

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Cita-cita pembangunan bangsa Indonesia di antaranya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut diwujudkan melalui upaya pembangunan bidang pendidikan secara menyeluruh, terarah, terpadu dan berkesenambungan (Fahriah, 2015:1). Oleh karena itu diperlukan manajemen yang tepat dalam pengelolaan setiap aspek pendidikan, di antaranya aspek kurikulum, proses, sarana dan prasarana, serta pendidik sebagai pelaku dan penentu utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan (Seknun, 2012:120).

Standar yang dinilai paling langsung berkaitan dengan mutu pendidikan adalah standar guru yaitu kualifikasi akademik dan kompetensi (Sappaile dan Rusmawati, 2017:2). Sebagai tenaga pendidik yang profesional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai sehingga mampu memberikan layanan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya (Miarso, 2008:66).

Kompetensi guru di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ditegaskan dalam undang-undang tersebut pada pasal 8 yang mengamanatkan guru wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Ketentuan kompetensi yang dimaksud diuraikan secara rinci dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Peraturan ini menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi inti yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

Oleh karena itu, sejak diberlakukannya otonomi pendidikan sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah diberikan otonomi atau kewenangan yang lebih luas untuk mengelola pendidikan, kecuali pendidikan tinggi. Ruang lingkup kewenangan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang

pendidikan meliputi kebijakan, pembiayaan, kurikulum, sarana dan prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, dan pengendalian mutu pendidikan (Fahriah, 2015:7). Kewenangan tersebut diharapkan dapat menjadikan daerah unggul dengan segenap potensi yang dimiliki melalui penerapan kebijakan masing-masing dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan (Putera, 2015:229). Strategi yang dapat dilakukan oleh daerah untuk meningkatkan kualitas dan daya saing pendidikan berdasarkan hasil penelitian Revida (2014:5-7) ialah meningkatkan kualitas guru dengan dukungan anggaran yang memadai (UU No. 14 Tahun 2005 pasal 34 ayat 3) dan partisipasi masyarakat serta dunia usaha. Kualitas guru yang dimaksud ialah kualifikasi pendidikan akademik minimal S1/D-IV dan ditambah dengan empat kompetensi inti.

Menurut Sarwoto (2000:145-148) manajemen yang tepat terhadap peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di era globalisasi saat ini merupakan sesuatu yang sangat penting. Mengingat persaingan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin ketat dan pesat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rifai (2018:142) bahwa kesiapan para pemangku kepentingan dunia pendidikan di Indonesia dalam menghadapi era perubahan generasi yang dinamis, terutama kompetensi tenaga pendidik sangat diperlukan. Oleh karena itu, menurut Eliyanto dan Udik (2013:35), peran manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik tidak terlepas dari empat kompetensi yang dipersyaratkan.

Kemampuan pendidik yang tercermin dalam empat kompetensi inti tersebut perlu dikembangkan secara berkesinambungan (Seknun, 2012:120 dan Sugiarti, 2019:10-11). Hal ini sesuai dengan pidato Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang disampaikan oleh Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Peringatan Hari Guru Nasional Tahun 2018 tanggal 26 November tahun 2018 di Senayan Jakarta (Effendy:2018). Paling tidak ada tiga ciri guru profesional yaitu pertama, memenuhi kompetensi dan keahlian inti sebagai pendidik. Guru abad ke-21 harus mampu menyiapkan peserta didik yang terampil, berfikir kritis, kreatif, inovatif, komunikatif dan mampu berkolaborasi.

