salah satu fungsi administrasi pegawai yang dianggap penting oleh penulis, yaitu fungsi penilaian. Dimana penilaian tersebut merupakan fungsi penting untuk melihat bagaimana kinerja yang dilakukan pegawai selama periode tertentu.

Sistem penilaian yang berlaku untuk pegawai di lingkungan dinas pendidikan khususnya tenaga kependidikan (guru) adalah dengan ditetapkannya **Sistem Penetapan Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional** guru yang dapat dijadikan sebagai bahan penilaian untuk kenaikan pangkat. Tujuan dengan ditetapkannya sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru disamping untuk memberikan penghargaan atas produktivitas kerja, juga merupakan sebagai dasar dalam memotivasi agar mutu kinerja guru dapat meningkat.

Tingkat pelaksanaan sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru sebagai bagian yang memiliki pengaruh abilitas dan mutu kinerja guru baik yang bertugas sebagai tenaga kependidikan di tingkat SD, SLTP, SMU, SMK maupun Perguruan Tinggi (PT).

Fungsi penilaian adalah merupakan salah satu fungsi dari administrasi kepegawaian yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui sejauh mana suatu kegiatan telah dijalankan. Pelaksanaan penilaian dapat dilakukan pada saat suatu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir kegiatan.