

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PELALAWAN DALAM MENINGKATKAN
MUTU GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
(Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah
Pertama)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Bidang Ilmu Sosial
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



OLEH:

**WAWAN FERNANDO
NPM : 137110479**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2020**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)**”. Penyelesaian Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak prof. H. Safrinaldi, SH,Mcl selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr.Syahrul Akmal Latief selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lilis Suryani, S. Sos., M. Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Ibu Nurmasari, S. Sos., M. Si selaku pembimbing I, dan Ibu Evi Zubaidah, S. Sos, I., MPA selaku pembimbing II yang banyak memberikan bimbingan serta pengetahuan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
6. Karyawan-Karyawati Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu khususnya dalam administrasi.

7. Terima kasih tak terhingga buat kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda yang selalu mendoakan dan memebrikan dukungan motivasi dan dukungan selama penulis melaksanakan studi sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan atas motivasi dan semangatnya kepada penulis.

Atas bantuan yang diberikan para pihak, akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya kepada kita semua. Amin.

Pekanbaru, April 2020

Penulis

Wawan Fernando

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Komprehensif yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wawan Fernando
NPM : 137110479
Program studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S-1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian seminar ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 April 2020



Ditanda Tangan Pernyataan,

Wawan Fernando

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PELALAWAN DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN
(Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)**

ABSTRAK

**WAWAN FERNANDO
NPM: 137110479**

Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang muncul yakni terbatasnya pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang mengikuti program atau kegiatan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dan masih banyak kondisi gedung atau ruang kelas yang berkategori rusak pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Pelalawan, tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif yang bersifat kuantitatif dengan lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Jenis dan sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder, sedangkan pengumpulan data melalui hasil observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi penelitian. Setelah data-data diperoleh lalu dikelompokkan menurut jenisnya dalam sebuah tabel, kemudian data tersebut di analisis dan di hubungkan dengan teori-teori dalam bentuk uraian sehingga kesimpulan dapat di ambil. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan menurut pegawai sudah cukup baik dengan persentase 43%, sedangkan menurut guru SMP di Kabupaten Pelalawan kinerja pegawai masih dinilai kurang baik. Sementara itu, faktor penghambat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan salah satunya ialah pegawai yang ada masih kesulitan dalam mencari inisiatif penyelesaian permasalahan dan masih sangat kurang mengadakan program pelatihan terhadap guru SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan.

Kata Kunci : Kinerja; Pegawai Dinas Pendidikan; Kabupaten Pelalawan.

**EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PELALAWAN IN IMPROVING THE QUALITY OF
TEACHERS AND EDUCATION PERSONNEL**

(Study of Secondary School Development and Development)

ABSTRACT

WAWAN FERNANDO

NPM: 137110479

Performance is the result achieved by employees in carrying out a job in an organization. Employee performance is the work of quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Problems that arise are the limited number of Pelalawan District Education Office employees who participate in programs or activities to improve the quality of educators and education personnel and there are still many buildings or classrooms that are damaged in junior high schools in Pelalawan Regency, the purpose of the research is to find out and analyze performance Pelalawan District Education Office employees in improving the quality of teachers and education personnel. This type of research is a quantitative descriptive survey with research locations in the Pelalawan District Education Office. Types and sources of data used are primary data and secondary data, while data collection is through observations, questionnaires, interviews, and research documentation. After the data is obtained and then grouped according to its type in a table, then the data is analyzed and linked to theories in the form of a description so that conclusions can be drawn. Based on the result of the study showed that the performance of the Department of Education employees according to employees was quite good with a percentage of 43%, while according to junior high school teachers in Pelalawan District the performance of employees was still considered to be poor. Meanwhile, one of the factors hampering the performance of Pelalawan District Education Office employees is that existing employees is that existing employees still have difficulty in finding problem solving initiatives and are still lacking in training programs for junior high school teachers in Pelalawan Regency.

Keywords: Performance; Education Office Staff; Pelalawan Regency.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	13
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	14
1. Administrasi	14
2. Organisasi	15
3. Manajemen.....	16
4. Manajemen Kinerja.....	19
5. Konsep Pegawai	28
6. Mutu Guru dan Tenaga Pendidikan	30
B. Kerangka Pemikiran.....	33
C. Konsep Operasional	34
D. Operasional Variabel	37
E. Teknik Pengukuran	40

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Teknik Penarikan Sampel	47
E. Jenis dan Sumber Data	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Teknik Analisis Data.....	49
H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian.....	50

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan	51
1. Agama	58
2. Kebudayaan.....	58
3. Pendidikan.....	59
4. Kesehatan	59
B. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	59
1. Umum.....	59
2. Visi	61
3. Misi	61
4. Tugas Pokok dan Fungsi	62

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	68
1. Jenis Kelamin	68
2. Umur Responden.....	69
3. Pendidikan Responden.....	71
B. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Pendidikan	73
1. Pengetahuan	73
2. Kualitas Kerja.....	80

3. Produktivitas	87
4. Adaptasi	94
5. Inisiatif dan Pemecahan Masalah.....	100
6. Kerjasama	106
7. Tanggungjawab	112
8. Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Interaksi	117
C. Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Kabupaten Pelalawan.....	126
BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	128
B. Saran.....	130
DAFTAR KEPUSTAKAAN	131
DOKUMENTASI	134

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
1.1	Jumlah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Berdasarkan Jenis Kepegawaian	9
1.2	Program Peningkatan Mutu Guru dan Tenaga Kependidikan.....	10
1.3	Keadaan Guru dan Kepala Sekolah di Kabupaten Pelalawan.....	11
1.4	Keadaan Fisik SMP di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018.....	12
2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
2.2	Operasional Variabel Penelitian	37
3.1	Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian	46
3.2	Jadwal Waktu Penelitian	50
5.1	Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
5.2	Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
5.3	Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Umur.....	71
5.4	Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Umur.....	71
5.5	Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
5.6	Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah	

	Pertama) Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
5.7a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Pengetahuan Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	75
5.7b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Pengetahuan Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	77
5.8a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kualitas Kerja Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	81
5.8b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Kualitas Kerja Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	84
5.9a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Produktivitas Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	88
5.9b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Produktivitas Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	90
5.10a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Adaptasi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	94
5.10b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Adaptasi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	97
5.11a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Inisiatif dan Pemecahan Masalah Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah	

	Pertama).....	100
5.11b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Inisiatif dan Pemecahan Masalah Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	103
5.12a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kerjasama Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	106
5.12b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Kerjasama Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	108
5.13a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Tanggungjawab Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	112
5.13b	Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Tanggungjawab Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	113
5.14a	Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Interaksi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	116
5.14b	Distribusi Tanggapan Responden Guru Mengenai Indikator Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Interaksi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	119
5.15a	Rekapitulasi Jawaban Responden Pegawai Dinas Pendidikan dari Keseluruhan Indikator terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	123
5.15b	Rekapitulasi Jawaban Responden Guru SMP dari Keseluruhan Indikator terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	

Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)..... 124



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
2.1	Kerangka Pikiran Tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama).....	34
4.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Siagian (2015;2) mendefinisikan administrasi sebagai kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebuah organisasi merupakan wadah bagi orang-orang di dalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumber dayanya yang bersifat terbatas. Untuk itu sangat diperlukan kegiatan manajerial untuk mengatur sumber daya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya-upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila diperhatikan lebih lanjut

apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *in-put* menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan

berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan. Standar Proses dikembangkan mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah

dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Proses Pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Untuk itu setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah).

Pemerintah Kabupaten Pelalawan yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan meningkatkan mutu pendidikan adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang merupakan bagian dari perangkat pemerintah daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kedudukan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 17 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pelalawan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Pelalawan di bidang pendidikan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang pendidikan sesuai kewenangan pemerintah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Pendidikan sebagai Perangkat Daerah yang menjalankan fungsi Kepala Daerah pada bidang pendidikan telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Sedangkan Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan di bidang pendidikan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Pembuatan program dan perencanaan, yaitu meliputi segala usaha dan kegiatan pengumpulan, pengolahan data, penilaian dan berdasarkan data tersebut menyusun rencana untuk melaksanakan tugas dinas di bidang pendidikan;
- b. Pelaksanaan semua kebijakan dan kegiatan serta membuat kebijaksanaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan;
- c. Pelaksanaan pembinaan, yaitu yang meliputi segala usaha dan kegiatan pendidikan dan pelatihan ke arah peningkatan mutu pendidikan;
- d. Pelaksanaan pengendalian, yaitu segala usaha dan kegiatan dalam hal menjamin seluruh aktivitas pengelolaan pendidikan berjalan sesuai dengan rencana;
- e. Pelaksanaan pengawasan, yaitu segala usaha dan kegiatan dalam hal pengawasan atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Pelaksanaan administrasi, yaitu merupakan segala usaha dan kegiatan di bidang perencanaan, ketatausahaan dan kepegawaian, umum dan keuangan;
- g. Pengusulan penetapan bendahara pengeluaran, Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-PD) Dinas Pendidikan kepada Bupati Pelalawan;

- h. Menetapkan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Pembantu Bendahara Pengeluaran, Pengurus/Pemegang Barang, Pembuat Daftar Gaji, kepanitiaan atau Tim lainnya di lingkungan Dinas Pendidikan; dan
- i. Pelaksanaan koordinasi, yang merupakan segala usaha dan kegiatan untuk mengadakan hubungan kerja sama dengan dinas dan instansi lain guna kelancaran pelaksanaan tugas.

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang dibentuk

berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor: 58 Tahun 2016 Tentang Tugas

Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yaitu:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
 - Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - Subbagian Program dan Keuangan;
- c. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI)
 - Seksi Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat
 - Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat,
 - Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- d. Bidang Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan SD Seksi Kurikulum dan Kesiswaan SD
 - Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan SD
 - Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SD
- e. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama
 - Seksi Kurikulum dan Kesiswaan SMP
 - Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan SMP
 - Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
 - UPTD Pendidikan di 12 (dua belas) Kecamatan;
 - UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB);
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Dari susunan organisasi yang telah ditetapkan pada Dinas Pendidikan

Kabupaten Pelalawan, penelitian hanya dibatasi pada Bidang Pembinaan dan

Pengembangan Sekolah Menengah Pertama. Bidang Pembinaan dan Pengembangan SMP mempunyai tugas pokok menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, koordinasi, evaluasi dan tindak lanjut kebijakan pendidikan di bidang Sekolah Menengah Pertama. Bidang Pembinaan dan Pengembangan SMP membawahi Seksi Kurikulum dan Kesiswaan SMP, Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan SMP dan Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP.

Dengan demikian peneliti memfokuskan untuk melakukan penelitian ini pada Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP. Di mana terlihat bahwa belum setaranya kemampuan guru di tingkat ibukota kabupaten dengan yang ada di kecamatan-kecamatan lainnya, sehingga perbedaan tersebut menghasilkan kualitas yang berbeda antara sekolah SMP yang ada di ibukota Kabupaten dengan di kecamatan.

Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP mempunyai tugas pokok menyusun rencana pelaksanaan dan evaluasi pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP. Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program per tahun anggaran untuk pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan SMP;
- 2) Melaksanakan pengelolaan pendataan, pemetaan formasi dan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan ASN SMP ke dalam data base (updating);
- 3) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan;
- 4) Melaksanakan pengelolaan sertifikasi dan Uji Kompetensi Guru (UKG) dan Tenaga Kependidikan;

- 5) Menyusun rencana peningkatan kualifikasi akademik guru dan tenaga kependidikan baik melalui jalur tugas belajar dan izin belajar;
- 6) Melaksanakan proses izin pernikahan dan perceraian guru dan tenaga kependidikan PNS;
- 7) Melaksanakan uji kepatutan dan kelayakan serta rekomendasi pengangkatan jabatan kepala sekolah dan pengawas Satuan Pendidikan/Mata Pelajaran;
- 8) Melaksanakan koordinasi dengan Pengawas Satuan Pendidikan/Pengawas Mata Pelajaran terkait dengan Penilaian Kinerja Guru dan Kepala Sekolah;
- 9) Melaksanakan sistem penghargaan profesi, pembinaan karier dan perlindungan hukum bagi guru dan tenaga kependidikan;
- 10) Melaksanakan koordinasi pengelolaan Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) SMP;
- 11) Melaksanakan pengelolaan insipang SMP dan aneka tunjangan antara lain insentif GBPNS SMP, kualifikasi Strata Satu (S.1) atau Strata Dua (S.2), tunjangan profesi Guru dan tunjangan lain yang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 12) Melaksanakan pengelolaan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), Nomor Unik Kepala Sekolah (NUKS) dan Nomor Unik Pengawas Sekolah (NUPS) tingkat SMP;
- 13) Melaksanakan pembinaan pada Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Mata Pelajaran Pokok dan MGMP Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan dan Rekreasi;
- 14) Melakukan monitoring dan evaluasi dalam rangka pembinaan dan penegakan disiplin guru dan tenaga kependidikan;
- 15) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan prestasi guru dan tenaga kependidikan;
- 16) Melaksanakan program peningkatan mutu pengelolaan sekolah melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Penyiapan Calon Kepala Sekolah dan DIKLAT Penguatan Kepala Sekolah;
- 17) Melaksanakan program peningkatan mutu Pengawas Satuan Pendidikan atau Pengawas Mata Pelajaran melalui DIKLAT Calon Pengawas Sekolah dan DIKLAT Penguatan Pengawas Sekolah/Mata Pelajaran;
- 18) Melaksanakan usulan penyegaran tugas, promosi dan mutasi guru dan tenaga kependidikan;
- 19) Melaksanakan dukungan dan fasilitasi pelaksanaan pendidikan khusus dan layanan khusus (PKPLK) tingkat SMP, kategori SMP Terbuka, Marginal dan Inklusi;

- 20) Melaksanakan koordinasi dan dukungan peringatan Hari Besar Nasional, Agama dan Hari Ulang Tahun Provinsi dan Kabupaten;
- 21) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan;
- 22) Melaksanakan sosialisasi dan kerja sama dengan pihak lain yang relevan dengan profesi keguruan;
- 23) Melaksanakan usulan peningkatan kompetensi profesi guru dan tenaga kependidikan melalui jalur pendidikan dan latihan, penataran, work shop dan perluasan wawasan ke sekolah yang telah mendapat penghargaan/berprestasi;
- 24) Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan terkait dengan tugas pokok dan fungsi;
- 25) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada Kepala Bidang secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- 26) Pelaksanaan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sumber Daya Aparatur merupakan modal yang paling berharga serta merupakan asset yang paling penting dan sangat diperhatikan dalam organisasi. Hal ini karena kinerja suatu organisasi dapat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas SDM yang tersedia. Jumlah Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan mempunyai peran penting pada penyelenggaraan pelayanan pendidikan dengan tugas dan fungsi dari PD Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Begitu pula dengan memperhatikan struktur organisasi yang ada saat ini, dan adanya perkembangan permasalahan pendidikan, koordinasi lintas sektor dan lintas program, teknik informasi yang belum tersedia di semua jenjang pendidikan yang ada dan teraplikasi dengan baik, adanya era globalisasi yang menyebabkan persaingan bebas dan terbukanya dunia informasi, maka Sumber Daya Aparatur yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan belum memenuhi dalam

kuantitas dan kualitas, serta pendistribusian, maupun pendaayagunaannya belum sesuai potensi dan kebutuhan pemberdayaan Sumber Daya Aparatur.

Sumber Daya Aparatur di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan pada umumnya telah memiliki pengalaman, keterampilan dan tingkat pendidikan yang memadai. Hal ini nampak dalam data sebagai berikut:

Tabel I.1 Jumlah Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Berdasarkan Jenis Kepegawaian

No	Jenis Kepegawaian	Jumlah
1	ASN	73 orang
2	Pegawai Tidak Tetap	95 orang
Jumlah		168 orang

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, 2019.

Dalam rangka mempercepat usaha pembangunan pendidikan, Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan telah melakukan tindakan-tindakan maksimal untuk mengejar ketertinggalan dari daerah-daerah lain. Dimulai dengan penyediaan sarana infrastruktur pendidikan, ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, serta program-program pendukung lainnya.

