

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **5.1.1 Peran LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan Sistem Penjaminan mutu pendidikan**

LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan tupoksinya lebih banyak menjalankan program-program yang sudah ditetapkan oleh BPSDMPK dan PMP mengingat kedudukannya sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di provinsi. Posisi yang sangat strategis ini merupakan modal yang dapat dimanfaatkan LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penjaminan mutu pendidikan di daerah. Peran ini dirasakan masih belum ideal dilaksanakan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur jika dilihat dalam konteks kebutuhan daerah yang tentunya berbeda jika hanya sekedar menjalankan program yang sudah ditetapkan pusat. Penjaminan mutu pendidikan merupakan suatu siklus proses dan sistem yang saling berkaitan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan data tentang kinerja dan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, program, dan lembaga kependidikan. Idealnya suatu program yang dijalankan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur adalah hasil tindak lanjut pemetaan mutu pendidikan yang sudah dilakukan lembaga, yang berwujud program atau kegiatan supervisi dan fasilitasi terhadap satuan pendidikan dan PTK dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di daerah. Keleluasaan penggunaan anggaran yang disediakan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi hal ini, sehingga tidak maksimalnya siklus penjaminan mutu yang ideal dijalankan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur.

Pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh LPMP Provinsi Kalimantan tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang mendukung

maupun menghambat di lapangan, baik itu internal ataupun eksternal lembaga. Faktor-faktor yang menjadi pendukung disini adalah jumlah sumber daya manusia yang dimiliki cukup banyak, pemanfaatan teknologi informasi oleh SDM cukup memadai, kedudukan dan posisi LPMP Provinsi Kalimantan Timur yang strategis sebagai UPT Kemdikbud di provinsi. Sedangkan beberapa faktor penghambat yaitu adanya persepsi *stakeholder* yang menganggap LPMP masih sebagai lembaga diklat, kurang responnya sebagian *stakeholder* terhadap program penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur, eselon yang masih di bawah Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota, kewenangan dan akses langsung yang terbatas ke satuan pendidikan dan PTK di daerah, program/ kegiatan yang dijalankan sudah ditetapkan pusat, kompetensi SDM yang masih kurang mendukung, masih ada *mind set* dan budaya kerja yang lama.

Potensi SDM akan cukup dominan mempengaruhi pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur. Dari sinilah maka upaya peningkatan peran LPMP Provinsi Kalimantan Timur dapat dilakukan, yaitu melakukan pengembangan SDM yang ada secara berkelanjutan untuk mendapatkan *distinctive competence* yang tinggi di antara institusi yang ada di daerah. Sehingga visi LPMP Provinsi Kalimantan Timur menjadi lembaga yang kompeten dan terpercaya dalam penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan di provinsi bisa terwujud.

### **5.1.2 Penilaian kinerja SDM berkaitan dengan tugas dan fungsi dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan**

LPMP Provinsi Kalimantan Timur menilai kinerja pegawainya 1 (satu) kali dalam setahun, kecuali untuk pegawai baru yang dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun. Penilaian pegawai menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dan Penilaian Kompetensi Pegawai. DP3 dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan internal lembaga, sehingga dikembangkan suatu jenis penilaian lain disamping DP3. Jenis penilaian selain DP3 ini digunakan untuk

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Peran LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menilai kompetensi pegawai yang bersangkutan berdasarkan beberapa kompetensi, yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian. Juga penilaian tambahan untuk tenaga fungsional (widyaiswara) dalam pengelolaan pembelajaran dan substantif. Tetapi penilaian kompetensi ini juga masih kurang optimal, karena secara substansi masih belum menggambarkan *core competence* dari LPMP Provinsi Kalimantan Timur.

Optimalisasi penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur dengan membuat profil kompetensi jabatan atau pekerjaan. Profil kompetensi jabatan atau pekerjaan ini dibuat berdasarkan tugas dan fungsi dalam Permendiknas Nomor 37 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Profil kompetensi tersebut secara garis besar adalah kompetensi pemetaan mutu pendidikan, kompetensi pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan, kompetensi supervisi satuan pendidikan, dan kompetensi fasilitasi peningkatan mutu pendidikan. Dengan adanya profil kompetensi jabatan atau pekerjaan ini maka akan menjadi dasar dalam penyusunan instrumen untuk mengukur kinerja pegawai terkait dengan tugasnya.