Hal tersebut tidak dapat diwujudkan manakala guru berhenti belajar dan mengembangkan diri. Kedua, mampu membangun kesejawatan antar sesama guru untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan meningkatkan kecakapan agar dapat mengikuti laju perubahan zaman, dan ketiga mampu merawat jiwa sosial dengan segala tantangan dan hambatan para guru Indonesia yang berada di garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui Kegiatan Pembinaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) oleh perangkat daerah yang melaksanakan urusan pendidikan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mulyasa dalam (Saroh, 2014:43) MGMP pembinaan oleh perangkat daerah terkait harus dilakukan secara intensif dan berkelanjutan. Sehingga melalui forum tersebut para guru dapat berbagi pengalaman, bertukar pikiran dan berlatih bersama. Dengan demikian diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi ketika melaksanakan tugas utama yaitu proses pembelajaran dapat diatasi.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang disampaikan pada Pekan Pendidikan dan Kebudayaan di Senayan Jakarta tanggal 29 April 2019 (Supriano, 2019). Bahwa MGMP dapat dijadikan solusi para guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Melalui forum tersebut guru berkumpul dalam komunitasnya untuk membahas dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pernyataan tersebut bukan tidak beralasan, bahwa pada tahun 2018 kondisi kompetensi guru di Indonesia belum mencapai target sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti persentase guru yang tidak layak mengajar saat ini masih ada sekitar 2,61%. Selanjutnya pada indikator hasil uji kompetensi guru secara nasional rata-rata hanya 53,02. Angka tersebut di bawah angka standar kompetensi minimal yang ditetapkan yaitu 55,0 (Amannullah, 2018:24). Kemudian dilihat dari persentase guru yang tersertifikasi, pada tahun 2019 jumlah guru PNS dan nonPNS se-Indonesia sebanyak 3.017.296 orang. Dari jumlah tersebut ada 1.625.141 orang atau 53,86% belum tersertifikasi (Suhardi:2019).

Kondisi serupa juga terjadi di Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. Dalam upaya mewujudkan guru yang memiliki kompetensi sesuai standar, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci telah merencanakan dan melaksanakan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Program tersebut di antaranya melalui kegiatan Pembinaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tingkat Kabupaten.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Tahun 2018, ternyata upaya peningkatan kompetensi guru khususnya guru PNS SMP melalui Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten belum mencapai target sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1. Target dan Capaian Indikator Kinerja Kompetensi Guru PNS SMP Negeri Kabupaten Kerinci Tahun 2018

No	Indikator Kinerja Kompetensi Guru	Tahun 2018	
		Target	Capaian
1.	Persentase Guru PNS SMPN Lulus Uji Kompetensi Guru	50,00	20,00
2.	Persentase Guru PNS SMPN yang Tersertifikasi	92,06	76,31
3.	Persentase Guru PNS SMPN Layak Mengajar	85,00	75,00

Sumber: LAKIP Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan Laporan Korwas Tahun 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 target angka kelulusan guru dalam Uji Kompetensi Guru (UKG) sebesar 50% namun realisasinya hanya tercapai 20%. Dalam hal sertifikasi guru, baru 538 orang yang tersertifikasi, artinya dari total 705 orang guru PNS SMPN di Kabupaten Kerinci, masih ada 167 orang yang belum tersertifikasi. Kemudian masih terdapat 25% atau 176 orang guru PNS SMP dalam kategori tidak layak mengajar. (Laporan Bidang GTK Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci: 2018).

Data Pengawas Binaan SMP Kabupaten Kerinci Tahun 2019 menunjukkan secara rinci bahwa rendahnya persentase guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMP yang tidak layak mengajar banyak terjadi pada guru mata pelajaran Ujian Nasional, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2. Jumlah Guru PNS SMP Tidak Layak Mengajar Mata Pelajaran Ujian Nasional Kabupaten Kerinci Tahun 2019

No	Guru Mata Pelajaran Ujian Nasional	Jumlah Guru PNS	Tidak Layak Mengajar	
			Jumlah	%
1.	Bahasa Indonesia	65	10	15,38
2.	Bahasa Inggris	98	18	18,37
3.	Ilmu Pengetahuan Alam	85	20	23,53
4.	Matematika	125	31	24,80
	Jumlah	373	79	21,18

Sumber: Laporan Koordinator Pengawas Binaan SMP Kabupaten Kerinci Tahun 2020 (diolah)

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa, berdasarkan data pengawas binaan SMP pada tahun 2019 terdapat 79 orang atau 21,18% dari 373 guru PNS mata pelajaran Ujian Nasional masuk dalam kategori tidak layak mengajar. Persentase tertinggi terjadi pada guru mata pelajaran Matematika dan terendah pada guru mata pelajaran Bahasa Indonesia. Artinya pada tahun 2019 hanya terdapat 78,82% guru PNS mata pelajaran Ujian Nasional yang layak mengajar dan ini paling banyak terjadi pada guru mata pelajaran Matematika yakni 24,80%.

Kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap hasil lulusan (Nardi, 2018:36) dan (Sugiarti, 2019:11). Hal ini terbukti di Kabupaten Kerinci, kondisi guru sebagaimana tergambar pada Tabel 1.2 berdampak pada capaian hasil Ujian Nasional siswa. Rata-rata nilai Ujian Nasional siswa SMP pada Tahun Pelajaran 2018/2019 adalah 44,78. Angka tersebut lebih rendah dari rata-rata Provinsi Jambi yaitu 46,83 dan dan rata-rata nasional yang berada pada angka 51,1 (Data Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci: 2019).

Kondisi tersebut sangat disayangkan, karena Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten merupakan kegiatan rutin Dinas Pendidikan Kabupaten

Kerinci pada Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Kegiatan tersebut adalah pendukung misi kedua Pemerintah Kabupaten Kerinci periode 2014-2019 yaitu “Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Berakhlak, Beriman dan Bertaqwa” yaitu membangun sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing serta religius yang ditandai dengan peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, dan standar hidup layak (RPJMD Kabupaten Kerinci 2014-2019:V-4).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan bahwa Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci adalah dalam bentuk pelatihan. Yaitu terhadap guru mata pelajaran Sekolah Menengah Pertama. Pelaksanaannya dalam bentuk pertemuan atau tatap muka sebanyak satu kali setiap minggu dengan total 60 (enam puluh) jam pelajaran. Dimulai dari minggu ketiga bulan Juli sampai minggu kedua bulan September tahun 2018 bertempat di SMPN 1 Kerinci. Materi kegiatannya meliputi kebijakan pendidikan, kompetensi guru, materi ajar, perangkat mengajar, dan praktik mengajar serta penilaian.

Oleh karena itu kegiatan tersebut mestinya di-*manage* dengan baik oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci agar target kinerjanya dapat tercapai. Apalagi sejak tahun 2017 beban dan tanggung jawab pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci telah berkurang. Yakni hanya mengelola Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Dasar (SD dan SMP). Hal ini sebagai konsekuensi pengalihan kewenangan pengelolaan pendidikan menengah dari pemerintah kabupaten/kota ke pemerintah provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Sebagaimana konsep manajemen kinerja sektor publik, bahwa dalam pelaksanaan program dan kegiatan di instansi pemerintah harus memiliki target kinerja yang jelas dan terukur (Mahmudi, 2015:17). Tidak terkecuali Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Demikian pula pegawai pelaksana kegiatan. Harus terlebih dahulu memahami target kinerja tersebut. Baru kemudian diidentifikasi peran apa dan target apa yang mesti dicapai oleh masing-masing mereka.

Demikian pula ketika masuk tahap pelaksanaan kinerja, pimpinan yakni pejabat penanggung jawab pelaksana kegiatan harus senantiasa melakukan pengkoordinasian, pengarahan, pengawasan, komunikasi dan sebagainya untuk memastikan bahwa masing-masing staf bekerja sesuai dengan ketentuan dan arah yang telah disepakati pada tahap perencanaan. Apabila terjadi kendala atau hal-hal yang tidak sesuai prosedur, maka pimpinan segera melakukan *feedback* dan mengambil tindakan yang diperlukan.

Kemudian pada tahap pengukuran kinerja, pejabat yang berwenang dan staf dapat sama-sama melakukannya. Baik pengukuran kinerja individu pegawai maupun pengukuran kinerja kegiatan. Hasil penilaian tersebut di-*review* dan menjadi dasar pemberian *reward and punishment* serta pengembangan staf ke depannya. Jika diperlukan, dapat dilakukan pembaharuan target kinerja kegiatan walaupun berdampak pada tingkat kebutuhan anggaran ataupun sumber daya lainnya.

Namun berdasarkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menduga ada permasalahan manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Hal ini didukung oleh hasil penelitian awal yang peneliti lakukan. Pada aspek perencanaan, berdasarkan penelusuran peneliti terhadap Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten, ditemukan bahwa indikator kinerja yang ditetapkan sulit diukur yakni “Terbinanya MGMP SMP Tingkat Kabupaten sebanyak 100%” (Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Pendidikan: 2018). Seharusnya indikator kinerja dirumuskan dengan lebih spesifik dan mudah diukur.

Kemudian kegiatan tindak lanjut setelah kegiatan pembinaan dalam rangka pencapaian indikator *outcome* terkesan tidak terencana dengan baik. Hal ini diketahui dari Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan Tahun Anggaran 2018. Tidak ada item Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten yang mengalami perubahan. Artinya tetap yaitu hanya berupa pelatihan beberapa hari. Tidak ada anggaran kegiatan tindak lanjut untuk memastikan indikator *outcome* kegiatan tercapai.