Adapun program yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kemampuan guru dan tenaga kependidikan sebagai tertuang dalam rencana strategis Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tahun 2016-2021 sebagai berikut:

Tabel I.2 Program Peningkatan Mutu Guru dan Tenaga Kependidikan

No.	Program Kerja Peningkatan Mutu Guru dan Tenaga Kependidikan
1	2
1.	Penyediaan guru bantu dan tenaga kependidikan SD, MI, SMP/MTS se

	Kabupaten Pelalawan
2.	Pelatihan pemberkasan dan penguangan angka kredit ke daftar usulan DUPAK Jabatan fungsional guru
3.	Pelatihan guru mata pelajaran UN SMP/MTS
4.	Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (BK) SMP/MTS
5.	Musyawarah Guru Mata Pelajaran SMP/MTS
6.	Pelatihan peningkatan kompetensi guru bidang studi SMP/MTS
7.	Penyelenggaraan kelompok kerja guru (KG) dan MGMP PENJASKES SD,MI SMP/MTS
8.	Penyusunan Kurikulum Muatan Lokal
1	2
9.	Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Laboratorium IPA SD dan SMP
10.	Pelatihan Tunjuk Ajar Budaya Melayu
11.	Pendidikan dan Pelatihan Calon Pengawas Sekolah
12.	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah
13.	Penilaian Kinerja Guru SD Negeri dan SMP negeri se Kabupaten Pelalawan
14.	Workshop Penulisan Karya Ilmiah Guru SD/MI dan SMP/MTS
15.	Pendidikan dan Pelatihan Pengelola Perpustakaan
16.	Peningkatan Kualifikasi guru dan tenaga kependidikan

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, 2019

Dari latar belakang di atas penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena :

1. Terbatasnya pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yang mengikuti program atau kegiatan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Tahun Anggaran 2017 sebanyak 2 orang dan 2018 sebanyak 1 orang.
2. Menurut data Tingkat Pendidikan Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018 juga masih banyak yang belum memenuhi kualifikasi akademik Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 1.101 orang guru serta masih banyak juga Guru menurut Sertifikasi yang belum melakukan Sertifikasi yaitu sebanyak 3.070 orang guru.

Tabel I.3 : Keadaan Guru dan Kepala Sekolah di Kabupaten Pelalawan

No.	Kepala Sekolah dan Guru	Ijazah			Status Kepegawaian				Sertifikasi
		S2	S1	<S1/D4	Tetap	Tidak Tetap (Honorar)	Bantu Pusat	Bantu Daerah	
1	Kepala Sekolah SD/MI	8	178	28	198	18	-	-	156
2	Guru SD/MI	-	1.423	300	1.667	1.024	12	209	1.249
3	Kepala Sekolah SMP/MTS	7	54	1	61	13	-	2	61
4	Guru SMP/MTS	2	313	37	434	373	2	95	379
Jumlah		17	1.968	366	2.360	1.428	14	306	1.845

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, 2019.

3. Masih banyak kondisi gedung atau ruang kelas yang berkategori rusak pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018, yaitu;

Tabel I.4: Keadaan Fisik SMP di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018

Sekolah	Jumlah	Kondisi	
		Rusak Ringan	Rusak Berat
SMP Negeri	48	6	1
SMP Swasta	19	3	4
Jumlah	67	9	5

Dari permasalahan di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih jauh, dengan mengemukakan judul: “**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru**

Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan?
2. Apasaja faktor penghambat Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan berguna sebagai:

- a. Secara teoritis penelitian ini merupakan salah satu bahan pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang Ilmu Administrasi Publik.
- b. Secara praktis tulisan ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan khususnya pada Bidang Pembinaan dan Pengembangan SMP.
- c. Secara akademik dapat menjadi bahan referensi dan juga dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti yang lainnya di masa yang akan datang.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berpikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan di atas.

1. Administrasi

Administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003; 2), sedangkan Hodgkinson menyatakan atau mendefinisikan administrasi sebagai aspek-aspek yang lebih banyak berurusan dengan dengan formulasi tujuan, masalah terkait nilai, dan komponen manusia dalam organisasi (Kusdi, 2011; 7)

Kemudian administrasi Negara secara singkat dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara (Siagian, 2003; 7).

Selain itu Prajudi Atmosuirdjo (Dalam Ridwan HR) mengemukakan administrasi negara mempunyai tiga arti penting, yaitu :

- a. Sebagai salah satu fungsi pemerintah.
- b. Sebagai aparatur (*machinery*) dan aparat (*apparatus*) dari pemerintah.
- c. Sebagai proses penyelenggaraan tugas pekerjaan pemerintah yang memerlukan kerja sama tertentu.

Seiring dengan pendapat di atas Bintoro Tjokroadmidjojo mengemukakan administrasi Negara sebagai manajemen dan organisasi dari manusia-manusia peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah (Ridwan, 2010; 26).

Pada Administrasi Negara bertujuan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat dan dalam pencapaian tujuan yang dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian jelaslah bahwa administrasi merupakan keseluruhan kegiatan yang dijalankan aparatur pemerintahan dalam sebuah negara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan menjadi landasan negara.

2. Organisasi

Selanjutnya, kiranya perlu kita ketahui pengertian dari organisasi serta batasannya, organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara terikat dalam rangka suatu tujuan yang yang ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang yang disebut bawahan. Pengawasan ialah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Senada dengan itu, organisasi dapat juga diartikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan.

Siagian (dalam Zulkifli, 2005; 41) mendefinisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan

secara formal terikat dalam rangka suatu pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan sekelompok orang yang disebut bawahan. Sedangkan menurut Hamim (2005:13) yaitu bahwa organisasi merupakan wadah atau wahana, kegiatan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Memperhatikan penjelasan di atas, telah jelas bahwa setiap organisasi itu dibentuk haruslah memiliki arah dan tujuan yang jelas yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi organisasi itu merupakan wadah bagi masyarakat (pemerintah) untuk berkumpul dan melaksanakan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi, organisasi sebagai wadah kegiatan manusia adalah alat untuk pencapaian tujuan yang bermacam-macam. Karena beranekaragam macamnya tujuan itu, maka beraneka macam pula bentuk dan susunan organisasi tersebut.

Organisasi bukanlah sekedar kumpulan orang dan sekedar pembagian kerja, karena pembagian kerja hanyalah salah satu asas organisasi. Untuk pengertian organisasi yang berarti pembagian kerja lebih tepat dinamakan pengorganisasian. Dalam ensiklopedi administrasi, pengorganisasian diartikan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah suatu atau segenap kegiatan usaha yang harus dilaksanakan untuk menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja.

3. Manajemen

Sedangkan manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian

tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang untuk menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian, 2003; 5).

Sementara itu George R. Terry (dalam Sarwoto, 2009; 46), mendefinisikan konsep manajemen sebagai konsep yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating, controlling* di mana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan atau keahlian dan diikuti secara berurutan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan semula. Mary Parker Follet dalam Sabardi (2001; 3) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Sejalan dengan itu juga G.R Terry dalam Sabardi (2001; 2) mengemukakan bahwa manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat dengan MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen

yang mengatur unsur manusia uni ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Menurut Sondang P. Siagian, Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari pada administrasi, karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama dari pada administrasi.

Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa manajemen merupakan aspek dari pada administrasi dan oleh karenanya administrasi lebih luas dari pada manajemen. Sering orang mengatakan bahwa, kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Memang demikian halnya, karena kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia di dalam sebuah organisasi. Sukses tidaknya pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber daya yang ada (manusia, uang, bahan-bahan, mesin-mesin, metode, pasar dan pelayanan), sehingga penggunaannya berjalan dengan efisien dan efektif.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi , karena tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen (dalam Handoko, 2011 : 6) :

1. *Untuk mencapai tujuan.* Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. *Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan- tujuan yang saling bertentangan.* Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan

antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.

3. *Untuk mencapai efisien dan efektivitas.* Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyaknya cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisien dan efektivitas.

Selanjutnya dapat dikatakan inti dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan, lebih lanjutnya dalam proses pengambilan keputusan oleh pemimpin yang perlu dipertimbangkan adalah hubungan antar manusia (*Human Relations*) terutama hubungan antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa inti dari pengambilan keputusan adalah hubungan antar manusia.

Inti terakhir dari keseluruhan proses administrasi adalah hubungan antar manusia. Pendapat tersebut dewasa ini tidak dapat atau sulit untuk disangkal lagi, mengingat seluruh proses administrasi bertitik tolak dari manusia, berorientasi pada manusia, dimaksud untuk kepentingan manusia dan akan diakhiri oleh manusia pula.

Dengan demikian dapat dikatakan manajemen merupakan kemampuan mengelaborasi semua unsur perencanaan, organisasi, pergerakan, dan pengawasan dalam setiap proses kegiatan yang dijalankan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

4. Manajemen Kinerja

Setiap pegawai ditempatkan, diberikan tugas dan kepercayaan untuk mengurus suatu unit organisasi tertentu, dan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata “Kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bila pula berarti hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2005;9) Kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

- Pertama, sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
- Kedua, adalah prosesnya yaitu dari prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
- Ketiga, adalah aspek kontekstual yaitu penilaian kinerja yang dilihat dari kemampuannya.

Menurut Kusrianto (dalam Mangkunegara, 2005;9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Hasibuan (2001;34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam pelaksanaan tugas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Penilaian Kinerja pegawai menurut Menginson (dalam Mangkunegara, 2005;9) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Mahsun (2012;25) mengatakan kinerja (*performace*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja pada sektor publik meliputi kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Di mana untuk dapat mencapai tujuan organisasi diperlukan keseimbangan antara kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Mardiasmo (dalam Tangkilisan, 2005;10) bahwa penilaian Kinerja pegawai merupakan *evaluating* yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penelitian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun suatu barang.

Pada prinsip penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran indiviontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja menurut Sulistiyanti (2000;223) pada dasarnya merupakan salah satu faktor penentu mengembangkan suatu organisasi secara

efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk kebutuhan pelatihan kinerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014:145). Sementara menurut Lohman dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) indikator kinerja organisasi publik adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen berikut ini:

- 1) Indikator masukan (*inputs*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa, yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan, dan sebagainya.
- 2) Indikator keluaran (*output*), yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun nonfisik.
- 3) Indikator hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 4) Indikator manfaat (*benefit*), yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- 5) Indikator dampak (*impacts*), yaitu pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Jenis indikator kinerja menurut Mahsun (2012;77-78) meliputi:

- a. Indikator masukan (input)
- b. Indikator proses (process)
- c. Indikator keluaran (output)
- d. Indikator hasil (outcome)
- e. Indikator manfaat (benefit)
- f. Indikator dampak (impact)

Sedangkan menurut Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto (2007:175-176) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi antara lain:

- (a) *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya pertampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh providers.
- (b) *Reability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- (c) *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong customers dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- (d) *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada customers.
- (e) *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh providers kepada customers.

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kinerja. Organisasi pemerintahan pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur

seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (1998; 106) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*), dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu.

Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi), dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran dan motivasi.

2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan ini meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut Mangkunegara (2005; 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manulang (1998; 106), mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat dari :

1. Kualitas hasil pekerjaan
2. Kuantitas hasil pekerjaan

3. Penyesuaian diri
4. Kehadiran (absensi)

Untuk meningkat kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Di samping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Menurut Mangkunegara (2005; 141), kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Produktivitas
4. Adaptasi
5. Inisiatif dan pemecahan masalah
6. Kerja sama
7. Tanggung jawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Menurut Ruky (2004; 45) ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kemampuan pegawai
2. Disiplin pegawai
3. Pelayanan yang diberikan

Selanjutnya menurut Mahmudi (2005; 7) pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel yang dipertimbangkan, yaitu :

1. Perilaku (proses)
2. *Output* (produk langsung suatu aktivitas atau program), dan
3. *Outcome* (*Value Added* atau dampak aktivitas/program)

Perilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu sama lainnya. “Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efisiensinya dan efektivitasnya” (Mahmudi, 2005; 64).

Sasaran kinerja yang menetapkan adalah spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab pegawai (Foster, 2001; 6). Sasaran kinerja adalah kinerja pegawai, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.

Unit-unit tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang di puncak mungkin belum memenuhi sasaran. Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, menurut Sedarmayanti (2001; 21) adalah sebagai berikut :

1. Kekinerjaan, yakni menilai kinerja pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.
2. Tanggung jawab, yakni menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
3. Kejujuran, yakni menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.

4. Kemampuan bekerja sama, yakni menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam perusahaan.
6. Ketelitian kerja, yakni menilai ketelitian dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaannya.
7. Inisiatif, yakni menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
8. Kondisi fisik, yakni menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
9. Kepemimpinan, yakni menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
10. Kemampuan mengambil keputusan, yakni menilai kemampuan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
11. Kecakapan, yakni menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi dari organisasi tersebut.

5. Konsep Pegawai

Adapun yang dimaksud dengan pegawai negeri sipil menurut pasal 1 ayat (a) UU No. 43 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut pasal 2 ayat (2) PNS terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Personalia sering juga disebut dengan istilah kepegawaian, istilah tersebut mengandung arti keseluruhan orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu baik lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (Simamora, 2002;57). Dalam memasuki organisasi setiap orang atau individu secara implisit selalu membawa kebutuhan dan keinginannya masing-masing baik yang positif maupun yang negatif. Dengan demikian dalam setiap organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan yaitu di suatu pihak kepentingan organisasi yang dijemakan dalam pencapaian tujuan. Tingkat kepuasan dan pengabdian seseorang kepada organisasi dalam hubungan dengan kedua pola kepentingan di atas pada dasarnya tergantung kepentingan organisasi. Maka di sini pulalah letak fungsi pimpinan organisasi, yaitu untuk membina agar kepentingan individual masing-masing pekerja sejauh mungkin bersesuaian atau tidak bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Pimpinan merupakan orang yang bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dulu, memelopori, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain, membimbing, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Untuk meningkatkan hasil kerja tersebut dengan jalan meningkatkan kualitas pegawai sebagai pelaksanaan untuk bekerja dan juga dengan memberikan motivasi yang cukup sehingga dengan motivasi ini dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dan akhirnya dengan semangat kegairahan kerja yang baik ini diharapkan hasil kerja akan menjadi baik.

Menurut Sarwoto (2009:136) mengklasifikasikan keseluruhan unsur yang beranekaragaman dari kebutuhan manusia atas 2 bagian yaitu:

1. Kebutuhan materil
2. Kebutuhan non materil

Kebutuhan materi adalah kebutuhan alamiah dan naluriah untuk melangsungkan hidupnya dan mendorong dalam diri manusia berbagai keinginan yang menjurus ke arah pemenuhan kebutuhan tadi dengan unsur kebendaan yang sifatnya elementer dan fundamental. Keinginan yang didorong oleh kebutuhan alamiah dan naluriah ini lazim disebut *subsistence needs* yaitu kebutuhan yang langsung berhubungan dengan eksistensi dari pada manusia.

Adapun dengan kebutuhan non materil walaupun dengan tidak langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup seseorang namun tidak dapat dianggap bahwa kebutuhan ini tidak fundamental. Kebutuhan non materil juga kebutuhan manusia yang fundamental yang intensitasnya pada dasarnya tidak kalah dengan kebutuhan materil. Dapat dikatakan kebutuhan materil adalah makanan, pakaian, perumahan, kelangsungan hidup, perkembangan dan pertumbuhan jasmani. Adapun kebutuhan non materil misalnya pengakuan, kekuasaan, status, rasa berprestasi, keadilan dan jaminan keamanan.

Dengan demikian pegawai negeri sipil merupakan pegawai yang diseleksi dan lulus seleksi untuk menempati posisi-posisi tertentu sesuai dengan kemampuannya dan merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi ketentuan perundang-undangan.

6. Mutu Guru dan Tenaga Kependidikan

Pada format pengelolaan pendidikan yang sentralistik, sekolah menjadi unit birokrasi dan tenaga pendidik (guru) sering diposisikan sebagai karyawan

birokrasi pemerintah. Sebaliknya pada format pengelolaan pendidikan yang desentralisasikan, sekolah dikonsepsikan sebagai unit akademik dan tenaga pendidik (guru) merupakan tenaga profesional. Supaya mempunyai lulusan peserta didik yang diharapkan maka sekolah harus meningkatkan mutu guru.

Dalam konteks pendidikan menurut Danim (2003:53) pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, tenaga pendidik (guru) mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karenanya tenaga pendidik (guru) juga sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki

posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama tenaga pendidik (guru) adalah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Dengan demikian mutu tenaga pendidik (guru) mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik (guru) sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu tenaga pendidik (guru) merupakan faktor yang mutlak di dalam pembelajaran. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintahan untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu tenaga pendidik (guru).

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan

menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.