### **5.1.3 Usaha LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam pengembangan kapasitas SDM yang sesuai dengan tuntutan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan**

Untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, LPMP Provinsi Kalimantan Timur melakukan upaya berupa pengembangan SDM melalui program/ kegiatan peningkatan kualitas SDM baik untuk tenaga struktural maupun tenaga fungsional (widyaiswara). Hal ini ditunjukkan dari adanya indikasi yang dilakukan dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Proses perencanaan dilaksanakan untuk merumuskan tujuan dan sasaran pengembangan SDM yang disesuaikan dengan visi, misi, dan kebutuhan lembaga dalam melaksanakan penjaminan mutu pendidikan. Pada proses ini dilakukan secara berjenjang, dimulai dari identifikasi kebutuhan pegawai dan penilaian kompetensi oleh atasan

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Perah LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

langsung pegawai yang bersangkutan. Hasilnya oleh bagian kepegawaian diserahkan kepada kepala sub bagian umum. Yang kemudian diserahkan kepada kepala/ pimpinan lembaga untuk dibahas bersama bagian perencanaan. Bentuk pengembangan SDM yang dilakukan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur adalah pendidikan dan pelatihan serta kegiatan profesi lain yang menunjang. Pada operasional pelaksanaannya, program pengembangan SDM ini dirasa pegawai masih kurang maksimal antara lain karena kurangnya anggaran yang tersedia, pelaksanaan program/ kegiatan yang tidak memenuhi kebutuhan pekerjaan pegawai. Pada proses evaluasi program pengembangan SDM dirasa pegawai masih belum dijalankan dengan jelas oleh lembaga.

Kendala utama yang ditemui dalam usaha pengembangan SDM oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur adalah terbatasnya lembaga pendidikan dan pelatihan yang ada di daerah untuk meningkatkan kualitas SDM. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan pengembangan SDM di LPMP Provinsi Kalimantan Timur ini adalah adanya komitmen dan fasilitasi yang diberikan lembaga untuk pengembangan SDM yang dimilikinya.

Pelaksanaan tugas dan fungsi penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur tidak terlepas dari kompetensi yang berkaitan dengan pemetaan mutu pendidikan, pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan, supervisi satuan pendidikan, dan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan. Untuk mewujudkan visi lembaga yang ingin menjadi lembaga yang kompeten dan terpercaya dalam penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan di provinsi maka kompetensi-kompetensi tersebut di atas sudah seharusnya menjadi acuan untuk mengembangkan SDM yang ada di dalamnya.

#### **5.1.4 Dampak pengembangan kapasitas SDM di LPMP Provinsi Kalimantan Timur**

Program pengembangan SDM LPMP Provinsi Kalimantan Timur telah dapat memberikan adanya perubahan yang terjadi pada pegawai yang dimilikinya,

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Perah LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ini berupa hasil pengetahuan (*outcome* kognitif) yang terwujud dalam bentuk pemahaman terhadap prinsip-prinsip, prosedur, dan proses kerja penjaminan mutu pendidikan pada pegawai yang ada. Sedang *outcome* yang berbasis kecakapan berupa kecakapan menggunakan alat kerja berupa komputer untuk melakukan tugas pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan, serta pemetaan mutu pendidikan. Adapun *outcome* yang menyangkut afektif atau perasaan dari pengembangan SDM yang dilakukan LPMP Provinsi Kalimantan Timur adalah motivasi yang timbul pada diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, ini terwujud dalam tumbuhnya rasa malu pada pegawai jika sudah mengikuti program pelatihan/ pengembangan tetapi tidak ada peningkatan kinerja yang terjadi. Meskipun *outcome* yang menyangkut akibat seperti peningkatan kinerja organisasi belum terlihat optimal, ini terlihat dari Laporan Pelaksanaan Tugas dan Fungsi LPMP Provinsi Kalimantan Timur yang masih dalam kategori kinerja rendah.

#### **5.1.5 Perspektif pengembangan SDM LPMP Provinsi Kalimantan Timur di masa depan**

LPMP Provinsi Kalimantan Timur memastikan bahwa lembaga mempunyai komitmen untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya melalui pengembangan SDM. Hal ini diindikasikan oleh pernyataan pimpinan lembaga dan Renstra 2010 – 2014 LPMP Provinsi Kalimantan Timur yang menyatakan akan terus meningkatkan kualitas SDM yang ada melalui berbagai cara seperti mengadakan program/ kegiatan pengembangan SDM secara kontinyu, memetakan kebutuhan nyata untuk program pengembangan melalui format standar yang jelas, dan mendorong pegawai untuk menilai kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya secara mandiri. Ada upaya pemberdayaan (*empowering*) terhadap pegawai untuk terlibat secara aktif dalam pengembangan dirinya.

Model pengembangan SDM melalui strategi organisasi pembelajar (*learning organization*) bisa digunakan pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Perah LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebagai upaya untuk meningkatkan perannya dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di daerah. Strategi pengembangan SDM dengan pendekatan *learning organization* ini adalah untuk mengintegrasikan proses pengembangan SDM dengan semua proses yang ada dalam organisasi dalam merespon perubahan yang terjadi terhadap organisasi. Jadi setiap proses merupakan upaya pembelajaran yang dapat meningkatkan kapasitas individu dan organisasi.