Hal tersebut terungkap dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap pengurus MGMP Tingkat Kabupaten sebagai berikut:

“Pasca pelaksanaan Kegiatan Pembinaan MGMP Tingkat Kabupaten, tidak ada pendampingan dan monitoring atau evaluasi secara berkala dari pihak dinas. Apalagi materi yang disajikan dalam Pembinaan MGMP tingkat kabupaten sebelumnya terkadang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta. Setelah kegiatan berakhir kami kurang mendapat perhatian serius secara lebih lanjut” (Wawancara, IZ 26 Juni 2019).

Selain itu, pada aspek koordinasi Kegiatan Pembinaan MGMP SMP, Dinas Pendidikan terkesan kurang melakukan koordinasi secara intensif dengan Koordinator Pengawas baik pada saat perencanaan dokumen kegiatan, maupun pada tahap pelaksanaan dokumen tersebut. Sebagaimana terungkap dalam wawancara dengan Koordinator Pengawas sebagai berikut:

“Kami pengawas tidak diajak dalam menyusun dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten. Sehingga pengawas tidak tahu secara jelas ke mana arah dan target apa yang sebenarnya ingin dicapai. Kami hanya menerima surat tugas, lalu kami siapkan dokumennya dan segala perlengkapannya kemudian kami laksanakan di lapangan” (Wawancara, WZ 27 Juni 2019).

Hal tersebut juga terjadi pada staf seksi Kesejahteraan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Sebagaimana terungkap dalam wawancara dengan staf Edwar sebagai berikut:

“Kami selaku staf tidak dilibatkan dalam penyusunan dan pembahasan Rencana Kerja dan Anggaran kegiatan. Baik pada rapat pembahasan lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci maupun pada rapat bersama dengan TAPD Kabupaten Kerinci. Sehingga kami tidak tahu secara persis anggaran dan target kinerja yang harus dicapai pada setiap kegiatan. Termasuk Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten Tahun 2018. Kami hanya melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diinstruksikan atasan. Selama ini kami tidak diinstruksi untuk ikut pembahasan maka kami pun tidak berani ikut pada pembahasan tersebut”. (Wawancara, ED Juni 2019).

Selain itu, pengukuran dan *review* terhadap Rencana Kerja Tahunan kegiatan pembinaan MGMP hanya pada *input* dan *output* saja. Tidak dilakukan pada indikator *outcome*. Sebagaimana diungkap dalam wawancara dengan Kepala Sub



Bidang Pemerintahan dan Kebudayaan Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BP4D) Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

“Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci tidak melakukan pengukuran pada indikator *outcome* dan tidak konsisten dalam pencapaian target dan kinerja yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis. Hal ini terbukti pada saat pembahasan Rencana Kerja Perubahan. Pihak Dinas Pendidikan tidak dapat menunjukkan dan menjelaskan data capaian kinerja indikator *outcome*. Hanya data capaian indikator *output* saja. Sementara mereka selalu meminta tambahan anggaran.” (Wawancara, AA 24 Juni 2019).

Permasalahan lainnya, Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci diduga jarang melakukan *review* secara mendalam terhadap hasil pengukuran kinerja kegiatan. Hal tersebut terbukti pada saat dilakukan penelusuran terhadap dokumen Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD) dari tahun 2016 sampai 2018. Diketahui bahwa tidak ada perubahan target dan indikator kinerja. Demikian juga terhadap anggaran yang mana jumlahnya hampir sama setiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten. Adapun penelitian sebelumnya, Suti (2011:6) secara jelas menyatakan bahwa salah satu strategi peningkatan mutu guru yaitu dengan kegiatan yang berkelanjutan. Tetapi Suti belum spesifik menyebutkan seperti apa bentuk program dan kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh dinas terkait. Suti hanya menambahkan bahwa perlu memperhatikan aspek efisiensi internal dan eksternal.

Kemudian penelitian Qohar (2012:153) yang memberikan suatu kesimpulan. Yaitu dalam melaksanakan program dan kegiatan pembangunan, maka instansi terkait memerlukan model manajemen yang ideal sesuai konsep pemerintahan modern. Tetapi dalam hal ini Qohar tidak menawarkan seperti apa model manajemen yang dimaksud. Berikutnya penelitian Azizah (2012:29), penelitiannya menyimpulkan bahwa kegiatan MGMP sangat berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Tetapi ia tidak menjelaskan bagaimana peran dinas terkait terhadap MGMP tersebut.