Standar yang dimaksud adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan berdasarkan atas sumber, prosedur, dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan ukuran dan keadaan yang dikehendaki. Secara konseptual, standar juga dapat berfungsi sebagai alat untuk menjamin bahwa program-program pendidikan suatu profesi dapat memberikan kualifikasi kemampuan yang harus dipenuhi oleh calon sebelum masuk ke dalam profesi yang bersangkutan.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikiran bertujuan untuk menggambarkan tentang keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya yang dilandasi oleh konsep maupun teori-teori yang dianggap relevan. Adapun kerangka pikir sebagai konsep untuk menganalisis variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bagian berikut ini:

Gambar II.I Kerangka Pikiran Tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)



C. Konsep Operasional

Penulis menyatukan pandangan dan mempermudah dalam melakukan penelitian ini diperlukan persamaan persepsi dalam melihat indikator-indikator variabel dalam Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama). Untuk itu

diperlukan standar operasional sebagai indikator dan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu:

- a. Administrasi adalah segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dimulai dari proses pemikiran, proses pelaksanaan sampai proses tercapainya tujuan.
- b. Organisasi adalah sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tujuan umum dan tujuan spesifik, untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibuat norma aturan yang dipatuhi oleh semua anggota organisasi.
- c. Manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).
- d. Kinerja adalah hasil kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.
- e. Kinerja Dinas adalah hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dalam melaksanakan berbagai program kerja yang telah ditetapkan.
- f. Dinas Pendidikan adalah salah satu instansi yang dilimpahkan wewenang oleh Bupati Kabupaten Pelalawan untuk menyelenggarakan sebagian tugas dari pemerintah Kabupaten.
- g. Mutu guru dan tenaga kependidikan adalah kemampuan yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan dalam menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi

professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

h. Adapun indikator yang diteliti sesuai dengan pokok permasalahan mengenai kinerja adalah :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan adalah kemampuan tentang luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja adalah hasil kerja/kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya.
3. Produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.
4. Adaptasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk dapat bersikap dalam menghadapi lingkungannya.
5. Inisiatif dan pemecahan masalah adalah kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dan juga mampu memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
6. Kerja sama adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai kesediaan dalam hubungan kerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

7. Tanggung jawab adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
8. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berhubungan dengan orang lain yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

D. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah cara memberikan arti atau mendeskripsikan (penggambaran) dari suatu variabel kegiatan atau memberikan suatu operasional (pekerjaan) yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel II.I : Operasional Variabel Penelitian Tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Handoko, 2011) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang	Kinerja Pegawai Dinas Meningkatkan Mutu Guru dan Tenaga Kependidikan	Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Memahami tugas yang diberikan 2. Menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan 3. Perkembangan teknik terbaru 4. Tingkat penguasaan bidang kerja 5. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Baik Cukup baik Kurang baik
1	2	3	4	5

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 9)		Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan kecermatan dalam bekerja 2. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan 3. Mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan 4. Melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas 5. Peran aktif dalam bekerja secara keseluruhan 	Baik Cukup baik Kurang baik
		Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas secara tepat waktu 2. Menggunakan waktu dengan seefisien mungkin 3. Menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien 4. Memberikan hasil pekerjaan secara optimal 5. Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan 	Baik Cukup baik Kurang baik
		Adaptasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja 2. Menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan 3. Menguasai teknologi yang ada 	Baik Cukup baik Kurang baik
1	2	3	4	5

			<ul style="list-style-type: none"> 4. Menjalankan aturan yang baru dalam bekerja 5. Bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik 	
		Inisiatif dan pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan ide-ide inovatif 2. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah 3. Mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi 4. Tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru 5. Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan 	<p>Baik Cukup baik Kurang baik</p>
		Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memelihara hubungan kerja yang efektif 2. Kerja sama berpengaruh terhadap hasil kerja 3. Memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain 4. Bentuk kerja sama antar sesama 5. Bentuk kerja sama dengan atasan sudah 	<p>Baik Cukup baik Kurang baik</p>
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> 4. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab 5. Kesiapan dalam 	<p>Baik Cukup baik Kurang baik</p>
1	2	3	4	5

			menerima risiko dari pekerjaan yang lebih berat	
		Kemampuan dalam ber-komunikasi dan interaksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan 2. Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan 3. Memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta dengan pekerjaan 4. Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik 5. Tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain 	Baik Cukup baik Kurang baik

Sumber: Olahan Penelitian, 2019

E. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama), maka berikut ini akan dioperasionalkan masing-masing konsepnya dan pengukuran dari variabel yang digunakan sebagai berikut:

1. Ukuran Variabel

Baik : Apabila item penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat dilaksanakan, berada dengan skor jawaban responden mencapai 67%-100%.

Cukup Baik : Apabila item penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) yang dilihat atau diukur dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi responden berkisar 34%-66%.

Kurang Baik : Apabila item penilaian tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) yang dilihat dari masing-masing indikator dengan hasil rekapitulasi jawaban responden berkisar antara 0%-33%.

2. Ukuran Indikator

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan

dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) di ukur melalui 8 indikator dan mempunyai penilaian masing-masing indikator tersebut sebagai berikut:

a. Pengetahuan tentang pekerjaan dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

b. Kualitas kerja dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

c. Produktivitas dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

d. Adaptasi dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

e. Inisiatif dan Pemecahan masalah dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

f. Kerja sama dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

g. Tanggung jawab dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

h. Kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dapat dikatakan:

Baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (67%-100%).

Cukup baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (34%-66%).

Kurang baik : Apabila skor yang diperoleh dari kuesioner berada pada interval (0%-33%).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian kuantitatif deskriptif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2012:13)

Penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan pada Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama. Alasan utama pemilihan lokasi penelitian dikarenakan masih banyaknya jumlah guru yang belum memiliki tingkat kompetensi sebagaimana diharapkan. Selain itu terbatasnya jumlah pegawai yang ada di Dinas Pendidikan serta terbatasnya kegiatan yang ada di Dinas dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai dan guru di Kabupaten Pelalawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek sampel. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, antara lain: Kepala Bagian, Kepala Seksi dan Pegawai serta Guru. Untuk Kepala Dinas penulis jadikan sebagai *key informance*. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten berjumlah 7 orang, sedangkan populasi dari guru SMP di Kabupaten Pelalawan berjumlah 904 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2012:92) sampel adalah sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut oleh karena itu penulis mengambil sampel yang dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi atau hal lainnya.

Table III.I : Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama	1	1	100%
2.	Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP	1	1	100%
3.	Pegawai Bidang Pembinaan dan Pengembangan SMP	5	5	100%
Jumlah		7	7	100%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, 2019.

Sedangkan penentuan jumlah sampel Guru SMP dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Taraf Kesalahan

Sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{904}{1 + 904(0,01)^2}$$

$$n = 90$$

Dengan demikian, ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 90. Maka sampel yang diambil dari populasi guru sebanyak 90 responden.

D. Teknik Penarikan Sampel

Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengambilan sampel yaitu: teknik sensus (sampling jenuh), yaitu penelitian menentukan sampel yaitu, kepala bidang, kepala seksi. Sementara untuk Guru SMP penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan membatasi penarikan sampel yang berada di Kecamatan Pangkalan Kerinci, dikarenakan adanya kesamaan tugas dan keterbatasan waktu penulis dalam penelitian ini.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun data-data yang digunakan oleh penulis meliputi :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak pertama yang berkaitan dengan masalah penelitian mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan.

b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh untuk melengkapi data-data primer yang ditetapkan, sumbernya dari catatan dan laporan-laporan tentang

- Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan
- Profil Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan
- Keadaan pegawai berdasarkan pendidikan, umur, masa kerja dan golongan
- Sarana dan Prasarana
- Tupoksi dan struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan
- Rencana Strategis dan Rencana Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

Laporan Kerja Tahunan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan angket (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden sebagai sampel yang dijawab secara tertulis. Di mana responden diharapkan membaca dan mengerti dengan baik, sehingga dapat mengungkapkan hal-hal yang bersifat rahasia dan faktual yang terjadi. Kuesioner ini disebarkan kepada kepala bidang, kepala seksi, dan guru.
- b. Wawancara (interview) yaitu usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak yang memahami dan terkait guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan untuk mendukung data yang diperoleh dari kuesioner,

pada penelitian wawancara dengan kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

- c. Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat dan mencatat kegiatan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan sehingga dapat dilihat kebenarannya.
- d. Dokumentasi, yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama arsip-arsip, buku-buku, tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data Kualitatif

Analisis data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkirkan data, sehingga mudah dibaca. Dalam menganalisis data, data hasil dokumentasi dihubungkan dan dilengkapi dengan data hasil wawancara maupun kuesioner.

Semua data yang telah di peroleh dalam penelitian melalui alat penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner dan daftar wawancara lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan dan diolah secara kuantitatif atau pengelompokkan dan penyajian data melalui angka-angka yang berbentuk tabel dan tunggal atau distribusi frekuensi. Kemudian data tersebut dipresentasikan dan dijelaskan serta dianalisa secara deskriptif sesuai dengan data yang didapatkan guna analisa mengenai hasil dari pembahasan penelitian guna mendapatkan hasil penelitian tersebut kemudian diambil kesimpulan dari hasil pembahasan tersebut.

H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal waktu penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.2: Jadwal Waktu Penelitian Tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Bidang Pembinaan dan Pengembangan SMP)

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke 2019																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Persiapan dan penyusunan UP	x	x	x	x	x	x	x	x																
2	Seminar UP									x															
3	Revisi UP										x														
4	Revisi Kuisioner											x	x	x											
5	Rekomendasi Survei														x	x									
6	Survei Lapangan													x	x	x									
7	Analisis data														x										
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																		x	x					
9	Konsultasi Revisi Skripsi																		x						
10	Ujian Konferehensif Skripsi																			x	x				
11	Revisi Skripsi																			x	x				
12	Penggandaan Skripsi																						x	x	

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan

Kabupaten pelalawan di bentuk berdasarkan UU.No.53 Tahun 1999, yang merupakan pemekaran dari kabupaten Kampar, dan diresmikan oleh menteri dalam negeri pada tanggal 12 Oktober 1999. Sementara peresmian operasionalnya dilakukan oleh bapak Gubernur Riau pada tanggal 5 Desember 1999, dimana pangkalan kerinci sebagai ibu kota kabupaten pelalawan. Pembentukan kabupaten pelalawan atas dasar kesepakatan kebulatan tekad bersama yang dilakukan melalui musyawarah besar masyarakat Kampar hilir pada tanggal 11 s/d 13 April 1999 di pangkalan kerinci. Rapat tersebut menghadairkan seluruh komponen masyarakat yang terdiri dari tokoh masyarakat, tokoh pemuda, lembaga-lembaga adat, kaum intelektual, cerdik pandai dan alim ulama. Dari masyarakat besar tersebut ditetapkan pelalawan yang bermula dari kerajaan pekantua, yang melepaskan diri dari kerajaan johor tahun 1699 M, kemudia berkuasa penuh terhadap daerah ini. Luas kabupaten pelalawan 13.924,94 km, yang sebagian besar wilayah terdiri dari daratan, dan sebagian lainnya kepulauan. Beberapa pulau besar yang ada di daerah kabupaten pelalawan diantaranya pulau mendul (penyalai), pulau muda, pulau serapung, pulau lebu dan pulau-pulau kecil lainnya. Jumlah penduduk di kabupaten pelalawan sampai akhir 2010 adalah sebanyak 311.726 jiwa atau 80.964 KK yang terdiredi dari berbagai macam etnis budaya. Di kabupaten pelalawan terdapat 106 pemerintahan desa, 12 pemerintahan

kelurahan. Desa-desa tersebut yang terletak di pinggiran sungai, ada juga di perkebunana, dan trasnmigrasi, serta 12 kecamatan.

Dengan kecamatan terluas adalah kecamatan teluk meranti yaitu 423.984 Ha (30,45%) dan kecamatan paling bkecik adalah kecamatan pangkalan kerinci dengan luas 19.355 Ha atau 1,39% dari luas kabupaten pelalawan. Kecamatan pangkalan kerinci sebagai ibu kota kabupaten pelalawan adalah ibu kota kecamatan yang mempunyai jarak terdekat dengan ibu kota kabupaten yaitu 1 km sedangkan jarak terjauh dari ibu kota kabupaten adalah ibu kota kecamatan kuala Kampar yaitu desa teluk dalam. Dilihat dari posisinya kabupaten pelalawan terletak pada titik koordinat 0046,24 LU sampai dengan 0024,34 LS dan 100130,37BT sampai dengan 10321,6 BT, merupakan kawasan strategis yang dilewati jalur lintas timur sumatera yang merupakan jalur ekonomi terpadat. Disamping itu kabupaten pelalawan juga berbatasan langsung dengan wilaya provinsi kapulauan riau tepatnya kecamatan kundur kabupaten karimun. Kamudian berdasarkan surat keputusan gubernur riau NO.KPTS. 528/X1/2000 tanggal 9 november tahun 2000 tentang diresmikannya keanggotaan DPRD kabupaten pelalawan hasil pemilu tahun 1999 sebanyak 25 orang. Pengambilan sumpah di laksanakan oleh ketua pengadilan negeri bangkinang atas nama ketua MA RI tanggal 15 november tahun 2000. Dengan terbentunyah legislative DPRD kabupaten pelalawan, maka pemilihan bupati pertama di lakukan pada tanggal 5 maret 2001 melalui siding paripuna, terpilihlah pasangan T. Azmun jafar SH dengan ABD. Annas badru sebagai bupati dan wakil bupati pelalawan periode 2001 sampai 2006. Pada tanggal 5 april 2004 diadakan pemilihan anggota DPRD

kabupaten pelalawan secara langsung dipilih oleh rakyat, dari hasil pemilihan tersebut terbentuk DPRD kabupaten pelalawan dengan surat keputusan NO. KPTS.508/VIII/2004 tentang anggota dewan kabupaten pelalawan masa jabatan 2004 sampai 2009 yang diresmikan pengangkatannya. Setahun pemilihan anggota DPRD tepatnya tanggal 8 februari 2006 diadakan pemilihan bupati atau wakil bupati sejarah langsung dipilih oleh rakyat, hasil pemilihan tersebut memenangkan pasangan T. Azmun jakfar dengan Rustam Efendi yang kemudian dikukuhkan dengan keputusan menteri dalam negeri dengan NO 131-14-94 tahun 2006 tentang pengesahan dan pemeliharaan dan pengangkatan bupati pelalawan provinsi riau kabupaten pelalawan terletak dipesisir timur pulau sumatera dengan wilayah daratan yang mementang disepanjang bagian hilir sungai Kampar serta berdekatan dengan selat malaka. Secara geografis kabupaten pelalawan terletak antara 1°25"LU dan 0°20"LS serta antara 100°42"-103°28"BT dengan batas-batas wilayah:

1. Sebelah utara: berbatasan dengan kabupaten siak
2. Sebelah selatan: berbatasan dengan kabupaten Indragiri hulu dan kabupaten Indragiri hilir.
3. Sebelah barat: berbatasan dengan kota pekanbaru dan kabupaten Kampar
4. Sebelah timur: berbatasan dengan kepulauan riau.

Pemilukada tahap kedua di kabupaten pelalawan di laksanakan pada tanggal 16 februari 2011. Dalam rapat pleno komisi pemilihan umum kabupaten pelalawan tanggal 20 februari 2011 ditetapkan pasangan HM. Harris dan Marwan

Ibrahim sebagai pasangan bupati dan wakil bupati kabupaten pelalawan periode 2011-2016.

Luas kabupaten pelalawan adalah 1.392.494Ha atau 14,73% dan luas wilayah provinsi riau (9,456.160Ha) secara geografis, pelalawan berada di $00^{\circ} 46,24'$ LU sampai $00^{\circ}24,34$ LS dan $101^{\circ}30,37$ BT sampai dengan $103^{\circ}21,36'$. Kabupaten pelalawan pada dasarnya terdiri dari daratan dan perairan. Adapun daratan merupakan perbukitan dan dataran, sedangkan perairan terdiri dari sungai dan laut. Kabupaten memiliki beberapa pulau yang relative besar, diantaranya pulau mendul, pulau serapung, pulau muda dan beberapa pulau kecil lainnya seperti pulau ketam, pulau tugau dan pulau labu.