## 5.2 Rekomendasi

1. Peningkatan peran LPMP Provinsi Kalimantan dalam pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di daerah dapat dimulai dari peningkatan mutu layanannya yang terkait dengan fungsi-fungsi LPMP yaitu fungsi pemetaan mutu pendidikan, fungsi pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan, fungsi supervisi satuan pendidikan, dan fungsi fasilitasi peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu layanan disini dapat dimulai dengan membuat kerangka prosedur pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut yang mencakup proses perencanaan, proses pelaksanaan, proses pelaporan dan tindak lanjut, hingga proses evaluasi pada pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut. Ada prosedur operasional standar yang terukur untuk tiap-tiap fungsi tersebut.
2. Mutu layanan penjaminan mutu pendidikan LPMP Kalimantan Timur dipengaruhi pula oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya. Oleh karena itu upaya peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan SDM sudah tentu harus dilakukan secara kontinyu dan melalui analisis individu, analisis tugas, dan analisis organisasi. LPMP Provinsi Kalimantan Timur juga dapat memaksimalkan penilaian kompetensi pegawai yang ada untuk mengukur secara tepat kebutuhan pengembangan SDM. Ini dapat dimulai dengan pembuatan profil kompetensi jabatan atau pekerjaan sesuai dengan fungsi pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan, fungsi pemetaan mutu pendidikan, fungsi supervisi satuan pendidikan, dan fungsi fasilitasi peningkatan mutu pendidikan. Dengan adanya profil kompetensi jabatan atau pekerjaan ini maka akan menjadi dasar dalam penyusunan instrumen untuk mengukur kinerja pegawai terkait dengan tugasnya. Tentunya

Hadi Supriyatno, 2013

Studi Peningkatan Peran LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengukuran dengan menggunakan instrumen ini merupakan komplemen atau pelengkap terhadap DP3 dalam menilai kinerja pegawai. Sedangkan pelaksanaan evaluasi setelah pegawai mengikuti program pengembangan SDM sebaiknya dilakukan dengan kerangka prosedur yang jelas sehingga diperoleh umpan balik yang tepat untuk peningkatan kinerja lembaga dan individu.

3. Evaluasi Diri Pelaksanaan Tugas dan Fungsi (ED-PTF) LPMP yang dikembangkan oleh BPSDMPK – PMP dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja lembaga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi penjaminan mutu pendidikan di daerah. Pelaksanaan yang konsisten dan jujur dalam menilai diri sendiri oleh lembaga akan menjadi umpan balik yang positif bagi peningkatan kapasitas LPMP Provinsi Kalimantan Timur, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan peran LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam penjaminan mutu pendidikan di daerah.
4. Akses dan kewenangan yang terbatas ke satuan pendidikan dan PTK yang ada di daerah merupakan salah satu hambatan yang dirasa oleh LPMP Provinsi Kalimantan Timur. Peningkatan kerjasama yang lebih intensif dengan *stakeholder* di daerah terutama dengan Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/ Kota merupakan hal yang mesti dilakukan agar pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dapat menjangkau sasaran tersebut. Menjalin kemitraan dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota untuk menjalankan program/ kegiatan yang telah dirancang merupakan salah satu upaya untuk mengatasi keterbatasan anggaran pelaksanaan penjaminan mutu yang ada di LPMP Provinsi Kalimantan Timur. Semua itu tentunya harus didukung oleh SDM yang mempunyai kompetensi dan keterampilan yang lebih baik dan sesuai dengan penjaminan mutu pendidikan, sehingga *stakeholder* di daerah merasa membutuhkan keberadaan LPMP Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerahnya. Dengan kata lain meningkatkan kualitas SDM agar LPMP Provinsi Kalimantan Timur memiliki *distinctive competence* yang tinggi di antara institusi yang ada di daerah, yang pada

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Peran LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur)  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

akhirnya akan meningkatkan peran LPMP Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu pendidikan.

5. Tidak semua *stakeholder* di daerah memiliki pemahaman yang cukup tentang penjaminan mutu pendidikan, sehingga LPMP Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga penjaminan mutu pendidikan di daerah dapat memainkan perannya dengan memberikan pemahaman tentang penjaminan mutu pendidikan kepada *stakeholders* tersebut. *Stakeholders* disini seperti Dinas Pendidikan beserta perangkatnya, satuan pendidikan, PTK, pengawas, dan Dewan Pendidikan. Dengan demikian maka pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di daerah menjadi tanggung jawab dan kolaborasi bersama antara *stakeholders* yang ada tersebut.

**Hadi Supriyatno, 2013**

Studi Peningkatan Perah LPMP Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada LPMP Provinsi Kalimantan Timur) Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)