Kemudian Sunarja (2017:111-115), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lemahnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap sistem manajemen

kinerja berpengaruh terhadap kualitas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Tetapi ia tidak mengkaji manajemen kinerja instansi dari level kegiatan dan individu. Selanjutnya Shavawy (2018:83), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel insentif dan variabel pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Tetapi ia tidak menjelaskan secara mendetail setiap tahapan manajemen kinerja sebelum masuk pada tahapan pengukuran tersebut.

Berbagai penelitian yang relevan tersebut belum ada yang fokus dan mendalam meneliti tentang manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP oleh Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggung jawab atas urusan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen kegiatan pada organisasi sektor publik dalam hal ini Organisasi Perangkat Daerah dalam aspek manajemen kinerja perlu dilakukan. Hal tersebut sejalan dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Pada sisi lain, Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten merupakan satu-satunya kegiatan dalam Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk mewujudkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Yaitu meningkatnya persentase guru PNS SMP yang bersertifikasi. Oleh karena itu, kegiatan tersebut mestinya mendapatkan perhatian serius dari Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hal tersebut maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah manajemen kinerja kegiatan. Yaitu bagaimana Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci *me-manage* atau mengelola Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten dari aspek manajemen kinerja. Dalam hal ini yaitu Seksi Kesejahteraan Guru dan Tenaga Kependidikan Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci selaku penanggung jawab pelaksana teknis kegiatan tersebut.

Dalam konsep manajemen kinerja antara kinerja organisasi, kinerja program atau kegiatan dan kinerja individu memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja setiap individu sebagai bagian dari anggota tim kerja

menjadi penentu kinerja kegiatan/program yang dilaksanakan. Kinerja kegiatan/program tersebut menjadi penentu kinerja utama atau kinerja organisasi (Mahmudi, 2015:21). Berdasarkan konsep manajemen kinerja tersebut maka yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana pimpinan atau atasan yang terkait mengelola kinerja setiap individu staf selaku pelaksana kegiatan dalam rangka mewujudkan kinerja kegiatan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan sebagaimana yang telah diungkapkan sebelumnya. Maka peneliti berasumsi bahwa manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten Tahun 2018 yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci masih sebatas formalitas. Artinya manajemen kinerja belum dilakukan secara substansial.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, maka peneliti akan mendalami manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci tahun 2018. Dimana kegiatan tersebut memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan mutu guru dalam rangka mewujudkan tenaga pendidik yang profesional.

Secara spesifik, peneliti ingin memahami dan menganalisis tahapan atau proses manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa manajemen kinerja Kegiatan Pembinaan MGMP Tingkat Kabupaten tersebut terindikasi belum dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: “Bagaimana pelaksanaan manajemen kinerja kegiatan Pembinaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah Menengah Pertama Tingkat Kabupaten oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Tahun 2018?”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis pelaksanaan manajemen kinerja kegiatan Pembinaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah Menengah Pertama oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Tahun 2018.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Setelah tercapai tujuan dari penelitian sebagaimana yang disebutkan di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara akademis maupun secara praktis. Adapun manfaat kedua aspek tersebut adalah:

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Secara akademis, penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi dalam pengembangan khazanah ilmu Administrasi Publik khususnya kajian manajemen publik. Karena pada dasarnya penelitian ini merupakan wujud aplikasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan pada konsentrasi Manajemen Publik. Oleh karena itu hasilnya diharapkan dapat menambah literatur tentang manajemen kinerja organisasi sektor publik dalam peningkatan mutu guru dan menjadi pedoman atau model dalam pembinaan MGMP SMP tingkat kabupaten ke depannya.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat: Pertama, menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dalam mengefektifkan pelaksanaan manajemen kinerja. Mulai dari tahap perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pengukuran dan *review* kinerja hingga tahap pembaharuan kinerja dalam Kegiatan Pembinaan MGMP SMP Tingkat Kabupaten. Misalnya dalam hal penajaman indikator kinerja. Kedua, menjadi pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Kerinci dalam menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan pengambilan kebijakan pembangunan lainnya baik pada tataran program maupun kegiatan. Ketiga, pedoman bagi semua organisasi publik dalam penerapan manajemen kinerja.