Batas administrative kabupaten pelalawan yaitu sebelah utara dengan kabupaten siak sebelah selatan dengan kabupaten Indragiri hulu dan Indragiri hilir sebelah barat dengan kabupaten Kampar dan Indragiri hulu sebelah timur dengan kabupaten karimun, kabupaten kepri dan kabupaten bangkalis.

Sebagian besar dataran wilayah pelalawan merupakan dataran rendah dan sebagian lagi merupakan perbukitan yang bergelombang. Secara fisik sebagian wilayah ini merupakan daerah konservasi dengan karakteristik tanah pada bagian tertentu bersifat asam dan merupakan tanah organic, air tanahnya payau, kelembaban dan temperature udara agak tinggi. Secara umum ketinggian beberapa daerah/kota berkisar antara 3-6 meter dengan kemiringan lahan rata-rata $\pm 0.15\%$ dan 15.40% daerah/ kota yang tinggi adalah sorek 1 kecamatan pangkalan kuras dengan ketinggian ± 6 meter dan yang paling rendah adalah teluk dalam kecamatan kuala Kampar dengan ketinggian $\pm 3,5$ meter. Wilayah kabupaten pelalawan dialiri

sebuah sungai Kampar dengan ratusan anak sungai. Panjang sungai Kampar $\pm 413,5$ km dengan kedalaman rata-rata $\pm 7,7$ meter lebar rata-rata 143 meter. Lebar rata-rata 143 meter. Sungai ini dan anak-anak sungainya berfungsi untuk prasarana perhubungan, sumber air bersih, budaya perikanan dan irigasi. Wilayah dataran rendah kabupaten pelalawan pada umumnya merupakan dataran rawa gambut, dataran alluvium sungai dengan daerah dataran banjirnya. Dataran ini dibentuk oleh endapan alluvium muda dan alluvium tua terdiri dari endapan pasir, daun, lumpur, sisa tumbuhan dan gambut. curahan hujan disuatu tempat antara lain di pengaruhi oleh iklim keadaan ortografi dan perputaran/ pertemuan arus udara. Rata-rata curah hujan pada tahun 2010 berkisar antara 127,8 mm sampai dengan 318,3 mm. suhu dan kelembaban udara di suatu tempat antara lain ditentukan oleh rendahnya tempat tersebut terhadap permukaan laut dan jaraknya dari pantai. Pada tahun 2010 suhu udara rata-rata pada siang hari berkisar antara 33,0-35,4 derajat celsius, sedangkan pada malam hari berkisar antara 20,5-23,2 derajat celsius, suhu udara minimal terendah 20,5 derajat celsius terjadi pada bulan juli 2010, sedangkan rata-rata kelembaban udara selama tahun 2010 berkisar antara 78-83%.

Penduduk dikabupaten pelalawan pada pertengahan tahun 2011 adalah sebanyak 321,947 jiwa yang terdiri dari 169,282 jiwa penduduk laki-laki dan 152.665 jiwa perempuan secara keseluruhan dapat dilihat bahwa penduduk laki-laki banyak di bandingkan penduduk perempuan. Kecamatan yang terpadat adalah kecamatan pangkalan kerinci dengan jumlah penduduk 73,078 jiwa dan

kecamatan yang paling rendah adalah kecamatan bunut dengan jumlah penduduk 12.125 jiwa.

Masalah kependudukan selalu berkaitan dengan ketenaga kerjaan. Salah satu contohnya adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi juga pada tingginya penyediaan tenaga kerja yang cukup memadai akan peningkatan pengangguran. Pada tahun 2014 pencari kerja yang terdaftar di Disnaker kabupaten pelalawan berjumlah 3.708 orang jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikannya sebagian besar yang terdaftar adalah tamatan SMU atau sederajat 1,382 orang

Masalah tenaga kerja tidak terlepas dari upah minimum kabupaten pelalawan(UMK) yang merupakan salah satu pertimbangan penting bagi investor yang ingin menanamkan modalnya disuatu daerah terutama invektor yang mau mendirikan pabrik atau industry yang banyak menyerab tenaga kerja. Semakin tinggi upah minimum kabupaten(UMK) suatu daerah memberikan gambaran semakin tinggi tingkat ekonominya.

Cara umum kondisi upah minimum kabupaten(UMK) dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan seiring dengan semakin tingginya harga berbagai macam kebutuhan. Berdasarkan dari peraturan gubenur riau nomor : 10 tahun 2011 tanggal 01 Februari 2011 tentang upah minimum sub sector pertanian/perkebunan kelapa dan kelapa sawit serta pertanian tanaman karet provinsi riau tahun 2011 sebesar Rp.1.234.000,- sedangkan berdasarkan peraturan gubernur riau Nomor 49 tahun 2010 tanggal 30 November 2011 tentang upah minimum kabupaten pelalawan tahun 2011 sebesar Rp.1.128.000,- dikabupaten

pelalawan penduduknya merupakan penduduk yang heterogen yang terdiri berbagai jenis suku dan bahasa, namun walaupun merupakan masyarakat yang heterogen penduduk yang ada di kabupaten pelalawan baik penduduk asli maupun para pendatang hidup dalam lingkungan yang hermonis. Suku yang utama di kabupaten pelalawan adalah suku melayu sedangkan suku pendatang di kabupaten pelalawan sangatlah banayak yaitu: suku minang, suku batak, suku aceh, suku jawa, suku sunda, suku banjar dan suku bugis. Di kabupaten pelalawan juga ada suku asli yaitu suku talang mamak, suku laut dan suku sakai.

Jumlah penduduk di kabupaten pelalawan pada pertengahan tahun 2011 berjumlah 321.947 orang terdiri dari 169.282 orang laki-laki (52,58%) dan 152.665 orang perempuan (47.42%) dibandingkan dengan penduduk pertengahan tahun 2002, jumlah penduduk kabupaten pelalawan sebanyak 179.199 orang yang terdiri dari 52.60% (94,265 orang) laki-laki dan 47.40% (84,934 orang) perempuan. Jumlah penduduk pada pertengahan tahun 2002 jumlah penduduk kabupaten pelalawan sebanyak 179.199 orang yang terdiri dari 52.60% (94,265 orang) laki-laki dan 47,40% (84.934 orang) perempuan. Jumlah penduduk pada tahun pertengahan tahun 2002 dan pertengahan tahun 2011 berturut-turut adalah 179.199 dan 321.947 jiwa. Sehingga laju pertumbuhan penduduk per tahun dalam kurung waktu 2002-2011 adalah 6,73% angka tersebut mencerminkan lajunya pertumbuhan penduduk per tahun dalam kurung waktu 2002-2011 adalah 6.73% angka tersebut mencerminkan laju pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi. Jumlah penduduk kabupaten pelalawan meningkat hamper dua kali lipat selama periode sepuluh tahun tingginya laju pertumbuhan penduduk.

Salah satu ciri demografi Indonesia adalah sebaran penduduk yang tidak merata, hal yang sama juga terjadi di kabupaten pelalawan, sebagian besar penduduk kabupaten pelalawan berdomisili di ibu kota kabupaten pelalawan, sisinya menyebar di kecamatan-kecamatan lainnya.

Secara umum Kabupaten Pelalawan berbatasan dengan wilayah sebagaiberikut:

- a) Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupten Bengkalis
- b) Sebelah Selatan : Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir danKabupaten Kuansing
- c) Sebelah Barat : Kotamadya Pekanbaru dan Kabupaten Kampar
- d) Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau

1. Agama

Kehidupan beragama di Indonesia tidak terlepas dari pelaksanaanpasal 29 UUD 45.Negara menjamin kebebasan untuk melaksanakan ajaranagama dan beribadah sesuai dengan ajaran masing-masing.Pembinaankerukunan hidup umat beragama telah dilaksanakan melalui musyawarahkerukunan hidup bernegara danpertemuan antar pimpinan umat beragamadan pemerintah.Kesemaran kehidupan beragama ditandai antara lain dengan makinbanyaknya tempat peribadatan, pembangunan tempat peribadatan yangsemakin berkembang.

2. Kebudayaan

Dalam aspek kebudayaan, masyarakatyang tinggal di Kabupaten Pelalawan merupakan masyarakat cukup heterogen yang pada umunyaadalah masyarakat melayu.Suku pedantang yang dominandiantaranya adalah suku Jawa

yang datang ke Kabupaten Pelalawan melalui program transmigrasi. Pada umumnya suku Jawa mendiami wilayah yang terletak di daerah pedesaan atau perkebunan.

3. Pendidikan

Pendidikan formal merupakan suatu proses pendidikan yang berjenjang dari tingkat Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Kabupaten Pelalawan memiliki potensi dalam bidang pendidikan. Potensi tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang optimal apabila tidak dikelola dengan baik. Jumlah SD Negeri, SLTP Negeri, dan SLTA mengalami peningkatan yang cukup bagus, yang berarti bahwa semakin tinggi kesadaran masyarakat akan pentingnya sekolah (Wajib Belajar 9 Tahun). Jumlah SLTP dan SLTA Negeri mengalami banyak peningkatan juga dengan jumlah muridnya.

4. Kesehatan

Pada dasarnya pembangunan di bidang kesehatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara mudah, merata dan murah. Salah satunya adalah dengan menyediakan fasilitas kesehatan, terutama Puskesmas, Puskesmas Pembantu dan Puskesmas keliling karena ketiganya mampu menjangkau segala lapisan masyarakat hingga daerah terpencil.

B. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

1. Umum

Berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 58 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Adapun tugas instansi ini adalah : melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah

bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas perbantuan di bidang pendidikan, sesuai dengan tugas dan fungsinya, yaitu : Pembuatan program dan perencanaan, yaitu meliputi segala usaha dan kegiatan pengumpulan, pengolahan data, penilaian dan berdasarkan data tersebut menyusun rencana untuk melaksanakan tugas dinas di bidang pendidikan;Pelaksanaan semua kebijakan dan kegiatan serta membuat kebijaksanaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan;Pelaksanaan pembinaan, yaitu yang meliputi segala usaha dan kegiatan pendidikan dan pelatihan ke arah peningkatan mutu pendidikan;Pelaksanaan pengendalian, yaitu segala usaha dan kegiatan dalam hal menjamin seluruh aktivitas pengelolaan pendidikan berjalan sesuai dengan rencana;Pelaksanaan pengawasan, yaitu segala usaha dan kegiatan dalam hal pengawasan atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;Pelaksanaan administrasi, yaitu merupakan segala usaha dan kegiatan di bidang perencanaan, ketatausahaan dan kepegawaian, umum dan keuangan;Pengusulan penetapan bendahara pengeluaran, Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK-PD) Dinas Pendidikan kepada Bupati Pelalawan;Menetapkan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Pembantu Bendahara Pengeluaran, Pengurus/Pemegang Barang, Pembuat Daftar Gaji, kepanitiaan atau Tim lainnya di lingkungan Dinas Pendidikan; danPelaksanaan koordinasi, yang merupakan segala usaha dan kegiatan untuk mengadakan hubungan kerja sama dengan dinas dan instansi lain guna kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Visi

Visi yang dimaksud dalam konsep ini adalah cara pandang jauh kedepan kemana Dinas Pendidikan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, produktif dan inovatif dalam menghadapi tantangan tugas di masa depan dalam rangka perwujudan harapan yang ingin diwujudkan dalam jangka tertentu.

Dengan konsep tersebut di atas dan mengacu kepada visi Kabupaten Pelalawan yakni, “*Inovasi Menuju Pelalawan Emas*”, maka perlu dirumuskan visi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yaitu: “Terwujudnya pelayanan pendidikan yang merata dan bermutu pada semua jalur dan jenjang pendidikan di Kabupaten Pelalawan Tahun 2030”.

3. Misi

Misi adalah suatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh suatu instansi sebagai penjabaran dari visi yang telah ditetapkan. Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan menetapkan misi yang diembannya untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan sarana prasarna dan dukungan untuk pendidikan dasar dalam rangka pelaksanaan dan percepatan penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun;
2. Meningkatkan sarana prasarna dan dukungan untuk pendidikan Menengah;
3. Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan Tenaga Pendidik/Guru dan Tenaga Pendidikan serta penyebaran sesuai kebutuhan;

4. Meningkatkan saran dan prasarana dan dukungan untuk pendidikan Non-Formal termasuk pendidikan anak usia dini;
5. Meningkatkan peran serta kepedulian masyarakat dalam pembangunan/ pengelolaan pendidikan;
6. Meningkatkan kualitas aparatur pengelola pendidikan;
7. Mengembangkan pendidikan yang berwawasan keunggulan dan berwawasan teknologi serta berupaya menjalin kerjasama baik dengan perguruan tinggi maupun lembaga lain yang relevan; dan
8. Meningkatkan monitoring dan evaluasi.

4. Tugas Pokok Dan Fungsi

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
 - Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - Subbagian Program dan Keuangan;
- c. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal(PNFI)
 - Seksi Kurikulum Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat
 - Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat,
 - Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;

d. Bidang Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan SD Seksi Kurikulum dan Kesiswaan SD

- Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan SD
- Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SD

e. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama

- Seksi Kurikulum dan Kesiswaan SMP
- Seksi Sarana Prasarana dan Kelembagaan SMP
- Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP

f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

UPTD Pendidikan di 12 (dua belas) Kecamatan;

UPTD Sanggar Kegiatan Belajar (SKB);

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun tugas dan fungsi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan yaitu menyusun perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, koordinasi, evaluasi dan tindak lanjut kebijakan pendidikan di bidang Sekolah Menengah Pertama. Selanjutnya Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP mempunyai tugas pokok menyusun rencana pelaksanaan dan evaluasi pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP. Untuk melaksanakan tugas pokok Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program per tahun anggaran untuk pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan SMP;

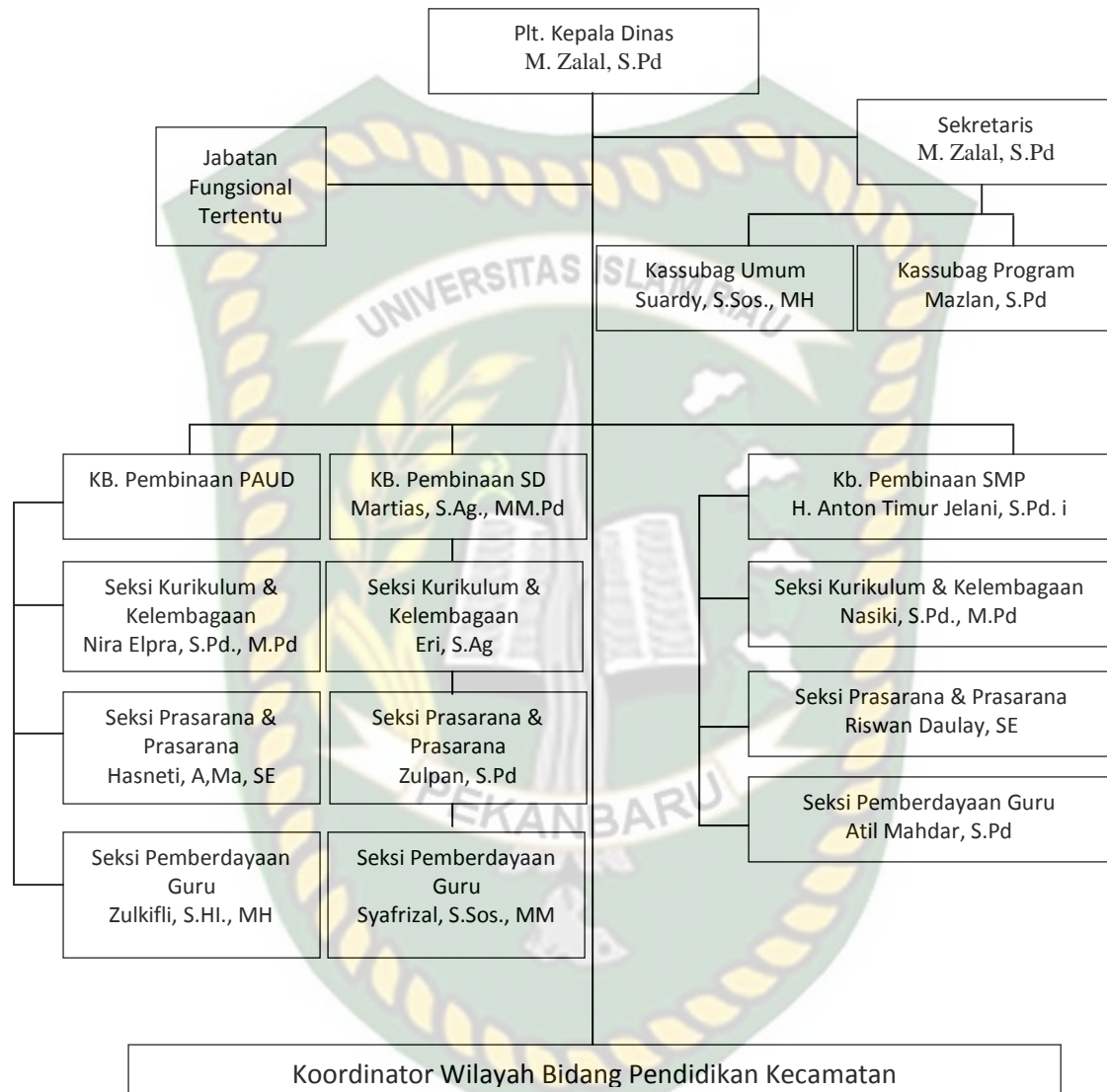
- 2) Melaksanakan pengelolaan pendataan, pemetaan formasi dan analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan ASN SMP ke dalam data base (updating);
- 3) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan;
- 4) Melaksanakan pengelolaan sertifikasi dan Uji Kompetensi Guru (UKG) dan Tenaga Kependidikan;
- 5) Menyusun rencana peningkatan kualifikasi akademik guru dan tenaga kependidikan baik melalui jalur tugas belajar dan izin belajar;
- 6) Melaksanakan proses izin pernikahan dan perceraian guru dan tenaga kependidikan PNS;
- 7) Melaksanakan uji kepatutan dan kelayakan serta rekomendasi pengangkatan jabatan kepala sekolah dan pengawas Satuan Pendidikan/Mata Pelajaran;
- 8) Melaksanakan koordinasi dengan Pengawas Satuan Pendidikan/Pengawas Mata Pelajaran terkait dengan Penilaian Kinerja Guru dan Kepala Sekolah;
- 9) Melaksanakan sistem penghargaan profesi, pembinaan karier dan perlindungan hukum bagi guru dan tenaga kependidikan;
- 10) Melaksanakan koordinasi pengelolaan Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) SMP;
- 11) Melaksanakan pengelolaan insentif SMP dan aneka tunjangan antara lain insentif GBPNS SMP, kualifikasi Strata Satu (S.1) atau Strata Dua (S.2),

tunjangan profesi Guru dan tunjangan lain yang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 12) Melaksanakan pengelolaan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), Nomor Unik Kepala Sekolah (NUKS) dan Nomor Unik Pengawas Sekolah (NUPS) tingkat SMP;
- 13) Melaksanakan pembinaan pada Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Mata Pelajaran Pokok dan MGMP Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan dan Rekreasi;
- 14) Melakukan monitoring dan evaluasi dalam rangka pembinaan dan penegakan disiplin guru dan tenaga kependidikan;
- 15) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan prestasi guru dan tenaga kependidikan;
- 16) Melaksanakan program peningkatan mutu pengelolaan sekolah melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) Penyiapan Calon Kepala Sekolah dan DIKLAT Penguatan Kepala Sekolah;
- 17) Melaksanakan program peningkatan mutu Pengawas Satuan Pendidikan atau Pengawas Mata Pelajaran melalui DIKLAT Calon Pengawas Sekolah dan DIKLAT Penguatan Pengawas Sekolah/Mata Pelajaran;
- 18) Melaksanakan usulan penyegaran tugas, promosi dan mutasi guru dan tenaga kependidikan;
- 19) Melaksanakan dukungan dan fasilitasi pelaksanaan pendidikan khusus dan layanan khusus (PKPLK) tingkat SMP, kategori SMP Terbuka, Marginal dan Inklusi;

- 20) Melaksanakan koordinasi dan dukungan peringatan Hari Besar Nasional, Agama dan Hari Ulang Tahun Provinsi dan Kabupaten;
- 21) Melaksanakan pembagian tugas, arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan;
- 22) Melaksanakan sosialisasi dan kerja sama dengan pihak lain yang relevan dengan profesi keguruan;
- 23) Melaksanakan usulan peningkatan kompetensi profesi guru dan tenaga kependidikan melalui jalur pendidikan dan latihan, penataran, work shop dan perluasan wawasan ke sekolah yang telah mendapat penghargaan/berprestasi;
- 24) Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan terkait dengan tugas pokok dan fungsi;
- 25) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada Kepala Bidang secara periodik sebagai bahan pertanggungjawaban;
- 26) Pelaksanaan tugas dan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 7 orang responden Pegawai Dinas Pendidikan dan 90 orang Guru SMP di Kabupaten Pelalawan. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin untuk menilai Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama), dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	4	57%
2	Perempuan	3	43%
Jumlah		7	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan laki-laki sebanyak 4 orang atau 57% responden, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 43% responden, untuk Menganalisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi

Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama). Jadi, kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa Responden Pegawai tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Jenis Kelamin mayoritasnya adalah berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan untuk melihat jenis kelamin responden guru dalam penelitian ini dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel V.2 Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	36%
2	Perempuan	58	64%
Jumlah		90	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berbeda dengan jenis kelamin responden pegawai, jenis kelamin responden guru SMP mayoritas berjenis kelamin perempuan. Untuk guru SMP jenis kelamin guru laki-laki hanya berjumlah 32 orang atau 36%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 58 orang atau sama dengan 64%.

2. Umur Responden

Kemudian akan dijelaskan pembagian identitas responden berdasarkan kelompok umur. Kelompok umur disini penulis mengelompokkan umur responden dengan cara tingkatan, dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari

umur responden penelitian, maka tabel mengenai informasi pengelompokan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.3 Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17-30	2	29%
2.	31-40	3	43%
3.	41-50	1	14%
4.	51 Tahun Keatas	1	14%
Jumlah		7	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa responden pegawai yang mendominasi tingkat umur responden berada pada tingkatan umur 31-40 Tahun berjumlah 3 orang atau 43%, diikuti umur responden pada 17-30 Tahun berjumlah 2 orang atau 29%, umur responden pada 51 Tahun keatas berjumlah 1 orang atau 14%, dan responden yang berumur pada 41-50 Tahun berjumlah 1 orang atau 14%. Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini responden yang dimintai pendapatnya lebih dominan berada pada umur 31-40 Tahun.

Tabel V.4 Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17-30	32	36%
2.	31-40	21	23%
3.	41-50	20	22%

4.	51 Tahun Keatas	17	19%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa umur responden guru SMP sangat bervariasi, terutama guru yang berumur 17-30 Tahun berjumlah 32 orang atau 36%, responden guru berada pada tingkatan umur 31-40 Tahun berjumlah 21 orang atau 23%, responden yang berumur pada 41-50 Tahun berjumlah 20 orang atau 22%, dan umur responden pada 51 Tahun keatas berjumlah 17 orang atau 19%. Jadi guru SMP di Kabupaten Pelalawan untuk penelitian lebih banyak kepada yang berumur lebih muda yaitu berumur 17-30 tahun.

3. Pendidikan Responden

Kemudian dalam identitas responden yang berada pada penelitian ini terdapat juga identitas Tingkat Pendidikan terakhir, maka Tabel mengenai informasi pengelompokkan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.5 Identitas Responden Pegawai Dinas Pendidikan tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	-	-
4.	Diploma	1	14%
5.	Strata Satu (S1)	4	57%
6.	Strata Dua (S2)	2	29%
Jumlah		7	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat tingkat pendidikan responden, berdasarkan data yang berhasil diperoleh peneliti bahwa tingkat pendidikan

responden pegawai Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) yakni sebanyak 2 orang atau 29% merupakan lulusan Strata Dua (S2), sebanyak 4 orang atau 57% merupakan lulusan Strata Satu (S1), sebanyak 1 orang atau 14% merupakan lulusan Diploma. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat pendidikan terakhir pada penelitian ini didominasi oleh lulusan Strata Satu (S1).

Tabel V.6 Identitas Responden Guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	-	-
3.	SMA	4	4%
4.	Diploma	12	14%
5.	Strata Satu (S1)	40	44%
6.	Strata Dua (S2)	34	38%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas, responden guru yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan persentase 4%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 12 orang atau 14%, responden guru yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 40 orang atau 44%, dan responden yang memiliki pendidikan Strata Dua berjumlah 34 orang atau 38%. Dengan demikian responden guru dalam penelitian ini didominasi dengan jenis pendidikan Strata Satu (S1) yang berjumlah 40 orang atau 44%.

B. Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

Kinerja pada dasarnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja adalah prestasi kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam pelaksanaan tugas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang yang mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Dalam rangka untuk mendapatkan keberhasilan kinerja hendaknya menggunakan beberapa tolak ukur yang menjadi acuan berlangsungnya kinerja pada suatu organisasi, yaitu : Pengetahuan tentang pekerjaan, Kualitas kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan pemecahan masalah, Kerjasama, Tanggungjawab, Kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi.

1. Pengetahuan

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur salah satunya dengan indikator pengetahuan. Pengetahuan adalah kemampuan tentang luas

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator pengetahuan yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.7a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Pengetahuan Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memahami tugas yang diberikan	4 (80%)	1 (20%)	-	5
2	Menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan	3 (60%)	1 (20%)	1 (20%)	5
3	Perkembangan teknik terbaru	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5
4	Tingkat penguasaan bidang kerja	3 (60%)	1 (20%)	1 (20%)	5
5	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	3 (60%)	2 (40%)	-	5
Jumlah		14	7	4	25
Rata-Rata		2,8	1,4	0,8	5
Persentase		56%	28%	16%	100%

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.7a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item memahami tugas yang diberikan yang menjawab Baik berjumlah 4 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas pendidikan sudah tau betul dengan tugas mereka masing-masing, yang menjawab CukupBaik berjumlah 1 orang responden dengan alasan bahwa ada sebagian kecil pegawai yang tidak terlalu paham dengan tugas mereka, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Item menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan sudah menggunakan peralatan yang ada, yang menjawab CukupBaik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya sekali-sekali menggunakan peralatan yang mendukung, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 1 orang dengan alasan tidak pernah menggunakan alat pendukung untuk mencapai tujuan.

Sedangkan item perkembangan teknik terbaru yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan sudah ada inovasi tentang pelayanan pendidikan, yang menjawab CukupBaik berjumlah 2 orang dengan alasan ada yang sudah menggunakan teknik terbaru dan masih ada juga menggunakan cara manual, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 2 orang dengan alasan pembinaan terhadap pengembangan sekolah masih menggunakan cara yang lama.

Kemudian item tingkat penguasaan bidang kerja yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai dinas sudah menguasai bidang kerja mereka, Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya masih banyak pegawai yang hanya menguasai beberapa bidang kerja mereka, dan yang menjawab

Kurang Baik berjumlah 1 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas masih sangat rendah dalam penguasaan bidang kerja mereka.

Selanjutnya item memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai sudah mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan atasan kepada mereka, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan masih ada beberapa pegawai yang harus dibantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut, dan tidak responden yang menjawab Kurang Baik.

Dari tabel V.7a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawaimengeni indikator pengetahuan yaitu sebesar 56%.Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator pengetahuan yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.7b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Pengetahuan Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memahami tugas yang diberikan	22 (24%)	57 (63%)	11 (13%)	90
2	Menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan	20 (22%)	44 (49%)	26 (29%)	90

3	Perkembangan teknik terbaru	19 (21%)	33 (37%)	38 (42%)	90
4	Tingkat penguasaan bidang kerja	15 (17%)	61 (67%)	14 (16%)	90
5	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	40 (44%)	25 (28%)	25 (28%)	90
Jumlah		116	220	114	450
Rata-Rata		24	44	22	90
Persentase		27%	49%	24%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.7b dapat dilihat bahwa dari 90 orang respondenguru, untuk item memahami tugas yang diberikan yang menjawab Baik berjumlah 22 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas pendidikan sudah paham dengan tugas yang diberikan karena sudah bidang merekea, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 57 orang dengan alasan setiap SKPD yang ada pasti ada pegawai yang sangat mengerti dengan tugasnya da nada juga pegawai yang tidak mengerti sama sekali, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 11 orang dengan alasan pegawai di seksi pengembangan SMP masih sangat banyak tidak faham dalam melaksanakan tugasnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Item menggunakan peralatan yang mendukung tercapainya tujuan yang menjawab Baik berjumlah 20orang dengan alasan pegawai dalam mengembangkan sekolah SMP sudah menggunakan alat pendukung yang diperlukan dan yang ada dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan, yang menjawab CukupBaik berjumlah 44 orang dengan alasan sekali-sekali pernah digunakan

peralatan yang ada, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 26 orang dengan alasan tidak pernah menggunakan peralatan untuk mencapai tujuan dari pengembangan sekolah SMP.

Sedangkan perkembangan teknik terbaru yang menjawab Baik berjumlah 19 orang dengan alasan sudah ada penambahan sistem dalam pengembangan sekolah, yang menjawab CukupBaik berjumlah 33 orang dengan alasan bahwa tidak seluruh perangkat atau sistem yang diperbaharui, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 38 orang dengan alasan bahwa tidak sedikitpun ada perkembangan teknik baru dalam pengembangan sekolah SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan.

Kemudian item tingkat penguasaan bidang kerjayang menjawab Baik berjumlah 15 orang dengan alasan penguasaan bidang kerja yang dimiliki oleh pegawai dinas sudah cukup tinggi, yang menjawab CukupBaik berjumlah 61 orang dengan alasan bahwa walaupun sudah ada pegawai yang hapal dengan bagai mengembangkan sekolah tetapi tetap masih ada yang kurang menguasai bidang kerja mereka, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 14 orang dengan alasan bahwa masih banyak pegawai yang belum paham dengan bidang kerja mereka masing-masing.

Selanjutnya item memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaanyang menjawab Baik berjumlah 40 orang dengan alasan apabila ada permasalahan pegawai dinas sudah bisa mengatasinya, yang menjawab CukupBaik berjumlah 25 orang dengan alasan bahwa sudah ada beberapa pegawai yang mampu mengatasi apabila ada permasalahan dalam pekerjaan, dan yang

menjawab KurangBaik berjumlah 25 orang dengan alasan bahwa pegawai dnias pendidikan tidak begitu mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari tabel V.7b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Gurumengenai indikator Pengetahuan yaitu sebesar 49%. Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Cukup Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah PertamaKabupaten Pelalawan mengenai indikator pengetahuantentangpengetahuan dan kemampuan yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar tercapainya tujuan organisasi untuk meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan, beliau menjawab:

“Sebenarnya kami sudah berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan mutu guru dan tenaga pendidik di Kabupaten Pelalawan ini, tapi karena masih minimnya sarana dan prasarana tentu kami melakukannya dengan fasilitas pendukung yang ada, tetapi kedepannya kami kan selalu memperbaiki cara bagaimna meningkatkan mutu guru dan tenaga pendidik yang ada. Kalau kemampuan yang pegawai disini punya ya menurut saya mereka sudah cukup mengerti dengan tugas mereka masing-masing”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 09.45 Wib, Senin, 02Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMPtentang pengetahuan yang harus dimiliki pegawai, beliau menjawab:

“Ya kemampuan yang harus dimiliki mereka seperti melayani pengaduan dari masing-masing guru dari masing-masing sekolah, dan mereka juga harus bisa memberikan pelatihan dan mengasah pengetahuan guru SMPP sehingga mutu guru semakin lama semakin bisa diandalkan”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 09.55 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi penulis bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik memahami tugas yang diberikan atasan kepada mereka, hanya saja ketika tugas sudah diberikan mereka terlalu lambat dalam mengerjakan sehingga waktu menjadi terbuang sia-sia. Peralatan yang digunakan palingan seperti computer, printer dan jaringan internet. Kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan tidak secara merata ada pegawai yang sudah mahir dalam mengerjakan tugas dan ada juga yang masih bertanya-tanya, sayangnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan pegawai terlalu monoton dengan cara yang lama sehingga tidak ada perkembangan teknik terbaru dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden mengenai indikator pengetahuan “Cukup Baik”, tetapi masih perlu dimaksimalkan seperti ada teknik baru dalam peningkatan mutu guru dan tenaga pendidik SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan.

2. Kualitas Kerja

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari kualitas kerja. Kualitas kerja adalah hasil kerja/kualitas kerja yang dicapai pegawai dilihat dari segi mutu pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kualitas yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.8a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kualitas Kerja Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menunjukkan kecermatan dalam bekerja	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	5
2	Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5
3	Mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5
4	Melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	4 (80%)	1 (20%)	-	5
5	Peran aktif dalam bekerja secara keseluruhan	3 (60%)	2 (40%)	-	5
Jumlah		11	7	7	25
Rata-Rata		2,2	1,4	1,4	5
Persentase		44%	28%	28%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.8a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item menunjukkan kecermatan dalam bekerja yang menjawab Baik berjumlah 2 orang dengan alasan bahwa pegawai yang ditunjuk sudah cermat dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang responden dengan alasan bahwa pegawai yang ditunjuk secara acak saja, sedangkan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 1 responden dengan alasan penunjukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan secara ototriter tanpa melihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan pegawai sudah bisa mengambil keputusan dalam pekerjaannya, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya beberapa pegawai yang melakukannya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 3 orang dengan alasan tidak ada satupun pegawai yang bisa mengambil keputusan tentang pekerjaan selain atasan mereka.

Sedangkan item mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya sangat sedikit pegawai berani mengambil tindakan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan sebagian kecil pegawai yang mampu melakukannya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 3 orang dengan alasan selain atasan tidak ada ada pegawai lain yang bisa mengambil keputusan dalam pekerjaan.

Kemudian item melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas yang menjawab Baik berjumlah 4 orang dengan alasan mereka sudah melakukan

pekerjaan dengan standar yang tinggi, Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang diberikan, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya item peran aktif dalam bekerja secara keseluruhan yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan seluruh pegawai sudah terlibat dalam pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan sebagian pegawai dinas sudah terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tidak responden yang menjawab Kurang Baik.

Dari tabel V.8a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator kualitas kerja yaitu sebesar 44%.Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kualitas kerja yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.8b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Kualitas Kerja Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menunjukkan kecermatan dalam bekerja	17 (19%)	34 (38%)	39 (43%)	90
2	Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan	12 (13%)	26 (29%)	52 (58%)	90

3	Mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan	12 (13%)	26 (29%)	52 (58%)	90
4	Melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	20 (22%)	20 (22%)	50 (56%)	90
5	Peran aktif dalam bekerja secara keseluruhan	25 (28%)	27 (30%)	38 (42%)	90
Jumlah		86	133	231	450
Rata-Rata		17,2	26,6	46,2	90
Persentase		19%	30%	51%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.8b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item menunjukkan kecermatan dalam bekerja yang menjawab Baik berjumlah 17 orang dengan alasan bahwa pegawai sudah menunjuk sikap cermat dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 34 orang dengan alasan hanya beberapa pegawai yang cermat dalam bekerja, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 39 orang dengan alasan pegawai menunjukkan sikap yang kurang cermat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 12 orang dengan alasan pegawai dinas sudah berani mengambil keputusan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 26 orang dengan alasan hanya beberapa pegawai yang berani dalam mengambil keputusan, dan

yang menjawab Kurang Baik berjumlah 52 orang dengan alasan tidak ada pegawai dinas yang berani keputusan apabila da kesalahan dalam pekerjaan.

Sedangkan mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 12 orang dengan alasan ada dua orang pegawai yang berani mengambil tindakan, yang menjawab CukupBaik berjumlah 26 orang dengan alasan bahwa tidak tidak seluruh pegawai dinas yang berani melakukan itu, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 52 orang dengan alasan bahwa kebanyakan dari pegawai tidak akan berani mengambil tindakan tanpa arahan dari atasan mereka.

Kemudian item melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas yang menjawab Baik berjumlah 20 orang dengan alasan pegawai sudah melaksanakan pekerjaannya dengan standar kerja yang tinggi, yang menjawab CukupBaik berjumlah 20 orang dengan alasan bahwa kualitas yang dimiliki pegawai hanya seperti itu-itu saja, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 50 orang dengan alasan bahwa semakin lama semakin tidak beraturan kualitas yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Selanjutnya item peran aktif dalam bekerja secara keseluruhanyang menjawab Baik berjumlah 25 orang dengan alasan pegawai secara bersama sudah berperan secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang menjawab CukupBaik berjumlah 27 orang dengan alasan bahwa ada beberapa pegawai yang sudah berperan aktif, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 38 orang dengan alasan bahwa kebanyakan pegawai dinas kurang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dari tabel V.8b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator kualitas kerja termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator kualitas kerja tentang kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan, beliau menjawab :

“Ya kalau menurut saya kualitas yang kerja yang dimiliki pegawai kami sudah cukup baik, hanya saja perlu dimaksimalkan dan diberi pengetahuan yang lebih”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 09.50 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP tentang kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan, beliau menjawab:

“Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai sudah cukup baik, karena mereka sudah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan SOP mereka dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru-guru SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan ini”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.00 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Berdasarkan hasil observasi penulis atasan yang memberikan tugas terlalu monoton memberikan pekerjaan kepada pegawai yang paham saja, sementara pegawai yang kurang paham kurang dilibatkan dalam pekerjaan. Pegawai dalam bekerja tidak bisa mengambil keputusan atau tindakan dengan sendirinya harus ada persetujuan atau dikomunikasikan dulu kepada atasan dan pegawai cenderung takut kena marah oleh atasan apabila mengambil keputusan tanpa sepengetahuan atasan mereka. Pegawai dinas juga kurang kompak dalam bekerja ada pegawai

yang melaksanakan tugasnya dan ada juga pegawai yang hanya duduk-duduk santai di waktu bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden mengenai indikator kualitas kerja “Kurang Baik”, masih banyak yang perlu diperbaiki seperti berani dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam menyelesaikan pekerjaan serta terlibat aktif secara dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang menjadi tanggungjawab pegawai Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP di Kabupaten Pelalawan.

3. Produktivitas

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari produktivitas. Produktivitas adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator produktivitas yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.9a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Produktivitas Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menyelesaikan tugas secara tepat waktu	5 (100%)	-	-	5
2	Menggunakan waktu dengan seefisien mungkin	3 (60%)	2 (40%)	-	5
3	Menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien	2 (40%)	3 (60%)	-	5
4	Memberikan hasil pekerjaan secara optimal	3 (60%)	2 (40%)	-	5
5	Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan	4 (80%)	1 (20%)	-	5
Jumlah		17	8	-	25
Rata-Rata		3,4	1,6	-	5
Persentase		68%	32%	-	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.9a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang menjawab Baik berjumlah 5 orang dengan alasan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tidak ada responden yang menjawab Cukup Baik dan Kurang Baik.

Item menggunakan waktu dengan seefisien mungkin yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai sudah waktu seefisien mungkin, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menggunakan waktu dengan baik, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Sedangkan item menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien yang menjawab Baik berjumlah 2 orang dengan alasan pegawai dinas mampu menentukan berapa banyak waktu yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 3 orang dengan alasan sudah ada sebagian besar pegawai yang melakukannya, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Kemudian item memberikan hasil pekerjaan secara optimal yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan, Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan mereka masih terdapat beberapa pegawai yang memberikan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diminta, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya item pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan yang menjawab Baik berjumlah 4 orang dengan alasan seluruh pegawai sudah bekerja dan menghasilkan pekerjaan sesuai yang diminta atasan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan sebagian besar pegawai sudah bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, dan tidak responden yang menjawab Kurang Baik.

Dari tabel V.9a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator produktivitas yaitu sebesar 68%.Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator produktivitas yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.9b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Produktivitas Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menyelesaikan tugas secara tepat waktu	11 (12%)	42 (47%)	37 (41%)	90
2	Menggunakan waktu dengan seefesien mungkin	14 (16%)	30 (33%)	46 (51%)	90
3	Menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien	20 (23%)	30 (33%)	40 (44%)	90
4	Memberikan hasil pekerjaan secara optimal	26 (29%)	35 (39%)	29 (32%)	90
5	Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan	28 (31%)	28 (31%)	34 (38%)	90
Jumlah		99	165	186	450
Rata-Rata		19,8	33	37,2	90

Persentase	22%	37%	41%	100%
-------------------	------------	------------	------------	-------------

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.9b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang menjawab Baik berjumlah 11 orang dengan alasan bahwa kebanyakan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 42 orang dengan alasan hanya beberapa pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 37 orang dengan alasan setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai diselesaikan tidak tepat waktu dan relative lama.

Item menggunakan waktu dengan seefisien mungkin yang menjawab Baik berjumlah 14 orang dengan alasan waktu yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah digunakan sebaik-baiknya, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 30 orang dengan alasan waktu yang diberikan kepada pegawai hanya bisa digunakan oleh beberapa orang dalam menyelesaikan pekerjaan, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 46 orang dengan alasan sebagian pegawai sengaja mengundur-ngundur waktu menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menentukan waktu dan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien yang menjawab Baik berjumlah 20 orang dengan alasan sebagian kecil pegawai sudah bisa menerka atau memperhitungkan berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk sebuah pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 30 orang dengan alasan bahwa setengah dari pegawai sudah bisa melakukannya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan bahwa pegawai

dinas pendidikan tidak mampu memperkirakan waktu yang tepat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kemudian item memberikan hasil pekerjaan secara optimal yang menjawab Baik berjumlah 26 orang dengan alasan hasil pekerjaan yang diberikan sudah maksimal, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 35 orang dengan alasan bahwa kebanyakan dari pegawai sudah menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 29 orang dengan alasan bahwa hasil pekerjaan yang diserahkan atau yang diberikan pegawai dinas pendidikan tidak sesuai dengan apa yang diminta.

Selanjutnya item pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan yang menjawab Baik berjumlah 28 orang dengan alasan hasil kerja yang diberikan pegawai dinas sudah sesuai dengan apa yang diminta, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 28 orang dengan alasan bahwa hasil pekerjaan sudah baik tetapi dengan waktu lama, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 34 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas kebanyakan tidak paham dengan apa yang diminta sehingga pekerjaan tidak sesuai.

Dari tabel V.9b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator produktivitas termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator produktivitas tentang pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dan meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan, beliau menjawab :

“secara efektif dan efisien tentu kami usahakan ya paling tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan menggunakan waktu seminimal mungkin, dan menurut saya kami sudah melakukannya sejak lama”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 09.55 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP tentang produktivitas tentang pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dan meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan, beliau menjawab:

“Hal itu yang saya utamakan disini jadi para guru tidak mengeluh dengan apa yang kami lakukan, saya selalu mengingatkan kepada staf-staf saya bahwa pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang para guru inginkan serta penyelesaian pekerjaannya harus dilakukan secepat mungkin.”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.05 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Hasil observasi penulis temukan bahwa pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan. Kalau permasalahan hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan sebenarnya pegawai sudah bisa melakukannya karena yang dikerjakan pegawai itu-itu saja dan sudah terbiasa dengan tugas yang diberikan. Terkadang ada juga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perintah yang diberikan kepada mereka hal ini dilihat dari hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai apabila dikoreksi oleh atasan mereka masih terdapat beberapa kesalahan yang harus di perbaiki, seperti pengetikan, penyusunan format pekerjaan dan lain sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden mengenai indikator

produktivias“Kurang Baik”, terutama dalam penyelesaian pekerjaan pegawai dinas harus mampu menggunakan waktu se efektif dan efisien mungkin serta harus mampu memperkirakan seberapa banyak waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP di Kabupaten Pelalawan.

4. Adaptasi

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari Adaptasi. Adaptasi adalah kemampuan seorang pegawai untuk dapat bersikap dalam menghadapi lingkungannya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator adaptasi yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.10a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Adaptasi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja	3 (60%)	2 (40%)	-	5

2	Menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan	1 (20%)	-	4 (80%)	5
3	Menguasai teknologi yang ada	2 (40%)	1 (20%)	2 (40%)	5
4	Menjalankan aturan yang baru dalam bekerja	5 (100%)	-	-	5
5	Bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik	3 (60%)	2 (40%)	-	5
Jumlah		14	5	6	25
Rata-Rata		2,8	1	1,2	5
Persentase		56%	20%	24%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.9a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan bahwa pegawai sudah bisa menyesuaikan diri dengan perubahan aturan yang ada dinas pendidikan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan ada beberapa orang pegawai yang kesulitan menyesuaikan perubahan yang ada di kantor dinas pendidikan, tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Item menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun sering kena marah, yang menjawab Kurang Baik berjumlah 4 orang dengan alasan pegawai tidak mau mengerjakan sesuatu yang apabila

diberikan dengan sewenang-wenang, dan tidak ada responden yang menjawab Cukup Baik.

Sedangkan item menguasai teknologi yang ada yang menjawab Baik berjumlah 2 orang dengan alasan seluruh pegawai sudah mampu menguasai teknologi baru yang ada, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya beberapa orang pegawai yang mengerti apabila ada teknologi terbaru, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 2 orang dengan alasan pegawai sangat kesulitan apabila sistem dan teknologi sudah berubah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian item menjalankan aturan yang baru dalam bekerja yang menjawab Baik berjumlah 5 orang dengan alasan pegawai sudah bisa mengikuti aturan terbaru walaupun harus ditekankan, dan tidak ada pegawai yang menjawab Cukup Baik dan Kurang Baik.

Selanjutnya item bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik yang menjawab Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai sudah bisa menempatkan posisi mereka masing-masing, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan masih ada beberapa orang pegawai tidak bisa dan kebingungan dalam menempatkan posisi untuk suatu pekerjaan, dan tidak responden yang menjawab Kurang Baik.

Dari tabel V.10a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator adaptasi yaitu sebesar 56%.Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90

orang responden terhadap indikator adaptasi yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.10b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Adaptasi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja	33 (37%)	-	57 (63%)	90
2	Menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan	12 (13%)	26 (29%)	52 (58%)	90
3	Menguasai teknologi yang ada	4 (4%)	14 (16%)	72 (80%)	90
4	Menjalankan aturan yang baru dalam bekerja	22 (24%)	22 (24%)	46 (52%)	90
5	Bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik	-	42 (47%)	48 (53%)	90
Jumlah		71	104	275	450
Rata-Rata		14,2	20,8	55	90
Persentase		16%	23%	61%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.10b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan kerja yang menjawab Baik berjumlah 33 orang dengan alasan bahwa pegawai sudah bisa menyesuaikan di lingkungan kerja, responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 57 orang dengan alasan pegawai sangat kesulitan menyesuaikan diri di lingkungan baru dalam hal pekerjaan, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Item menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun di bawah tekanan yang menjawab Baik berjumlah 12 orang dengan alasan walaupun terpaksa pegawai dinas tetap bekerja sesuai perintah, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 26 orang dengan alasan hanya sebagian kecil yang mau mengerjakannya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 52 orang dengan alasan kalau sudah dibawah tekanan tidak ada satupun pegawai yang mau mengerjakan kerjaan tersebut.

Sedangkan menguasai teknologi yang adayang menjawab Baik berjumlah 4 orang dengan alasan sangat sedikit pegawai yang paham teknologi yang ada, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 14 orang dengan alasan bahwa setengah dari pegawai menggunakan teknologi yang ada, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 72 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas pendidikan sangat kesulitan dalam menggunakan teknolgi terbaru dalam pekerjaan.

Kemudian item menjalankan aturan yang baru dalam bekerjayang menjawab Baik berjumlah 22 orang dengan alasan palingan sebagian kecil pegawai yang mau menjalankannya karena sudah terbiasa dengan aturan lama, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 22 orang dengan alasan bahwa tidak akan

semua pegawai yang mau mengikuti aturan baru apabila tidak sesuai, dan yang menjawab KurangBaik berjumlah 46 orang dengan alasan bahwa kebiasaan itu sulit dirubah jadi apabila ada hal baru seperti aturan yang dimaksiud akan sulit diterima oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Selanjutnya item bisa menempatkan posisi dalam bekerja dengan baik yang menjawab Cukup Baik berjumlah 42 orang dengan alasan tidak semua pegawai bisa melakukannya, yang menjawab KurangBaik berjumlah 48 orang dengan alasan bahwa baik PNS ataupun THL sangat sulit menempatkan diri dalam posisi baru yang diberikan untuk melakukan pekerjaan, dan tidak ada respondeng yang menjawab Baik.

Dari tabel V.10b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator produktivitas termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator adaptasi tentang pegawai menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam organisasi, beliau menjawab :

“Sebenarnya memang ini cukup sulit apabila seorang pegawai sikapnya memang tertutup sehingga akan kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada disekitar mereka”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.00 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP indikator adaptasi tentang pegawai menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam organisasi, beliau menjawab:

“saya rasa itu tergantung kepada masing-masing pegawai, apabila seorang pegawai mampu bersifat terbuka bukan tidak mungkin dia akan lebih mudah menempatkan diri dilingkungan pekerjaan atau hal yang baru”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.10 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Hasil observasi penulis menunjukkan pegawai pegawai masih kesulitan dalam menyesuaikan diri apabila ada perubahan dalam lingkungan pekerjaan, dan juga pegawai sulit mengikuti aturan baru yang ada di Dinas Pendidikan karena sudah terbiasa dengan aturan yang lama, sering tidak menghiraukan aturan yang baru apabila aturan tersebut memberatkan kepada pegawai. Selanjutnya apabila pegawai ditekan oleh atasan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan pegawai hanya seandainya saja mengerjakannya dan tidak termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden Gurumengenai indikator adaptasi “Kurang Baik”.

5. Inisiatif dan Pemecahan Masalah

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari Inisiatif dan pemecahan masalah. Inisiatif dan pemecahan masalah adalah kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung

jawabnya dan juga mampu memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator Inisiatif dan pemecahan masalah yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.11a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Inisiatif dan Pemecahan Masalah Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menghasilkan ide-ide inovatif	1 (20%)	4 (80%)	-	5
2	Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah	2 (40%)	3 (60%)	-	5
3	Mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi	-	3 (60%)	2 (40%)	5
4	Tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru	-	1 (20%)	4 (80%)	5
5	Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	-	2 (40%)	3 (60%)	5
Jumlah		3	13	9	25

Rata-Rata	0,6	2,6	1,8	5
Persentase	12%	52%	36%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.11a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item menghasilkan ide-ide inovatif yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan bahwa inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 4 orang dengan alasan tidak banyak inovasi yang dilakukan pegawai, tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Item membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah yang menjawab Baik berjumlah 2 orang dengan alasan hanya segelintir yang bisa memberikan alternative solusi, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 3 orang dengan alasan tidak banyak yang bisa diberikan pegawai dan memberikan solusi, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Sedangkan item mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi tidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 3 orang dengan alasan Cuma ada tiga orang yang bisa berfikir untuk mengantisipasi permasalahan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 2 orang dengan alasan kebanyakan dari pegawai tidak terfokus kepada permasalahan yang akan dihadapi dalam suatu pekerjaan.

Kemudian item tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru tidak ada responden yang menjawab, dan yang menjawab Cukup Baik 1 orang responden dengan alasan segelintir pegawai sudah bisa menyelesaikan kerja dengan cara

baru, dan menjawab Kurang Baik 4 orang dengan alasan tidak ada pegawai yang menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya item mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atas tidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan palingan satu atau dua orang pegawai yang melakukannya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 3 orang dengan alasan sedangkan diperintah saja pegawai enggan melaksanakannya.

Dari tabel V.11a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator inisiatif dan pemecahan masalah dari table diatas dilihat angka terbesar persentase berada pada table“Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator inisiatif dan pemecahan masalah yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.11b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Inisiatif dan Pemecahan Masalah Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Menghasilkan ide-ide inovatif	20 (22%)	50 (56%)	20 (22%)	90
2	Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah	25 (28%)	25 (28%)	40 (44%)	90

3	Mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi	-	50 (56%)	40 (44%)	90
4	Tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru	-	50 (56%)	40 (44%)	90
5	Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	-	40 (44%)	50 (56%)	90
Jumlah		45	215	190	450
Rata-Rata		9	43	38	90
Persentase		10%	48%	42%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.11b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item menghasilkan ide-ide inovatif yang menjawab Baik berjumlah 20 orang dengan alasan bahwa ada pegawai yang sudah menggunakan cara baru dalam bekerja, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 50 orang dengan alasan sudah semakin banyak pegawai yang berinovasi, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 20 orang dengan alasan tidak ada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan inovasi terbaru.

Item membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah yang menjawab Baik berjumlah 25 orang dengan alasan pegawai sudah bisa memberikan alternatif, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 25 orang dengan alasan hanya sebagian kecil pegawai yang bisa memberikan solusi, dan yang

menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan tidak ada alternative solusi yang diberikan pegawai terhadap pemecahan masalah.

Sedangkan mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi tidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 50 orang dengan alasan bahwa tidak seluruh pegawai yang mengantisipasi masalah, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan bahwa tidak ada pegawai yang mampu mengantisipasi permasalahan yang akan terjadi.

Kemudian item tingkat penyelesaian tugas dengan cara-cara baru tidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 50 orang dengan alasan bahwa tergantung pekerjaan apa yang dikerjakan, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan bahwa tidak ada penyelesaian dengan cara baru hanya dengan cara lama.

Selanjutnya item mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atas yang menjawab Cukup Baik berjumlah 40 orang dengan alasan sebagian kecil pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa harus ada perintah, yang menjawab Kurang Baik berjumlah 50 orang dengan alasan bahwa tidak ada pegawai yang mau mengerjakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, dan tidak ada respondeng yang menjawab Baik.

Dari tabel V.11b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator inisiatif dan pemecahan masalah termasuk kepada interval “Cukup Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai

indikator inisiatif dan pemecahan masalah tentang pegawai mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi, beliau menjawab :

“Tidak banyak yang bisa diberikan pegawai palagi dalam mengantisipasi masalah yang akan datang”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.05 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP indikator inisiatif dan pemecahan masalah tentang pegawai mengantisipasi masalah yang mungkin dapat terjadi, beliau menjawab:

“Ada beberapa orang pegawai yang berfikir tentang kemungkinan permasalahan yang akan terjadi dalam pekerjaan, hanya saja mereka tidak bisa memberikan pandangan secara jelas bagaimana solusinya”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.15 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Sedangkan hasil observasi penulis, pegawai sangat kesulitan dalam menemukan ide-ide yang baru dalam penyelesaian pekerjaan, dan solusi alternatifpun sangat sulit didapatkan dari pegawai apabila tidak ada atasan mereka. Pegawai hanya menggunakan waktu luang untuk saling bercerita tidak mengerjakan pekerjaan kalau tidak ada perintah dari atasan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden Guru mengenai indikator inisiatif dan pemecahan masalah “Cukup Baik”.

6. Kerjasama

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan

dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari kerjasama. Kerjasama adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai kesediaan dalam hubungan kerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kerjasama yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.12a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kerjasama Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memelihara hubungan kerja yang efektif	1 (20%)	4 (80%)	-	5
2	Kerja sama berpengaruh terhadap hasil kerja	4 (80%)	1 (20%)	-	5
3	Memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain	-	1 (20%)	4 (80%)	5
4	Bentuk kerja sama antar sesama	-	3 (60%)	2 (20%)	5
5	Bentuk kerja sama dengan atasan sudah	2 (40%)	3 (60%)	-	5
Jumlah		7	12	6	25

Rata-Rata	1,4	2,4	1,2	5
Persentase	28%	48%	24%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.12a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item memelihara hubungan kerja yang efektif yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan bahwa pegawai sudah menjaga hubungan kerja yang efektif, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 4 orang dengan alasan ada pegawai yang bisa ubungan kerja secara efektif da nada juga yang tidak, tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Item kerja sama berpengaruh terhadap hasil kerja yang menjawab Baik berjumlah 4 orang dengan alasan kerjsama memang awal dari keberhasilan kerja, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan tidak semua kerjasama yang mengefektifkan pekerjaan, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Sedangkan item memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain tidak ada respondnen yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan sangat sedikit pegawai yang bersifat seperti itu, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 4 orang dengan alasan kebanyakan dari pegawai bukan mendukung tetapi menjatuhkan rekan kerjanya.

Kemudian item bentuk kerja sama antar sesama tidak ada responden yang menjawab Baik, dan yang menjawab Cukup Baik 3 orang responden dengan alasan sudah ada kerjsama dilakukan walaupun sedikit, dan menjawab Kurang

Baik 2 orang dengan alasan tidak ada kerjasama yang dilakukan diluar seksi masing-masing.

Selanjutnya item bentuk kerja samadengan atasan sudahtidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan pegawai melakukan kerjasama dengan atasan sekali-kali, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 3 orang dengan alasan pegawai elakukan kerjasama dengan atasan hanya karena takut kena marah.

Dari tabel V.12a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator kerjasama dari table diatas dilihat angka terbesar persentase berada pada table “Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kerjasama yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.12b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai IndikatorKerjasama Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Memelihara hubungan kerja yang efektif	23 (26%)	38 (42%)	29 (32%)	90
2	Kerja sama berpengaruh terhadap hasil kerja	30 (33%)	30 (33%)	30 (33%)	90
3	Memberikan dukungan dan bantuan kepada orang	10 (11%)	35 (39%)	45 (50%)	90

	lain				
4	Bentuk kerja sama antar sesame	45 (50%)	-	45 (50%)	90
5	Bentuk kerja sama dengan atasan	20 (22%)	50 (56%)	20 (22%)	90
Jumlah		128	153	169	450
Rata-Rata		25,6	30,6	33,8	90
Persentase		28%	34%	38%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.12b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item memelihara hubungan kerja yang efektif yang menjawab Baik berjumlah 23 orang dengan alasan bahwa pegawai saling menjaga hubungan kerja yang efektif, responden yang menjawab Cukup Baik berjumlah 38 orang dengan alasan ada pegawai yang bisa menjaga hubungan antar rekan kerja ada yang tidak, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 29 orang dengan alasan kebanyakan dari pegawai berbeda seksi saling bermusuhan atau saling menjatuhkan.

Item kerja sama berpengaruh terhadap hasil kerja yang menjawab Baik berjumlah 30orang dengan alasan pegawai sudah berfikir bahwa apabila suatu pekerjaan dilakukan bersama hasilnya akan sangat memuaskan, yang menjawab CukupBaik berjumlah 30orang dengan alasan kerjasama apabila tidak dilandasi dengan tujuan bersama tidak akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 30 orang dengan alasan kalau suatu pekerjaan dilakukan secara bersama maka pekerjaan tidak akan selesai karena hanya berkumpul-kumpul saja.

Sedangkan memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain yang menjawab Baik berjumlah 10 orang dengan alasan pegawai saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 35 orang dengan alasan ada yang memberikan dukungan dan pula yang mematahkan semangat dalam bekerja, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 45 orang dengan alasan bahwa kebanyakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan malahan di ganggu oleh pegawai lainnya dan mengajak keluar pada saat jam kerja.

Kemudian item bentuk kerja sama antar sesama yang menjawab Baik berjumlah 45 orang dengan alasan pegawai saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada responden yang menjawab Cukup Baik, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 45 orang dengan alasan bahwa pegawai sering tidak bekerjasama dan saling terjadi miss komunikasi.

Selanjutnya item bentuk kerja sama dengan atasan sudah yang menjawab Baik berjumlah 20 orang dengan alasan sudah melakukan kerjasama dengan atasan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 50 orang dengan alasan bahwa baik sekali-sekali sudah melakukan kerjasama dengan atasan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 20 dengan alasan belum pernah sama sekali bekerjasama dengan atasan.

Dari tabel V.12b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator kerjasama termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator kerjasama tentang kerja sama pegawai berpengaruh terhadap kerja, beliau menjawab :

“Sepengetahuan saya pegawai-pegawai disini sudah melakukan kerjasama yang baik dari sesama mereka ataupun dengan atasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.10 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP indikator kerjasama tentang kerja sama pegawai berpengaruh terhadap kerja, beliau menjawab:

“Ya terkadang ada pekerjaan yang harus diselesaikan bersama dan kadang ada pula pekerjaan yang di khususkan untuk seseorang yang tak bisa dikerjakan secara bersama tergantung pekerjaan apa saja yang diberikan”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.15 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan, pegawai hanya memelihara hubungan yang dengan pegawai yang satu bidang dengan mereka, dan sering terjadi kesalahpahaman antar bidang. Bentuk kerjasamapun dilakukan hanya sebatas bidang mereka saja, dan kerjasama dengan atasan sangat sulit dilakukan karena hanya orang-orang tertentu saja yang bisa berkomunikasi langsung dengan atasan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden Gurumengenai indikator adaptasi “Kurang Baik”.

7. Tanggungjawab

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari tanggungjawab. Tanggungjawab adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator tanggungjawab yang terdiri dari dua item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.13a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Tanggungjawab Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	5 (100%)	-	-	5
2	Kesiapan dalam menerima risiko dari pekerjaan yang lebih berat	1 (20%)	4 (80%)	-	5
Jumlah		6	4	-	10
Rata-Rata		3	2	-	5

Persentase	60%	40%	-	100%
-------------------	------------	------------	----------	-------------

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.13a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang menjawab Baik berjumlah 5 orang dengan alasan bahwa seluruh pegawai sudah bekerja dengan rasa tanggungjawab, dan tidak ada pegawai yang menjawab Cukup Baik dan Kurang Baik.

Item kesiapan dalam menerima risiko dari pekerjaan yang lebih berat yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan pegawai sudah siap menerima resiko dari suatu pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 4 orang dengan alasan sebagian pegawai yang siap melakukannya, dan tidak ada responden yang menjawab Kurang Baik.

Dari tabel V.13a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator tanggungjawab dari table diatas dilihat angka terbesar persentase berada pada table “Cukup Baik”.Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator tanggungjawab yang terdiri dari dua item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.13b Distribusi Tanggapan Responden Guru SMP Mengenai Indikator Tanggungjawab Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	

1	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	35 (39%)	15 (17%)	40 (44%)	90
2	Kesiapan dalam menerima risiko dari pekerjaan yang lebih berat	20 (22%)	40 (44%)	30 (33%)	90
Jumlah		55	55	70	180
Rata-Rata		27,5	27,5	35	90
Persentase		31%	31%	38%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.13b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab yang menjawab Baik berjumlah 35 orang dengan alasan bahwa pegawai bekerja dengan rasa tanggungjawab, responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 15 orang dengan alasan pegawai hanya sedikit pegawai yang serius dalam melakukan pekerjaan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan kebanyakan pegawai hanya seadanya mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Item kesiapan dalam menerima risiko dari pekerjaan yang lebih berat yang menjawab Baik berjumlah 20 orang dengan alasan walaupun semakin berat pekerjaan pegawai sudah siap menerima risikonya, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 40 orang dengan alasan pegawai masih takut-takut menerima risiko pekerjaan yang berat dan besar, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 30

orang dengan alasan masih banyak pegawai yang menolak atas pekerjaan yang berisiko besar.

Dari tabel V.13b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator tanggungjawab termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator tanggungjawab tentang sikap dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, beliau menjawab :

“Ini sulit saya rasa tergantung mood mereka terkadang sikapnya cuek setelah kita berikan tugas terkadang menerima pekerjaan dengan semangat dan menyelesaikannya dengan waktu yang cepat”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.25 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP indikator tanggungjawab tentang sikap dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, beliau menjawab:

“Mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan menerima tugas yang saya berikan”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 10.30 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Dari hasil observasi penulis di lapangan, pegawai mengerjakan tugas yang diberikan atau pekerjaan memang sudah melakukannya dengan rasa penuh tanggungjawab tetapi pegawai tidak mampu untuk menerima resiko pekerjaan apabila pekerjaan tersebut diluar kemampuannya, sehingga pegawai sering mengelak apabila atasan mereka memberikan pekerjaan yang sama sekali tidak mereka pahami.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden Gurumengenai indikator tanggungjawab “Kurang Baik”.

8. Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Interaksi

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dapat diukur dari kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi. Kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai berhubungan dengan orang lain yang berhubungan dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden pegawai yang berjumlah 5 orang dan responden guru berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi yang terdiri dari lima item penilaian dapat dilihat seperti table dibawah ini :

Tabel V.14a Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Mengenai Indikator Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Interaksi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Dapat berkomunikasi	5 (100%)	-	-	5

	dengan jelas, secara lisan maupun tulisan				
2	Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan	1 (20%)	2 (40%)	2 (40%)	5
3	Memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta dengan pekerjaan	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	5
4	Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik	1 (20%)	1 (20%)	3 (60%)	5
5	Tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain	-	1 (20%)	4 (80%)	5
	Jumlah	8	7	10	25
	Rata-Rata	1,6	1,4	2	5
	Persentase	32%	28%	40%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.14a dapat dilihat bahwa dari 5 orang responden pegawai, untuk item dapat berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan yang menjawab Baik berjumlah 5 orang dengan alasan bahwa semua pegawai dapat

berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik sama orang lain, dan tidak ada yang menjawab Cukup Baik dan Kurang Baik.

Item dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya segelintir yang bisa berinteraksi secara efektif dalam semua urusan pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 2 orang dengan alasan ada yang bisa dan ada juga yang tidak, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 2 orang dengan alasan mereka hanya bisa berinteraksi secara efektif hanya permasalahan bidang mereka saja.

Kemudian item memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta dengan pekerjaan responden yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan mereka selalu memelihara hubungan antar sesama dan orang lain, yang menjawab Cukup Baik 3 orang responden dengan alasan ada yang benar-benar menjaga hubungan baik dan ada juga yang tidak, dan menjawab Kurang Baik 1 orang dengan alasan tidak ada pegawai yang saling menjaga hubungan baik secara individu maupun kelompok.

Sedangkan item tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik responden yang menjawab Baik berjumlah 1 orang dengan alasan pegawai sudah bisa secara intens berkomunikasi dengan pimpinan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan hanya pegawai tertentu saja yang bisa berkomunikasi dengan pimpinan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 3 orang dengan alasan hanya orang terdekat saja yang bisa berkomunikasi dengan pimpinan.

Selanjutnya item tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain tidak ada responden yang menjawab Baik, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 1 orang dengan alasan pegawai hanya memberikan informasi kepada saudar-saudaranya saja, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 4 orang dengan alasan informasi yang didapati pegawai dirahasiakan.

Dari tabel V.14a dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden pegawai mengenai indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi dari tabel di atas dilihat angka terbesar persentase berada pada tabel "Cukup Baik". Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden yang guru SMP berjumlah 90 orang responden terhadap indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi yang terdiri dari lima item penilaian, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel V.14b Distribusi Tanggapan Responden Guru Mengenai Indikator Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Interaksi Terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Dapat berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan	32 (36%)	32 (32%)	26 (28%)	90
2	Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan	24 (27%)	39 (43%)	27 (30%)	90

3	Memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta denganpekerjaan	8 (9%)	42 (47%)	40 (44%)	90
4	Tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik	25 (28%)	25 (28%)	40 (44%)	90
5	Tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain	-	20 (22%)	70 (78%)	90
Jumlah		89	158	203	450
Rata-Rata		17,8	31,6	40,6	90
Persentase		20%	35%	45%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel V.14b dapat dilihat bahwa dari 90 orang responden guru, untuk item dapat berkomunikasi dengan jelas, secara lisan maupun tulisan yang menjawab Baik berjumlah 32 orang dengan alasan bahwa pegawai dapat berkomunikasi dengan jelas dan secara tertulis, responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 32 orang dengan alasan hanya sebagian pegawai yang bisa berkomunikasi dengan lisan, dan responden yang menjawab Kurang Baik berjumlah 36 orang dengan alasan sangat sedikit pegawai dinas yang bisa menjelaskan atau berkomunikasi secara lisan dengan bahasa yang baik dan benar.

Item dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dengan berbagai jenis pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 24 orang dengan alasan pegawai sangat sudah efektif berkomunikasi dengan orang lain, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 39 orang dengan alasan pegawai berinteraksi secara efektif hanya dengan orang disekitarnya, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 27 orang dengan alasan apabila kita tidak kenal sebelumnya dengan pegawai interaksi mereka tidak akan baik dengan kita.

Sedangkan memelihara sikap yang baik dalam segala hubungan antara individu serta dengan pekerjaan yang menjawab Baik berjumlah 8 orang dengan alasan mereka sudah bersikap baik secara individu maupun kelompok dalam pekerjaan, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 42 orang dengan alasan bahwa hanya sebagian pegawai yang bersikap baik, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan bahwa kebanyakan pegawai hanya bisa bersikap baik kepada orang yang mereka kenal.

Kemudian item tingkat kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan pimpinan sudah baik yang menjawab Baik berjumlah 25 orang dengan alasan pegawai dinas pendidikan sudah mampu berkomunikasi secara baik dengan pimpinan mereka, yang menjawab Cukup Baik berjumlah 25 orang dengan alasan bahwa hanya orang tertentu saja yang bisa berkomunikasi dengan baik bersama pimpinan, dan yang menjawab Kurang Baik berjumlah 40 orang dengan alasan bahwa pegawai sangat kesulitan berkomunikasi dengan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Selanjutnya item tentang memberikan informasi yang terbaru dengan orang lain yang menjawab Cukup Baik berjumlah 20 orang dengan alasan informasi hanya sekali-kali diberikan oleh pegawai dinas pendidikan, yang menjawab Kurang Baik berjumlah 70 orang dengan alasan bahwa pegawai dinas sangat menutup informasi, dan tidak ada respondeng yang menjawab Baik.

Dari tabel V.14b dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Guru mengenai indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi termasuk kepada interval “Kurang Baik”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Pelalawan mengenai indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi, beliau menjawab :

“Kalau pegawai disini memang agak sulit berkomunikasi secara langsung dengan pimpinan kami karena kami punya jenjang ya kalau para staf komunikasi nya sama saya dan saya kan menyampaikannya kepada kepala dinas, kalau komunikasi dengan yang lain tentulah mereka sudah bisa berkomunikasi dengan baik”. (Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 11.00 Wib, Senin, 02 Maret 2020).

Kemudian dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SMP indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi, beliau menjawab:

“Mereka masih sulit berkomunikasi dengan atasan kami sebab pegawai atau staf akan berkomunikasi dengan saya, saya akan mengkomunikasikan dengan atasan saya dan atasan saya akan mengkomunikasikannya dengan pimpinan tertinggi disini seperti Kepala Dinas”.(Wawancara, Jam, Hari/Tanggal: 11.11 Wib, Selasa, 03 Maret 2020).

Dari hasil observasi penulis di lapangan, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sudah sangat baik dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan, mereka hanya bisa berinteraksi masalah pekerjaan mereka apabila

ada pekerjaan diluar bidang mereka, pegawai masih sulit untuk berinteraksi secara efektif. Komunikasi bersama atasan belum cukup baik dan informasi masalah pekerjaan masih banyak ditutup-tutupi oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) tanggapan dari responden Guru mengenai indikator kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi “Kurang Baik”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dirumuskan dalam table rekapitulasi jawaban responden pegawai Dinas Pendidikan secara keseluruhan berdasarkan indikator seperti tabel dibawah ini :

Tabel V.15a Rekapitulasi Jawaban Responden Pegawai Dinas Pendidikan dari Keseluruhan Indikator terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Indikator	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	2,8 (56%)	1,4 (28%)	0,8 (16%)	5
2	Kualitas Kerja	2,2 (44%)	1,4 (28%)	1,4 (28%)	5
3	Produktivitas	3,4 (68%)	1,6 (32%)	-	5
4	Adaptasi	2,8 (56%)	1 (20%)	1,2 (24%)	5

5	Inisiatif dan pemecahan masalah	0,6 (12%)	2,6 (52%)	1,8 (36%)	5
6	Kerjasama	1,4 (28%)	2,4 (48%)	1,2 (24%)	5
7	Tanggungjawab	3 (60%)	2 (40%)	-	5
8	Kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi	1,6 (32%)	1,4 (28%)	2 (40%)	5
Jumlah		17,8	13,8	8,4	40
Rata-Rata		2,5	1,5	1	5
Persentase		50%	30%	20%	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari tabel di atas, diketahui hasil jawaban responden tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dari keseluruhan indikator dan sesuai dengan teknik pengukuran berada pada interval “Cukup Baik” dengan persentase 50%.

Hal ini dinilai cukup baik karena masih banyak yang belum terlaksana dengan baik terkait kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Pelalawan, seperti pegawai masih kesulitan menemukan teknik terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi pegawai sudah mengerti betul dengan tugasnya masing-masing. Pegawai juga sudah berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan terbaru tetapi belum maksimal karena pegawai belum memiliki ide-ide yang inovatif.

Sedangkan untuk rekapitulasi jawaban responden guru terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dirangkum dalam table berikut ini :

Tabel V.15b Rekapitulasi Jawaban Responden Guru SMP dari Keseluruhan Indikator terhadap Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama)

No	Indikator	Kategori Penilaian			Keterangan
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	24 (27%)	44 (49%)	22 (24%)	90
2	Kualitas Kerja	17,2 (19%)	26,6 (30%)	46,2 (51%)	90
3	Produktivitas	19,8 (22%)	33 (37%)	37,2 (41%)	90
4	Adaptasi	14,2 (16%)	20,8 (23%)	55 (61%)	90
5	Inisiatif dan pemecahan masalah	9 (10%)	43 (48%)	38 (42%)	90
6	Kerjasama	25,6 (28%)	30,6 (34%)	33,8 (38%)	90
7	Tanggungjawab	27,5 (31%)	27,5 (31%)	35 (38%)	90
8	Kemampuan dalam	17,8 (20%)	31,6 (35%)	40,6 (45%)	90

	berkomunikasi dan interaksi				
Jumlah	155	257	308	720	
Rata-Rata	19	32	39	90	
Persentase	21%	36%	43%	100%	

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2020

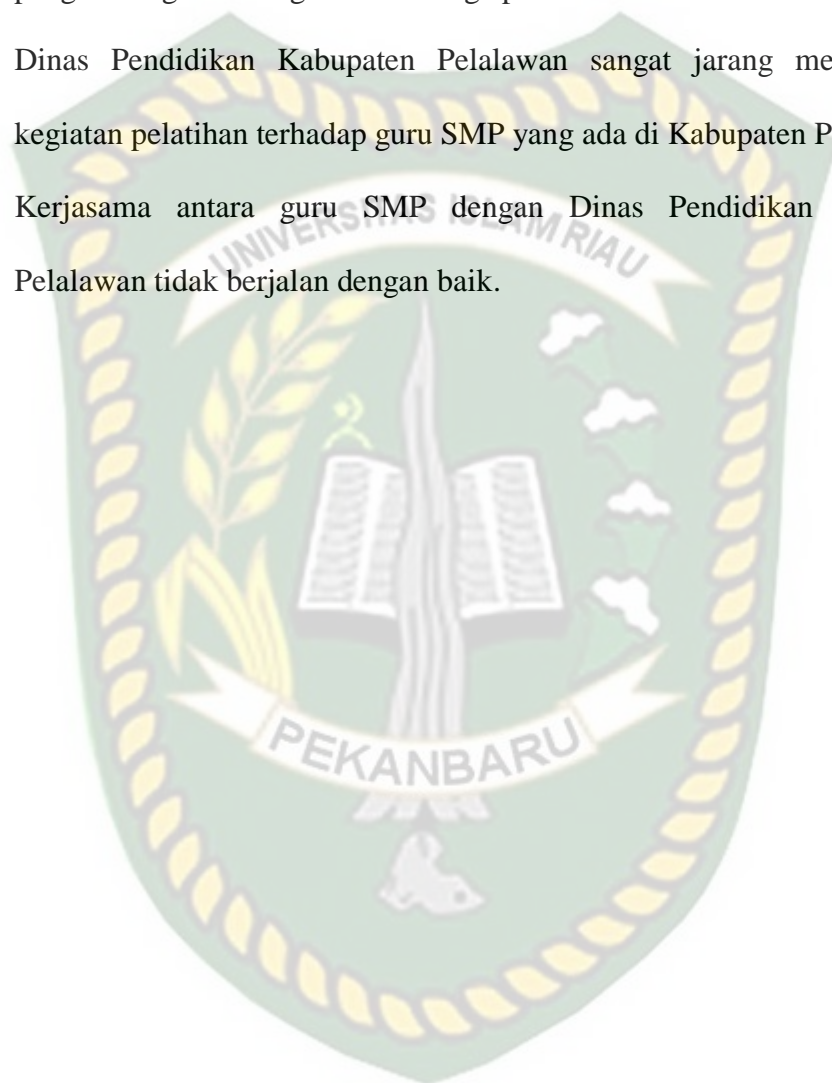
Dari tabel di atas, diketahui hasil jawaban responden guru SMP tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan (Studi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama) dari keseluruhan indikator dan sesuai dengan teknik pengukuran berada pada interval “Cukup Baik” dengan persentase 43%.

Hal diatas dinilai cukup baik karena sudah ada beberapa dari indikator kinerja pegawai yang terlaksana dengan baik hanya saja masih kurang maksimal seperti pegawai kesulitan akan mematuhi aturan yang baru, kerjasama dengan atasan masih kurang, dan pegawai masih banyak yang menutup-nutupi informasi yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

C. Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Kabupaten Pelalawan

Dari analisa data yang dilakukan diatas maka dapat peneliti tarik kesimpulan mengenai beberapa hambatan terkait Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Kabupaten Pelalawan antara lain :

1. Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Pelalawan masih kesulitan dalam mencari inisiatif penyelesaian masalah sehingga masalah dalam pengembangan mutu guru dan tenaga pendidik SMP masih berlarut-larut.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan sangat jarang melaksanakan kegiatan pelatihan terhadap guru SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan.
3. Kerjasama antara guru SMP dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan tidak berjalan dengan baik.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Dalam Meningkatkan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut :

1. Indikator pengetahuan tentang pekerjaan kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dinilai cukup baik karena masih kesulitan menemukan teknik terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Indikator Kualitas Kerja kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dinilai cukup baik karena masih ada kinerja pegawai yang belum maksimal seperti pegawai masih kesulitan mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan pegawai sudah cermat dalam bekerja dan sudah berperan aktif dalam menyelesaikan pekerja.
3. Indikator Produktivitas kategori penilaian responden pegawai berada dalam kategori Cukup Baik dan responden guru SMP berada dalam kategori Cukup Baik. Pegawai menilai semua sub indikator yang berhubungan dengan produktivitas sudah berjalan dengan baik, tetapi menurut guru masih ada kekurangan seperti pegawai belum bias mengukur

waktu seberapa banyak waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Indikator Adaptasi kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dinilai cukup baik karena pegawai tidak akan memaksimalkan hasil pekerjaan apabila pekerjaan tersebut dibawah tekanan dan juga hanya sebagian kecil pegawai yang benar-benar menguasai teknologi yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Indikator Inisiatif dan pemecahan masalah kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup. Hal ini dilihat dari masih terdapat kekurangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pegawai tidak akan melakukan pekerjaan apabila tidak ada perintah dari atasan mereka dan juga belum bias menimbulkan ide-ide yang inovatif.
6. Indikator Kerjasama kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dinilai cukup baik karena belum maksimalnya kinerja pegawai seperti pegawai hanya bekerjasama dengan bidang mereka saja, apabila sudah berbeda bidang maka pegawai akan kesulitan dalam melakukan kerjasama.
7. Indikator Tanggungjawab kategori penilaian responden pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Tanggungjawab sudah berjalan dengan baik hanya saja masih memiliki kekurangan seperti pegawai masih takut menerima pekerjaan yang lebih berisiko atau pekerjaan yang memiliki resiko berat.

8. Indikator Kemampuan dalam berkomunikasi dan interaksi kategori penilaian respon den pegawai dan guru berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dinilai cukup baik karena masih belum maksimalnya pegawai dalam memberikan informasi kepada orang lain, pegawai masih sering menutup-nutupi informasi terbaru yang ada di di Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian adalah :

1. Pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Pelalawan disarankan mampu mencari inisiatif penyelesaian masalah sehingga masalah dalam pengembangan mutu guru dan tenaga pendidik SMP bias diselesaikan dengan baik.
2. Disarankan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan khususnya Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Pertama melakukan kegiatan pelatihan terhadap guru SMP yang ada di Kabupaten Pelalawan.
3. Disarankan kerjasama antar guru SMP di Kabupaten Pelalawan dan Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dilakukan lebih baik lagi sehingga tidak terjadi kesalahpahaman atau Miss Komunikasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hamim, Sufian, 2005. *Administrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Nicholas. 1995. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Publik*, Jakarta : Rajawali Press.
- Kusdi, 2011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta, Salemba Humanika
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Mahsun, Mohammad. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Manulang, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ratminto dan Winarsih Atik Septia. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ridwan, Juniarso dan Sudrajat, Achmad Sodik. 2010. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: NUANSA.
- Ruky, Ahmad S, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sabardi, Agus, 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta; UPPAM
- Sarwoto, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : LPFE UI.
- Sianipar, MM, 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: LAN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyanti, Ambar Teguh, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S.. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Usman, Moh. Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi. J. 2010. *Teori Pengorganisasian & Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan

