

Laporan Penelitian

STUDI DESKRIPTIF KINERJA TPMPD

**(STUDI KASUS PERAN TPMPD TERHADAP
IMPLEMENTASI SPMI DI PROVINSI JAWA BARAT)**



Oleh Kelompok 3:

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| 1. Resti Yuniarti | (Ketua) |
| 2. Tatang Sunendar Iskandar | (Anggota) |
| 3. Mochammad Zen | (Anggota) |
| 4. Ida Siti Hodijah | (Anggota) |
| 5. Ratnasari | (Anggota) |
| 6. Neni Rohaeni | (Anggota) |
| 7. Mimin Minarsih | (Anggota) |
| 8. Lina Mulyawati | (Anggota) |
| 9. Fitria Badrujalil | (Anggota) |

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
JAWA BARAT

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Studi Deskriptif Kinerja TPMPD (Studi Kasus Peran TPMPD terhadap Implementasi SPMI di Provinsi Jawa Barat)

Mengetahui,
Kepala LPMP Jawa Barat

Bandung Barat, Januari 2020

Pembimbing

Gusmayadi Muharmansyah, SE. M.Ed.
NIP. 196405261995121001

Prof. Ace Suryadi, Ph.D.
NIP. 195107251978031001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga laporan penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

Laporan penelitian ini disusun berdasarkan rangkaian program sebagaimana tertuang dalam DIPA LPMP Jawa Barat Tahun 2019 dalam upaya pengembangan profesi sekaligus sebagai bahan evaluasi atas program inti LPMP Jawa Barat di Tahun 2019 dan tahun-tahun sebelumnya.

Terselesaikannya laporan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. **Gusmayadi Muhamarsyah, M.Ed**, selaku Kepala LPMP Jawa Barat yang telah memberikan dukungan baik berupa moril maupunmateril sehingga terlaksananya penelitian ini;
2. **Prof. Ace Suryadi, M. Pd**, selaku pembimbing yang telah memberikan saran dan masukannya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar;

3. **Bapak/Ibu responden** yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena sampelnya cukup banyak, atas partisipasi dan kerja samanya yang baik sehingga diperoleh data-data yang sangat berguna untuk penyusunan laporan penelitian ini ;
dan
4. **Rekan-rekan peneliti** yang dengan penuh kesabaran dan keuletan dalam menjalankan penelitiannya sehingga tercipta kerja sama yang baik.

Akhirnya penulis atas nama Tim Peneliti LPMP Jawa Barat berharap semoga segala bentuk bantuan dan budi baik semuanya mendapat balasan dari Alloh SWT., dan mudah-mudahan laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan di Propinsi Jawa Barat khususnya dan Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia pada umumnya.

Bandung Barat, Januari 2020

Tim Peneliti LPMP Jawa Barat

STUDI DESKRIPTIF KINERJA TPMPD

(Studi Kasus Peran TPMPD terhadap Implementasi SPMI di Provinsi Jawa Barat)

Resti Yuniarti, Tatang Sunendar, Mochamad Zen, Ida Siti Hodijah, Ratnasari, Neni Rohaeni, Mimin Minarsih, Fitria Badrujalil, Lina Mulyawati

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat,
email: lpmpjabar@gmail.com

Abstrak

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah implementasi penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh tim penjaminan mutu pendidikan daerah (TPMPD), inti kajian difokuskan pada dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap implementasi penjaminan mutu pendidikan (PMP), komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP, kompetensi sumber daya manusia TPMPD dalam implementasi PMP serta pembinaan kinerja TPMPD dalam implementasi PMP. Metode penelitian menggunakan *explanatory survey method*, jumlah responden sebanyak 410 responden yang terdiri dari kepala sekolah dan pengawas sekolah. Secara umum TPMPD dalam implementasi PMP telah menunjukkan nilai sebesar 68,77% dengan kategori Cukup. Adapun secara khusus hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut 1) Dukungan kebijakan pemerintah daerah dengan perolehan nilai 83,35% dengan kategori Baik, hal ini dilihat dari sebagian besar satuan pendidikan telah mengetahui tugas, pokok dan fungsi serta program TPMPD. 2) Komitmen TPMPD dalam implementasi PMP dengan perolehan nilai 73,41% dengan kategori Cukup, hal ini dilihat dari sebagian besar TPMPD telah melakukan pendampingan. 3) Kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP dengan perolehan nilai 58,53% dengan kategori Kurang, hal ini dilihat dari sebagian besar TPMPD telah melakukan pembinaan. 4) Kinerja TPMPD dalam implementasi PMP dengan perolehan nilai 70,39% dengan kategori Cukup. Rekomendasi dari penelitian secara umum, merujuk hasil analisis perlu diperjelas peran pengawas sebagai fasilitator daerah atau pengurus TPMPD mengingat adanya kerancuan saat pengawas datang ke sekolah untuk melakukan pendampingan dan pembinaan apakah sebagai pengawas atau pengurus TPMPD. LPMP perlu merancang program peningkatan kompetensi TPMPD dan perlu penelitian lebih lanjut yang menggali aspek-aspek yang lebih spesifik dari kinerja TPMPD.

Kata Kunci: Kebijakan, komitmen, kompetensi, pembinaan kinerja, TPMPD.

A DESCRIPTIVE STUDY OF QUALITY ASSURANCE IN EDUCATION TEAMS' (QAET) JOB PERFORMANCE

(A Case Study on the Role of QAET on the Implementation of Internal Quality Assurance System in West Java Province)

Resti Yuniarti, Tatang Sunendar, Mochamad Zen, Ida Siti Hodijah, Ratnasari, Neni Rohaeni, Mimin Minarsih, Fitria Badrujalil, Lina Mulyawati

Quality Assurance in education Office of West Java Province
email: lpmpjabar@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe the implementation of quality assurance in education (QAE) by Quality Assurance Education Team in District levels (QAET). The study focuses on the local government's policy on the implementation of QAE, the commitment, competence, and job performance of QAET. This study employs explanatory survey method. 410 respondents of school principals and school supervisors take part in the study. The result of the research shows that the average score gained for the implementation of QAE in the districts is 68,77% and is categorized as sufficient. In detailed, the research reveals that 1) the score gained on local government's policy on the implementation of QAE is 83,35% and is categorized as sufficient, 2) the commitment of the QAET on the implementation of QAE is 73,41% and is categorized as good, 3) QAET competence on the implementation of QAE is 58,53% and is categorized as insufficient 4) the average score of QAET job performance is 70,39% and is categorized as sufficient. The conclusion draws that the role of the school supervisors should be emphasized whether as a district facilitator or as a QAET. Following an in-depth analysis of the research results, some recommendations for the future research is strongly needed. Quality Assurance in Education Office (QAEO) should design relevant programs to improve the QAET competence and job performance.

Key words: policy of local government, commitment, competence, job performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GRAFIK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian.....	5
G. Hipotesis Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan	6
B. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) di Indonesia	9
C. Kebijakan Tentang Pelaksanaan Penjaminan Mutu di Daerah.....	10
D. Komitmen TPMPD Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Lokasi dan Subjek Penelitian	28
B. Desain Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34

D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Instrumen Penelitian	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN....	43
A. Analisis Data	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Rekomendasi	62
DAFTAR PUSTAKA	64
 LAMPIRAN – LAMPIRAN	
Lampiran 1 : Instrumen Pengawas	
Lampiran 2 : Instrumen Satuan Pendidikan	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Penelitian	29
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	33
Tabel 3.3	Unsur Pengawas dan Satuan Pendidikan	34
Tabel 3.4	Operasional Variabel Kebijakan	35
Tabel 3.5	Operasional Variabel Kompetensi	36
Tabel 3.6	Operasional Variabel Komitmen	37
Tabel 3.7	Operasional Variabel Kinerja TPMPD	38

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Pengetahuan Pengawas Tentang Eksistensi TPMPD	44
Grafik 4.2	Fasilitasi TPMPD Kepada Pengawas	46
Grafik 4.3	Supervisi TPMPD Kepada Pengawas	47
Grafik 4.4	Pembinaan TPMPD Kepada Pengawas	49
Grafik 4.5	Kinerja TPMPD	50
Grafik 4.6	Pengetahuan Satuan Pendidikan Tentang Keberadaan TPMPD	51
Grafik 4.7	Sosialisasi Kepada Satuan Pendidikan	52
Grafik 4.8	Pendampingan Dari TPMPD Pada Satuan Pendidikan	53
Grafik 4.9	Pembinaan Dari TPMPD Pada Satuan Pendidikan	55
Grafik 4.10	Sasaran Program TPMPD	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 91 menyatakan bahwa satuan pendidikan wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan (PMP) untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) atau melebihinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan: (1) Setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. (2) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan. (3) Penjaminan mutu pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dilakukan secara bertahap, sistematis, dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.

Sesuai dengan amanat Undang-undang dan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerapkan PMP di satuan pendidikan dasar dan menengah dengan tujuan untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah oleh satuan pendidikan di Indonesia berjalan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Penjaminan Mutu Pendidikan adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu (Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016).

Selanjutnya, Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 menyatakan bahwa Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.

SPMP yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdiri atas Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). SPMI dilaksanakan oleh satuan pendidikan, sedangkan SPME dilaksanakan oleh institusi di luar satuan pendidikan seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Standar Nasional Pendidikan, dan Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah.

SPME-Dikdasmen direncanakan, dilaksanakan, dikendalikan, dan dikembangkan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah, BSNP, dan BAN-S/M sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Pemerintah Daerah mempunyai tugas dan fungsi untuk mengawal semua proses dan pelaksanaan penjaminan mutu internal dan penjaminan mutu eksternal dengan pembagian tugasnya masing-masing. Sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, LPMP Jawa Barat telah melaksanakan Program Penjaminan Mutu Pendidikan diantaranya dengan kegiatan Bimbingan Teknis tentang Penjaminan Mutu Pendidikan bagi Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah (TPMPD). Tujuan dari Bimtek ini adalah meningkatkan kompetensi TPMPD untuk mengawal pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan di daerah. Dengan harapan Pemerintah Daerah melalui bantuan TPMPD dapat meningkatkan mutu pendidikan satuan pendidikan di wilayah kerjanya.

Selanjutnya Pemerintah Daerah menyusun Rencana Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan dengan bantuan TPMPD. TPMPD membantu Pemerintah Daerah dalam implementasi penjaminan mutu pendidikan, yaitu: (1) Fasilitasi peningkatan mutu pendidikan ke sekolah, (2) Pengembangan SDM penjaminan mutu pendidikan di daerah, dan (3) Pengembangan sekolah model dan pengimbasannya ke sekolah di sekitarnya. Dalam memfasilitasi peningkatan mutu pendidikan ke sekolah, TPMPD bersama para pemangku kepentingan melakukan fasilitasi peningkatan mutu manajemen sekolah dan fasilitasi peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil monev LPMP Jawa Barat tentang peran TPMPD menunjukkan bahwa peran TPMPD belum optimal sebagaimana yang diharapkan oleh Permendikbud 28 tahun 2016. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa data seperti lemahnya koordinasi dengan sekolah, dukungan TPMPD terhadap sekolah model SPMI kurang optimal, kebijakan dinas pendidikan yang merotasi fasilitator daerah dan kepala sekolah berdampak pada kebijakan implementasi SPMI di sekolah model, dan sekolah model kurang percaya diri dalam mengimbankan ke sekolah imbas.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka, penelitian yang berjudul : Studi deskriptif kinerja TPMPD (Studi Kasus Peran TPMPD Terhadap Implementasi SPMI di Provinsi Jawa Barat).

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu belum optimalnya kinerja tim penjaminan mutu pendidikan daerah (TPMPD).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan PMP, maka, penelitian ini difokuskan pada kinerja Tim Penjaminan Mutu Daerah (TPMPD) di Provinsi Jawa Barat.

D. Rumusan Masalah

Secara umum rumusan masalah penelitian ini adalah tentang deskripsi kinerja TPMPD di Provinsi Jawa Barat, dengan rincian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran empirik dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap implementasi PMP?
2. Bagaimana gambaran empirik komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP?
3. Bagaimana gambaran kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP?
4. Bagaimana gambaran empirik pembinaan kinerja TPMPD dalam implementasi PMP?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum:

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis fakta empirik berdasarkan persepsi kepala sekolah, pengawas, dan guru mengenai struktur hubungan yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja TPMPD di Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus:

Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi empirik mengenai:

- a. gambaran empirik dukungan kebijakan pemerintah daerah dalam implementasi PMP.
- b. gambaran empirik komitmen pemda dalam implementasi PMP.

- c. gambaran kompetensi SDM TPMPD dalam mengimplementasikan PMP.
- d. gambaran empirik pembinaan kinerja TPMPD dalam mengimplemtasikan PMP.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitan ini diharapkan dapat dilanjutkan dengan penelitian berikutnya dengan cakupan yang lebih luas dan mendalam tentang kinerja TPMPD dan bermanfaat bagi pengembangan kebijakan tentang PMP di daerah.

2. Secara Praktis

Hasil penelitan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai:

- a. Pedoman bagi Pemerintah Daerah untuk pengembangan kinerja TPMPD di kabupaten/kota serta Provinsi Jawa Barat;
- b. Pedoman untuk merencanakan dan mengembangkan kinerja TPMPD;
- c. Sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti; dan
- d. Bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

G. Hipotesis Penelitian

Merujuk kepada paradigma penelitian, hipotesis utama yang diajukan adalah struktur hubungan antara variabel-variabel kebijakan, kompetensi SDM TPMPD, Komitmen Pemerintah Daerah, serta Pembinaan kineja yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja TPMPD di provinsi Jawa Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan

1. Konsep Penjaminan Mutu Pendidikan (*Quality Assurance*)

Penjaminan mutu pendidikan (PMP) atau *Quality assurance* merupakan sebuah konsep baru dalam dunia pendidikan. Namun demikian, konsep ini menjadi sebuah hal yang sangat penting (Allais, 2017). Secara umum yang dimaksud dengan penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan atandar mutu secara konsisten dan berkelanjutan sehingga konsumen, produsen, dan pihak lainnya yang berkepentingan memperoleh kepuasan.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2016, menyatakan bahwa Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP) adalah suatu mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu.

Dengan demikian penjaminan mutu dapat diartikan sebagai suatu proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan.

2. Tujuan Penjaminan Mutu Pendidikan

Tujuan kegiatan penjaminan mutu bermanfaat, baik bagi pihak internal maupun eksternal organisasi. Menurut Yorke (1997), tujuan penjaminan (*Assurance*) terhadap mutu tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Membantu perbaikan dan peningkatan secara terus-menerus dan berkesinambungan melalui praktik yang terbaik dan mau mengadakan inovasi.
- 2) Memudahkan mendapatkan bantuan, baik pinjaman uang atau fasilitas atau bantuan lain dari lembaga yang kuat dan dapat dipercaya.
- 3) Menyediakan informasi pada masyarakat sesuai sasaran dan waktu secara konsisten, dan bila mungkin, membandingkan standar yang telah dicapai dengan standar pesaing.
- 4) Menjamin tidak akan adanya hal-hal yang tidak dikehendaki.

Selain itu, tujuan dari diadakannya penjaminan mutu (*quality assurance*) ini adalah agar dapat memuaskan berbagai pihak yang terkait di dalamnya, sehingga dapat berhasil mencapai sasaran masing-masing. Penjaminan mutu merupakan bagian yang menyatu dalam membentuk mutu produk dan jasa suatu organisasi atau perusahaan. Mekanisme penjaminan mutu yang digunakan juga harus dapat menghentikan perubahan bila dinilai perubahan tersebut menuju ke arah penurunan atau kemunduran.

Berkaitan dengan penjaminan mutu, Stebbing dalam Dorothea E. Wahyuni (2003) menguraikan kegiatan penjaminan mutu sebagai berikut:

- 1) Penjaminan mutu bukan pengendalian mutu atau inspeksi. Meskipun program penjaminan mutu (*quality assurance*) mencakup pengendalian mutu dan inspeksi, namun kedua kegiatan tersebut hanya merupakan bagian dari komitmen terhadap mutu secara menyeluruh.
- 2) Penjaminan mutu bukan kegiatan pengecekan yang luar biasa. Dengan kata lain, departemen pengendali mutu tidak harus bertanggung jawab dalam pengecekan segala sesuatu yang dikerjakan oleh orang lain.
- 3) Penjaminan mutu bukan menjadi tanggung jawab bagian perancangan. Dengan kata lain, departemen penjaminan mutu bukan merupakan keputusan bidang perancangan

atau teknik, tetapi membutuhkan orang yang dapat bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan terhadap bidang-bidang yang dibutuhkan dalam perancangan.

- 4) Penjaminan mutu bukan bidang yang membutuhkan biaya yang sangat besar. Pendokumentasian dan sertifikasi yang berkaitan dengan penjaminan mutu bukan pemborosan.
- 5) Kegiatan penjaminan mutu merupakan kegiatan pengendalian melalui prosedur secara benar, selungga dapat mencapai perbaikan dalam efisiensi, produktivits, dan profitabilitas.
- 6) Penjaminan mutu bukan merupakan obat yang mujarab untuk menyembuhkan berbagai penyakit. Dengan penjaminan mutu, justru akan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan baik sejak awal dan setiap waktu (*do it right the first time and every time*).
- 7) Penjaminan mutu merupakan kegiatan untuk mencapai biaya yang efektif, membantu meningkatkan produktivitas.

Sementara itu, Slamet Margono (1996:22) berpendapat bahwa penjaminan mutu bertujuan untuk pencegahan kesalahan (*prevention*). Karena itu, dalam proses pengadaan produk diusahakan agar setiap langkah dilaksanakan dengan cermat sejak permulaan dan terus diawasi selama pemrosesan. Prinsip "*pencegahan*" lebih baik dari "*perbaikan*" dipegang teguh. Apabila ada kesalahan, pada waktu pemrosesan itu juga dilakukan perbaikannya. Dengan demikian, produk dijamin tidak cacat lagi.

Kekuatan sistem penjaminan mutu bahwa mutu produk terjamin dengan pelaksanaan prinsip pencegahan secara ketat. Yang mungkin dapat dianggap kelemahan ialah bahwa biaya keseluruhan yang diperlukan pada permulaan barangkali dianggap tinggi, karena untuk jaminan mutu itu harus tersedia SDM yang bermutu andal. Tetapi dalam

perhitungan jangka panjang sistem ini jauh lebih menguntungkan, terutama karena berbagai pemborosan tak terjadi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu tidak mahal, yang mahal adalah yang tak bermutu. Dalam penjaminan mutu ini tidak hanya dilaksanakan pada saat barang itu selesai diproduksi, tetapi mulai dari bahan (*masukan mentah*), proses dan alat yang digunakan, sampai kepada produk yang dihasilkan.

B. Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) di Indonesia

1. Pengertian

Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses terpadu yang mengatur segala kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah yang saling berinteraksi secara sistematis, terencana dan berkelanjutan.

2. Tujuan

Sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah bertujuan menjamin pemenuhan standar pada satuan pendidikan dasar dan menengah secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri.

3. Fungsi

Sistem penjaminan mutu pendidikan berfungsi sebagai pengendali penyelenggaraan pendidikan oleh satuan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

4. Komponen

SPMP terdiri atas Sistem Penjaminan Mutu Internal Pendidikan Dasar dan Menengah, yang selanjutnya disingkat SPMI-Dikdasmen dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal Pendidikan Dasar dan Menengah, yang selanjutnya disingkat SPME Dikdasmen.

Sistem Penjaminan Mutu Internal adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas kebijakan dan proses yang terkait untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan satuan pendidikan menengah untuk menjamin terwujudnya pendidikan bermutu yang memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan.

Sementara itu, Sistem Penjaminan Mutu Eksternal adalah suatu kesatuan unsur yang terdiri atas organisasi, kebijakan, dan proses yang terkait untuk melakukan fasilitasi dan penilaian melalui akreditasi untuk menentukan kelayakan dan tingkat pencapaian mutu satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Permendikbud Nomor 26 Tahun 2018).

C. Kebijakan tentang Pelaksanaan Penjaminan Mutu di Daerah

1. Konsep Kebijakan

Carl J. Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008:7), mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008: 40-50) memberikan beberapa

pedoman sebagai berikut : a) Kebijakan harus dibedakan dari keputusan b) Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi c) Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan d) Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan e) Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai f) Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit g) Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu h) Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi j) Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Menurut Budi Winarno (2007:15), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia”, “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita 13 mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokartisasi dan deregulasi.

Namun baik Solihin Abdul Wahab maupun Budi Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*) program, keputusan, undang-undang, ketentuan- ketentuan, standar, proposal dan grand design (Suharno: 2009:11).

Irfan Islamy sebagaimana dikutip Suandi (2010: 12) kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. *Policy* diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan *wisdom* yang artinya kebijaksanaan.

Pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi, sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada di dalamnya. James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah “*a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing*

with a problem or matter of concern” (Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson ini menurut Budi Winarno (2007:18) dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (*policy*) dengan keputusan (*decision*) yang mengandung arti pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada.

Richard Rose sebagaimana dikutip Budi Winarno (2007:17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

D. Komitmen TPMPD dalam Penjaminan Mutu Pendidikan

- Konsep Komitmen

Porter (Mowday dkk., 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (1985: 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian

sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

- Jenis Komitmen

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian:

- a. Jenis komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 1994: 370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : afektif, normatif dan *continuance*. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai

yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

b. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup:

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.

Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara

organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 2) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

c. Menumbuhkan Komitmen

1) Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi

yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994:113).

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989:79).

Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

3) Partisipasi

Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986:61) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang

penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawainya akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

4) Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-Soebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

d. Kompetensi TPMPD dalam melaksanakan Penjaminan Mutu Pendidikan

1. Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif. *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation* (Spencer&Spencer, 1993:9). Karakteristik yang mendasari (*underlying characteristic*) berarti kompetensi merupakan

bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja.

Penyebab terkait (*causally related*) berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (*performance*). Acuan kriteria (*criterion-referenced*) berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

e. Penilaian Kinerja TPMPD dalam Pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "*performance*" yang berarti 1) pekerjaan, perbuatan atau 2) penampilan, penunjukan, sedangkan kata kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama.

Murphy dan Cleveland (1995:8) memberikan pengertian kinerja sebagai perhitungan hasil akhir (*countable outcome*) Peter F. Drucker (1978:46) menyatakan kinerja adalah uji tuntas terhadap institusi (*performance is ultimate test for any institution*). Beberapa pengertian kinerja dikemukakan oleh Rivai (2005:15) oleh sejumlah ahli antara lain 1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovich and Keeps,1982). 2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 2017) dan 3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Sejalan dengan pendapat tersebut kinerja menurut Sagala (1995:21) memiliki pengertian yang bervariasi dalam manajemen, performansi berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yang berarti unjuk kerja atau kinerja namun terminologi ini telah diindonesiakan menjadi performansi .

Robbin (1982) mengemukakan bahwa performansi merupakan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan (Sagala, 1995:22)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi. Ukuran keberhasilan suatu institusi mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dari

pengertian tersebut tercakup beberapa unsur penting yang ada dalam suatu kinerja. Pertama, adanya institusi, baik berupa *institute* seperti organisasi atau pranata (*institutions*) seperti sistem pengaturan. Kedua, adanya tujuan yang telah ditetapkan dan diusahakan pencapaiannya. Ketiga, adanya instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan uji tuntas.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Gibson, Ivancevic dan Donnelly (1994:25-28) menyatakan ada tiga perspektif kinerja yaitu: 1) Kinerja individu, berupa kontribusi kerja karyawan sesuai status dan perannya dalam organisasi 2) Kinerja tim (kelompok) berupa kontribusi yang diberikan oleh karyawan secara keseluruhan dan 3) kinerja organisasi adalah kontribusi nyata dari kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Penilaian kinerja bentuknya berupa pengukuran terhadap efisiensi dan efektifitas suatu institusi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai,

yaitu:

- a) *Performance improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c) *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- d) *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- e) *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- g) *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h) *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemensumberdaya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- j) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun

bagi pegawai itu sendiri. Berdasarkan kesepuluh tujuan diatas.

3. Pengukuran Kinerja (*Performance Measures*)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (*rating*) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja Werther dan Davis (1996:346).

Pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Pengukuran kinerja dapat bersifat subjektif atau objektif. Objektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subjektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

4. Analisis Data Pengukuran

Setelah menetapkan standar pengukuran, kemudian mulailah dikumpulkan data-data yang diperlukan. Data-data dapat dikumpulkan dengan melakukan wawancara, survei langsung, atau meneliti catatan pekerjaan dan lain sebagainya. Data-data tersebut dikumpulkan dan dianalisa apakah ada perbedaan antara standar kinerja dengan kinerja aktual.

5. Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi. Apapun bentuk atau metode penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen harus adil, realistis, valid, dan relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai karena penilaian kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan masalah prestasi

semata, namun juga menyangkut masalah gaji, hubungan kerja, promosi/demosi, dan penempatan pegawai. Adapun bias-bias yang sering muncul menurut Werther dan Davis (1996:348) adalah:

- a) *Halo effect*, terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat pegawai yang dinilainya. Oleh karena itu, pegawai yang disukai oleh penilai cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian, dan begitu pula sebaliknya, seorang pegawai yang tidak disukai akan mendapatkan nilai negatif pada semua aspek penilaian;
- b) *Liniency and severity effect*. *Liniency effect* ialah penilai cenderung beranggapan bahwa mereka harus berlaku baik terhadap pegawai, sehingga mereka cenderung memberi nilai yang baik terhadap semua aspek penilaian. Sedangkan *severity effect* ialah penilai cenderung mempunyai falsafah dan pandangan yang sebaliknya terhadap pegawai sehingga cenderung akan memberikan nilai yang buruk;
- c) *Central tendency*, yaitu penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah kepada bawahannya (selalu berada di tengah-tengah). Toleransi penilai yang terlalu berlebihan tersebut menjadikan penilai cenderung memberikan penilaian dengan nilai yang rata-rata.
- d) *Assimilation and differential effect*. *Assimilation effect*, yaitu penilai cenderung menyukai pegawai yang mempunyai ciri-ciri atau sifat seperti mereka, sehingga akan memberikan nilai yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kesamaan sifat dan ciri-ciri dengannya. Sedangkan *differential effect*, yaitu penilai cenderung menyukai pegawai yang memiliki sifat-sifat atau ciri-ciri yang tidak ada pada dirinya, tapi sifat-sifat itulah yang mereka

inginkan, sehingga penilai akan memberinya nilai yang lebih baik dibanding yang lainnya.

- e) *First impression error*, yaitu penilai yang mengambil kesimpulan tentang pegawai berdasarkan kontak pertama mereka dan cenderung akan membawa kesan-kesan ini dalam penilaiannya hingga jangka waktu yang lama;
- f) *Recency effect*, penilai cenderung memberikan nilai atas dasar perilaku yang baru saja mereka saksikan, dan melupakan perilaku yang lalu selama suatu jangka waktu tertentu.

6. Metode Penilaian Kinerja

Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu) dan *future oriented appraisal methods* (penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan) (Werther dan Davis, 1996:350).

Past based methods adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Selain itu, metode ini kadang-kadang sangat subyektif dan banyak biasnya.

Future based methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi pegawai dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa datang. Metode ini juga kadang-kadang masih menggunakan *past method*.

Catatan kinerja juga masih digunakan sebagai acuan untuk menetapkan kinerja yang diharapkan. Kekurangan dari metode ini adalah keakuratannya, karena tidak ada yang bisa memastikan 100% bagaimana kinerja seseorang pada masa datang. Pengklasifikasian pendekatan penilaian kinerja oleh Werther di atas berbeda

Pendekatan *trait* memiliki kelemahan karena ketidakjelasan kinerja secara nyata. Pendekatan perilaku, pendekatan ini lebih fokus pada proses dengan melakukan penilaian kinerja berdasarkan perilaku yang tampak dan mendukung kinerja seseorang. Sedangkan pendekatan hasil adalah pendekatan yang lebih fokus pada capaian atau produk.

Critical incidents, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behaviour*) pegawai. *Graphic rating scales*, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya adalah dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.

Skala yang digunakan adalah satu sampai lima, yaitu satu adalah kurang dan lima adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai tersebut biasa saja, misalnya, maka ia diberi nilai tiga atau empat dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS), merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya adalah penilaian pelayanan pelanggan. Bila pegawai bagian pelayanan

pelanggan tidak menerima suap dari pelanggan, ia diberi skala empat yang berarti kinerja lumayan. Bila pegawai itu membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala tujuh yang berarti kinerjanya memuaskan, dan seterusnya.

Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Pada contoh di atas, nilai empat dideskripsikan dengan tidak menerima suap dari pelanggan. Nilai tujuh dideskripsikan dengan menolong pelanggan yang membutuhkan bantuan. Dengan mendeskripsikannya, metode ini mengurangi bias yang terjadi dalam penilaian.

Multiperson comparison, merupakan teknik penilaian kinerja yaitu seorang pegawai dibandingkan dengan rekan kerjanya. Biasanya dilakukan oleh supervisor. Ini sangat berguna untuk menentukan kenaikan gaji (*merit system*), promosi, dan penghargaan perusahaan. *Management by objectives*. Metode ini juga merupakan penilaian kinerja, yaitu pegawai dinilai berdasarkan pencapaiannya atas tujuan spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan ini tidak ditentukan oleh manajer saja, melainkan ditentukan dan disepakati bersama oleh para pegawai dan manajer.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Subjek Penelitian

Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, inti dari kajian ini adalah masalah kinerja dari Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah (TPMPD) dilihat dari aspek kebijakan yang dikeluarkan, sumber daya manusia yang terlibat, komitmen TPMPD, kompetensi yang mengengola serta penilaian kinerja yang bisa mempengaruhi kinerja TPMPD dalam mengembangkan penjaminan mutu pendidikan.

Peneliti melihat aspek tersebut dipandang sebagai suatu kekuatan yang strategis yang dapat dikembangkan dalam menciptakan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (SPMP) di tingkat daerah. Perspektif yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengkaji pengaruh aspek kebijakan yang dikeluarkan, sumber daya manusia yang terlibat, komitmen TPMPD, kompetensi yang mengengola serta penilaian kinerja yang bisa mempengaruhi kinerja TPMPD.

Lokasi penelitian adalah TPMPD di dinas kabupaten/kota yang ada di provinsi Jawa Barat sebanyak 27 kab/kota yang telah mendapat SK dari Dinas kabupaten/kota atau dari Bupati maupun Walikota, sedangkan sasaran dari penelitian ini adalah TPMPD untuk jenjang pendidikan dasar sehingga TPMPD pendidikan menengah dan kejuruan tidak menjadi sasaran mengingat belum tepatnya struktur TPMPD di tingkat KCD maupun provinsi.

1. Populasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan data yang sesuai dengan tujuan pembahasan masalah yang diteliti. Sumber data yang terkumpul dapat

dipergunakan untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis dan mengambil kesimpulan. Sumber data ini disebut dengan populasi dan dapat diperoleh dengan menentukan objek penelitian, baik berupa manusia, peristiwa maupun gejala-gejala yang terjadi.

Penentuan populasi dalam suatu penelitian merupakan tahapan penting, karena dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi penelitian Arikunto (2002:108) memberikan pengertian tentang populasi, yaitu keseluruhan subyek penelitian. Sudjana dan Ibrahim (2001:84) menyatakan bahwa populasi berkaitan dengan elemen yaitu unit tempat diperolehnya informasi, dimana elemen tersebut bisa individu, tempat kelompok sosial, sekolah, organisasi.

Sugiyono (2006:90) mendefinisikan populasi sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki oleh peneliti. Pada penelitian ini, populasinya adalah TPMPD kabupaten/kota serta TPMPD di tingkat provinsi (TPMPD).

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	TPMPD	KAB/KOTA
1	TPMPD Depok	Depok
2	TPMPD Kota Bogor	Kota Bogor

No	TPMPD	KAB/KOTA
3	TPMPD Kab. Bogor	Kab. Bogor
4	TPMPD Kab. Sukabumi	Kab. Sukabumi
5	TPMPD Kota Sukabumi	Kota Sukabumi
6	TPMPD Kab. Cianjur	Kab. Cianjur
7	TPMPD Kab. Karawang	Kab. Karawang
8	TPMPD Kab. Subang	Kab. Subang
9	TPMPD Kab. Indramayu	Kab. Indramayu
10	TPMPD Kab. Purwakarta	Kab. Purwakarta
11	TPMPD Kota Bandung	Kota Bandung
12	TPMPD Kab. Bandung	Kab Bandung
13	TPMPD Kab. Bandung Barat	Kab Bandung Barat
14	TPMPD Kota Cimahi	Kota Cimahi
15	TPMPD Kab. Sumedang	Kab. Sumedang
16	TPMPD Kab. Garut	Kab. Garut
17	TPMPD Kab. Tasikmalaya	Kab. Tasikmalaya
18	TPMPD Kota Tasikmalaya	Kota Tasikmalaya
19	TPMPD Kab. Cirebon	Kab. Cirebon
20	TPMPD Kota Cirebon	Kota Cirebon
21	TPMPD Kab Majalengka	Kab. Majalengka
22	TPMPD Kab. Kuningan	Kab. Kuningan
23	TPMPD Kab. Ciamis	Kab. Ciamis
24	TPMPD Kab. Pangandaran	Kab. Pangandaran
25	TPMPD Kota Bekasi	Kota Bekasi
26	TPMPD Kab. Bekasi	TPMPD Kab. Bekasi
27	TPMPD Kota Banjar	TPMPD Kota Banjar

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini tidak mengkaji seluruh unit populasi yang diteliti, karena besarnya populasi, dan juga karena keterbatasan waktu, tenaga serta biaya yang tersedia. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sampel. Penarikan sampel dari suatu populasi memiliki aturan atau teknik tersendiri. Dengan menggunakan teknik yang tepat, peneliti dapat menarik data yang realibel. Arikunto (2002:117), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa :
“Sampel adalah sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Karena itu ketentuan-ketentuan penarikan sampel dalam setiap kegiatan penelitian menjadi penting. Pengambilan sampel dari populasi memerlukan suatu teknik tersendiri representatif atau mewakili populasi dan kesimpulan yang dibuat menjadi tepat atau valid dan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Random Sampling* dan *Cluster Sampling*. Teknik *random sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan *cluster sampling* adalah teknik memilih sebuah sampel dari kelompok- kelompok. Populasi dari kluster merupakan sub populasi dari total populasi. Teknik random sampling ini digunakan dengan anggapan bahwa populasi TPMPD adalah homogen. Merujuk pendapat

Sugiono (2010:110) sekolah yang menjadi sampel ditentukan dengan mengambil 30% dari TPMPD .yang ada di provinsi Jawa Barat

Ukuran sampel responden guru dihitung dengan menggunakan formulasi Taro Yamane (1998:82) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

d = presisi yang ditetapkan = 5% = 0.05

Dengan menggunakan rumus di atas, maka sampel yang diperlukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

$$n = \frac{500}{(500 \cdot 0,05^2) + 1} = 410$$

Penghitungan jumlah sampel untuk masing-masing sekolah dihitung secara proporsional dengan menggunakan rumus :

Dengan Keterangan:

s = jumlah s n a proporsi

S = jumlah : $s = \frac{\quad}{N} \times S$ dapatkan

N = jumlah

n = jumlah masing-masing unit populasi

Berdasarkan formulasi di atas, diperoleh jumlah sampel masing-masing TPMPD sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	TPMPD	KAB/KOTA
1	TPMPD Depok	10
2	TPMPD Kota Bogor	6
3	TPMPD Kab. Bogor	42
4	TPMPD Kab. Sukabumi	28
5	TPMPD Kota Sukabumi	3
6	TPMPD Kab. Cianjur	26
7	TPMPD Kab. Karawang	18
8	TPMPD Kab. Subang	18
9	TPMPD Kab. Indramayu	17
10	TPMPD Kab. Purwakarta	10
11	TPMPD Kota Bandung	12
12	TPMPD Kab. Bandung	29
13	TPMPD Kab. Bandung Barat	15
14	TPMPD Kota Cimahi	3
15	TPMPD Kab. Sumedang	12
16	TPMPD Kab. Garut	32
17	TPMPD Kab. Tasikmalaya	22
18	TPMPD Kota Tasikmalaya	5
19	TPMPD Kab. Cirebon	17
20	TPMPD Kota Cirebon	3
21	TPMPD Kab Majalengka	12
22	TPMPD Kab. Kuningan	12
23	TPMPD Kab. Ciamis	14
24	TPMPD Kab. Pangandaran	6
25	TPMPD Kota Bekasi	15
26	TPMPD Kab. Bekasi	21
27	TPMPD Kota Banjar	2
	Jumlah	410

3. Kriteria Responen

Dalam penelitian ini melibatkan Unsur Pengawas dan Satuan pendidikan (TPMPS) dengan pertimbangan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Unsur Pengawas dan Satuan Pendidikan

NO.	UNSUR	ALASAN
1	Unsur Pengawas	Sebagai pelaksanaan operasional ke sekolah
2	Satuan Pendidikan (TPMPS)	Sekolah sebagai objek binaan SPMI

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksplanasi, karena merujuk pada desain eksplanasi menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif secara sederhana lebih banyak merujuk pada pengumpulan data dan mengolahnya secara statistik menggunakan uji statistik *Path analysis*. Disamping itu pula mengingat objek yang diteliti adalah masalah sosial, maka hasil yang diperoleh disamping menggunakan pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistik juga digunakan analisis kualitatif dengan melakukan interpretasi terhadap hasil hasilnya.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30).

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini ditetapkan sejumlah variabel yang termasuk kedalam variabel bebas (*Independent/eksogen*). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini

adalah variabel kebijakan, kompetensi SDM, komitmen, kompetensi serta penilaian kinerja yang mempengaruhi kinerja TPMPD merupakan variabel terikat (*dependent/endogen*).

Variabel-variabel dalam penelitian ini seperti yang telah dijelaskan pada objek penelitian dijabarkan lebih lanjut ke dalam variabel, dimensi, indikator pengukuran dan skala data seperti pada Tabel 3.4.

1) Operasional variabel kebijakan

Thomas R. Dye (1981) kebijakan adalah apa yang tidak dilakukan maupun yang dilakukan oleh pemerintah. Pengertian yang diberikan Thomas R. Dye semakin kuat kebijakan maka semakin kuat TPMPD.

Terdapat dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dengan definisi sebagai berikut:

1. Sosialisasi adalah penyampaian informasi terkait organisasi mengenai fungsi dan peran TPMPD
2. Pengetahuan TPMPD adalah informasi tentang program TPMPD

Tabel 3.4 Operasional Variabel Kebijakan

Dimensi	Indikator
Sosialisasi	Program peningkatan mutu kepada pengawas.
Pengetahuan TPMPD	Tugas, fungsi, dan peran TPMPD

2) Kompetensi

Operasional variabel Kompetensi dalam penelitian ini didefinisikan Kompetensi menurut Spencer&Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan makin tinggi skor kompetensi menunjukkan kompetensi di TPMPD semakin kuat.

Terdapat dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dengan definisi sebagai berikut:

- a. **Pembinaan** adalah kompetensi TPMPD dalam melaksanakan pembinaan terhadap pengawas dan satuan pendidikan dalam melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dengan melakukan monitoring evaluasi, pemberian *reward* dan *phunishment*
- b. **Supervisi** adalah kompetensi TPMPD dalam melaksanakan supervisi terhadap pengawas dan satuan pendidikan.

Tabel 3.5 Operasional Variabel Kompetensi

Dimensi	Indikator
Pembinaan	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan monitoring evaluasi, • Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> • Raport mutu pendidikan
Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan sosialisasi, verifikasi dan validasi terhadap isian data PMP dan Dapodik. • Penjadwalan TPMPD dalam melakukan supervisi kepada pengawas • Menyusun jadwal pelaksanaan supervisi pengawas ke satuan pendidikan • Melakukan pendampingan pada pengawas dalam melakukan verifikasi dan validasi terhadap isian data PMP • Penyusunan laporan supervisi peningkatan mutu pengawas kepada TPMPD.

3) **Komitmen**

Operasional variabel komitmen dalam penelitian ini didefinisikan; Colquitt LePine & Wesson (2012) berpendapat, bahwa komitmen organisasi adalah upaya yang dilakukan untuk mengingatkan seseorang mengenai keanggotaannya dalam suatu organisasi tertentu.

Terdapat dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dengan definisi sebagai berikut:

1. Pendampingan adalah Kompetensi TPMPD dalam melaksanakan pendampingan baik kepada pengawas atau satuan pendidikan dalam melaksanakan penjaminan mutu pendidikan
2. Fasilitasi adalah kemampuan TPMPD dalam melakukan fasilitasi untuk meningkatkan kompetensi pelaku penjaminan mutu pendidikan.

Tabel 3.6 Operasional Variabel Komitmen

Dimensi	Indikator
Pendampingan	<ul style="list-style-type: none"> • Pembinaan pelaksanaan pengumpulan data PMP • Sosialisasi raport mutu wilayah • Sosialisasi hasil analisis peta mutu • Sosialisasi implementasi SPMI • Isian verval data PMP
Fasilitasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pembekalan konsep SPMI • Pembekalan konsep supervisi SPMI • Pembinaan pendampingan SPMI

4) **Kinerja**

Kinerja didefinisikan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor kuesioner dari guru terhadap penilaian kinerja TPMPD: semakin tinggi skor seseorang menunjukkan penilaian kinerja di TPMPD semakin kuat.

Terdapat dua dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dengan definisi sebagai berikut:

- a. Sasaran adalah jumlah satuan pendidikan dan pengawas yang menjadi objek program TPMPD.
- b. Operasional variabel lebih rinci diuraikan pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Operasional Variabel Kinerja TPMPD

Dimensi	Indikator
Sasaran Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi analisis peta mutu • Pengawas bina pernah menjadi sasaran program SPMI yang diselenggarakan TPMPD • Pemberian masukan perbaikan program
Sasaran Satuan Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Program SPMI • Mendapatkan pendampingan pengisian data PMP • Mendapatkan pendampingan SPMI • Penyusunan perencanaan pemenuhan mutu • Pelaksanaan pemenuhan mutu • Pemberian masukan perbaikan program.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian adalah upaya sistematis dalam menemukan, menganalisis dan menafsirkan bukti-bukti empirik untuk memahami gejala-gejala atau untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan yang terkait dengan gejala itu. McMillan&Schumacher (2001:9), mendefinisikan penelitian sebagai proses yang sistematis dalam

pengumpulan dan analisis yang logis terhadap informasi atau data untuk beberapa tujuan tertentu.

Dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisisnya menggunakan metode deskriptif analitik. Sugiyono (2007) mengatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif lebih cocok digunakan untuk meneliti, bila permasalahan sudah jelas, datanya teramati dan terukur, peneliti bermaksud menguji hipotesis dan membuat generalisasi”.

Berkenaan dengan pendekatan, metode, jenis serta bentuk penelitian kuantitatif ini, McMillan & Schumacher (2001), Sudjana dan Ibrahim (2001) menjelaskan bahwa:

- a. Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang berpangkal pada peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif atau dapat dinyatakan dengan angka (skala, indeks, rumus dan sebagainya), lebih bersifat “logika-hipotetika verifikasi”.
- b. Penelitian kuantitatif dapat pula dikategorikan sebagai metode penelitian deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan secara cermat dan sistematis tentang data dan seluruh karakteristiknya dari sebuah populasi secara faktual, menganalisis serta menginterpretasikan data yang ada dengan lebih menekankan pada observasi dan suasana alamiah (*natural setting*), mencari teori dan menguji teori (*hypothesis-generating*), dan bukan *hypothesis-testing*, *heuristic* serta bukan verifikasi. Oleh karena itu penelitian deskriptif terdiri dari beberapa jenis antara lain: studi kasus, survey, studi perkembangan, studi tindak lanjut, analisis dokumentasi, analisis kecenderungan, studi korelasional, dan studi waktu dan gerak.
- c. Penelitian kuantitatif adalah pengujian hipotesis yang sifatnya kuantitatif, hasil penelitian ini merupakan generalisasi berdasarkan hasil pengukuran, oleh karena itu pendekatannya bersifat pendekatan positivistik.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Penelitian dengan metode deskriptif pada umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (metode analitik)
3. Analisis data dilakukan secara induktif atau interpretasi bersifat idiografik.
4. Menggunakan makna dibalik data

Ciri-ciri penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka (secara harafiah).
2. Mencakup penelitian yang lebih luas di luar metode sejarah dan eksperimental.
3. Secara umum dinamakan metode survei.
4. Kerja penelitibukan saja memberi gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi: menerangkan hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi, mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan, mengumpulkan data dengan teknik wawancara dan menggunakan *schedule questionair/interview guide*.

Ditinjau dari segi masalah yang diselidiki, teknik dan alat yang digunakan dalam meneliti, serta tempat dan waktu, penelitian ini dapat dibagi atas beberapa jenis, yaitu: (1) Metode survei; (2) Metode deskriptif berkesinambungan (*continuity descriptive*); (3) Penelitian studi kasus; (4) Penelitian analisis; (5) pekerjaan dan aktivitas; (6) Penelitian tindakan (*action research*); (7) Peneltian perpustakaan dan dokumenter.

Penulisan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu metode penelitian yang dapat menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Sukardi, 2003:57). Penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) sesuai dengan tujuan penelitian yang akan menjelaskan hubungan antar variabel yaitu kebijakan, kompetensi SDM, komitmen serta penilaian kinerja terhadap kinerja TPMPD.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner penelitian dibagi menjadi tiga bagian yaitu: bagian pertama tentang tata cara pengisian kuesioner, bagian kedua variabel yang diteliti dan ketiga penutup.

Data dapat didefinisikan sebagai sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu objek. data yang baik adalah data yang dapat dipercaya kebenarannya (reliabel), tepat waktu dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh merupakan data relevan.

1. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah TPMPD, unsur dinas, kepala sekolah, dan pengawas

2. Jenis Data

Data kualitatif: adalah data yang tidak berbentuk angka, misalnya: kuesioner pertanyaan wawancara

Data kuantitatif: adalah data yang berbentuk angka, misalnya : pengukuran, penjumlahan dari skala.

3. Cara Pengambilan Data:

- a. Mengisi instrumen

- b. Mengisi lembar observasi
- c. Mencatat semua kejadian

Kriteria hasil penelitian

91 – 100	: Sangat baik
76 - 90	: Baik
61 - 75	: Cukup
51 - 60	: Kurang
≤ 50	: Buruk

Sumber: Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Permendikbud dan MenPAN dan RB Nomor 03/V/PB/2010 Tahun 2016

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. ANALISIS DATA

Sebagaimana yang tertuang pada petunjuk teknis tentang pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP) oleh pemerintah daerah, bahwa pemerintah daerah dalam melaksanakan PMP dibantu oleh sebuah tim yang diistilahkan dengan Tim Penjaminan Mutu Pendidikan Tingkat Daerah (TPMPD). TPMPD dibentuk oleh pemerintah daerah. Tugas dan fungsi dari TPMPD ini antara lain melakukan pemetaan pendidikan, membantu pemerintah daerah dalam melakukan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan, pembinaan, pendampingan, supervisi mutu pendidikan.

TPMPD mempunyai peran dan fungsi strategis dalam membantu pemerintah daerah untuk melakukan PMP, penelitian ini sebagai mana yang tertuang pada tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui bagaimana peran TPMPD dalam melakukan PMP di daerah, dan sasaran yang menjadi fokus program TPMPD ini adalah pengawas sebagai kepanjangan TPMPD serta sekolah yang merupakan pelaku utama dalam melaksanakan PMP.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat yang telah dihimpun serta dilakukan analisis maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kebijakan

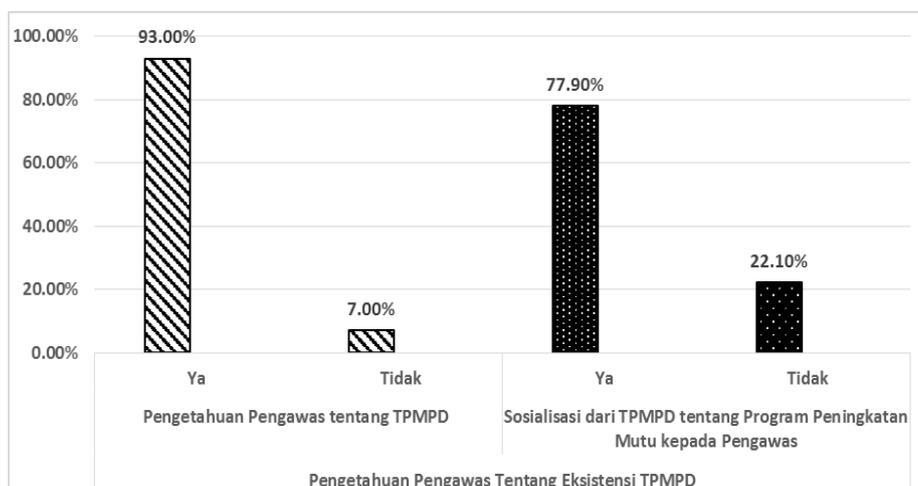
- a. Gambaran empirik dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap implementasi PMP
- b. Gambaran empirik komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP
- c. Gambaran kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP
- d. Gambaran empirik pembinaan kinerja TPMPD dalam implemtasi PMP

2. Pengawas

a. Deskripsi Pengetahuan Pengawas tentang eksistensi TPMPD

Untuk mengetahui apakah pengawas mengetahui tentang apakah mereka mengetahui ada Tim yang membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan PMP, maka sejumlah pengawas ditanyakan tentang TPMPD ini, jawaban pengawas tentang TPMPD, dapat diperlihatkan pada grafik 4.1 di bawah ini:

Grafik 4.1 Pengetahuan Pengawas Tentang Eksistensi TPMPD



Pada grafik di atas menunjukkan pengawas menjawab 93,00% mengetahui tentang adanya TPMPD. Artinya pada umumnya pengawas sudah mengetahui tentang keberadaan TPMPD, namun baru mencapai 77,90% yang mengetahui tentang program TPMPD. Sejak tahun 2016 sampai tahun 2019 LPMP melalui program PMP telah melakukan kegiatan Bimtek PMP bagi TPMPD. Fungsi dari bimtek ini adalah untuk meningkatkan kompetensi TPMPD dalam melaksanakan PMP di daerah. setiap akhir kegiatan bimtek tersebut, peserta diminta menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL) untuk melakukan sosialisasi dan menyusun program PMP di daerah. Rentang waktu selama empat tahun belum cukup memberikan peluang bagi TPMPD tentang eksistensinya kepada pengawas, masih bersisa sekitar 7% lagi yang belum mengetahui tentang

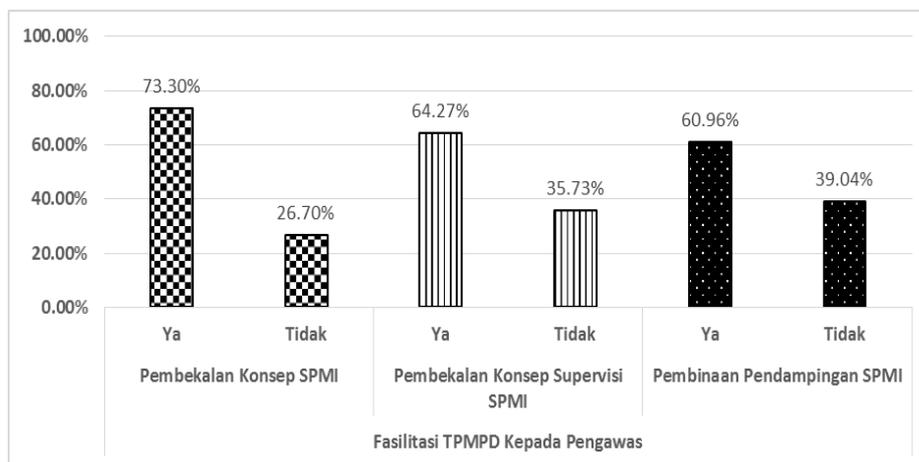
adanya TPMPD ini. Begitupun masih bersisa 22,10% pengawas yang masih belum mengetahui tentang program PMP oleh TPMPD. Rentang waktu selama empat tahun seharusnya memberikan waktu yang cukup bagi pemda untuk memperkenalkan tentang adanya TPMPD ini kepada pengawas. Sebab pengawas adalah posisi yang terdekak dengan dinas pendidikan kabupaten/kota yang merupakan sebagai motor penggerak TPMPD ini. Jika keberadaan TPMPD ini masih belum diketahui oleh pengawas awalaupun hanya sebagian kecil, maka wajar jika programnya pun belum diketahui oleh sejumlah pengawas. Mengapa masih ada beberapa pengawas yang belum mengetahui adanya TPMPD beserta programnya, bisa jadi karena sulitnya koordinasi antara pengawas dengan dinas pendidikan dalam melaksanakan program PMP di daerah. Sulitnya koordinasi ini bisa dimungkinkan karena terhalang oleh birokrasi atau pun demografi daerah tertentu yang sulit dijangkau baik oleh akses transportasi atau pun akses jaringan. Sehingga informasi sulit sampai ke daerah tertentu.

b. Deskripsi Fasilitasi TPMPD kepada Pengawas

Berdasarkan juknis pelaksanaan PMP oleh pemerintah daerah, salah satu tugas dari TPMPD adalah membantu pemerintah daerah memberikan fasilitasi pada pelaku PMP di daerah yang salah satunya adalah pengawas. Setelah mendapatkan bimtek PMP, TPMPD mempunyai kewajiban untuk mengimbaskan dan meningkatkan kompetensi pengawas dalam melaksanakan PMP yang disebut fasilitator daerah (fasda). Jadi bimtek fasda ini tidak hanya dilakukan oleh LPMP, tetapi daerah pun mempunyai kewajiban untuk melaksanakan bimtek fasda PMP. Bentuk fasilitasi ini adalah meningkatkan kompetensi pengawas sebagai fasda dalam membina sekolah untuk melakukan SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Internal). Bentuk fasilitasi ini dapat berupa pelatihan, ataupun pembinaan. Apakah TPMPD sudah

memberikan fasilitasi kepada pengawas dalam melaksanakan PMP, dapat diperlihatkan pada grafik 4.2 di bawah ini:

Grafik 4.2 Fasilitasi TPMPD kepada Pengawas

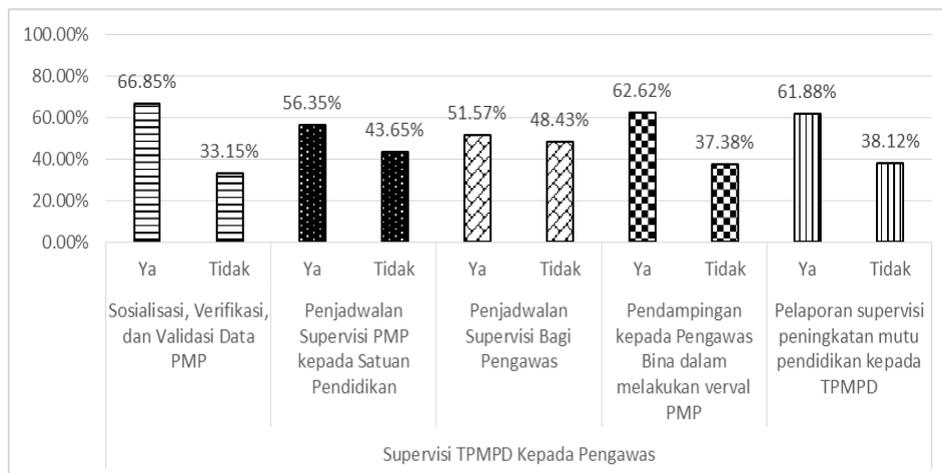


Berdasarkan grafik di atas dapat dideskripsikan 73,30% pengawas dibekali pengetahuan tentang konsep PMP, 64,27% mendapatkan pengetahuan tentang implementasi supervisi mutu pendidikan khusus terkait SPMI, dan 60,96% mendapatkan pembinaan terkait bagaimana melaksanakan pendampingan kepada sekolah binaannya dalam melaksanakan SPMI. Grafik di atas memperlihatkan TPMPD belum dapat memfasilitasi semua pengawas untuk meningkatkan kompetensinya dalam mendampingi sekolah untuk melaksanakan SPMI. Hal ini dimungkinkan karena keterbatasan yang dimiliki oleh daerah terkait SDM dan dana untuk memfasilitasi semua pengawas di wilayah binaannya. Mungkin untuk kabupaten/kota tertentu yang jumlah pengawasnya tidak begitu besar, semua pengawas sudah dapat difasilitasi, tetapi untuk kabupaten/kota yang jumlah pengawasnya banyak belum dapat difasilitasi semuanya.

c. Deskripsi Supervisi TPMPD kepada Pengawas

Tugas TPMPD lainnya adalah melakukan supervisi mutu pendidikan kepada pengawas yang akan melakukan supervisi juga pada satuan pendidikan. Untuk mengetahui bagaimana supervisi TPMPD pada pengawas, dapat dilihat pada grafik 4.3 berikut:

Grafik 4.3 Supervisi TPMPD kepada Pengawas



Salah satu supervisi yang harus dilakukan pengawas pada satuan pendidikan adalah memastikan akuratnya data mutu pendidikan. Maka pengawas harus mengetahui bagaimana mekanisme tentang pengumpulan data mutu pendidikan yang salah satunya adalah melakukan verifikasi terhadap isian instrumen PMP dan data Dapodik sekolah binaannya.

Grafik di atas menunjukkan 66,85% pengawas mendapatkan sosialisasi dari TPMPD terkait bagaimana melakukan verifikasi terhadap data isian instrumen PMP dan data Dapodik. Baru 56,35% pengawas yang mendapatkan jadwal TPMPD dalam melaksanakan supervisi peningkatan mutu ke satuan pendidikan, serta baru 51,57% pengawas yang dijadwalkan untuk melakukan supervisi mutu pendidikan pada sekolah binaannya. Sebesar 62,62% pengawas

mendapatkan pendampingan dari TPMPD dalam melakukan verifikasi dan validasi terhadap data mutu pendidikan di satuan pendidikan binaannya dan sebesar 61,88% pengawas memberikan laporan supervisi mutu pendidikan kepada TPMPD.

Grafik di atas memperlihatkan bahwa belum semua pengawas dapat sosialisasi terkait bagaimana melakukan verifikasi data mutu pendidikan sekolah binaannya. Jika belum semua pengawas mendapatkan sosialisasi terkait hal ini, maka bisa berdampak pada keakuratan data mutu pendidikan yang diberikan oleh satuan pendidikan. Karena dimungkinkan ada beberapa pengawas yang tidak optimal dalam melakukan verifikasi data mutu pendidikan yang diberikan oleh sekolah binaannya. Grafik di atas juga memperlihatkan bahwa sebagian pengawas yang diberikan jadwal melakukan supervisi mutu pendidikan, sebagian lagi bisa jadi supervisi mutu pendidikan dilakukan langsung oleh TPMD kepada satuan pendidikan.

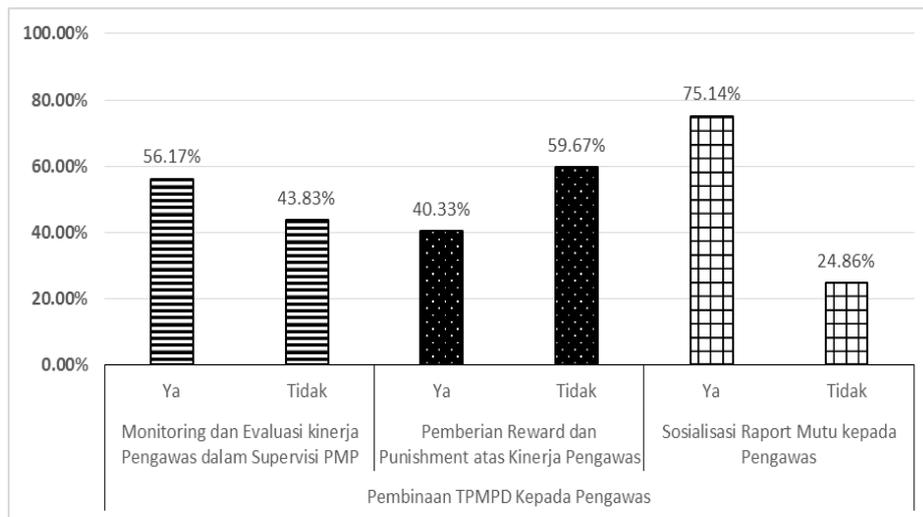
Perlu diketahui bahwa tahun 2019, melalui Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah kemdikbud memprogramkan adanya supervisi mutu pendidikan yang dilakukan oleh LPMP. LPMP Jawa Barat sendiri menggandeng pengawas dalam melaksanakan supervisi mutu pendidikan ke satuan pendidikan. belum semua pengawas yang ada di provinsi Jawa Barat menjadi sasaran supervisi mutu pendidikan karena keterbatasan waktu, SDM, juga dana yang tersedia. Belum semua pengawas di provinsi Jawa Barat menjadi sasaran bimtek Supervisi Mutu pendidikan LPMP Jawa Barat. selebihnya pengawas yang tidak menjadi sasaran program supervisi mutu pendidikan dibebankan pada daerah melalui dinas pendidikan kabupaten/kota/provinsi dibantu TPMPD untuk mendapatkan bimtek supervisi mutu pendidikan tersebut. Jika pada grafik menunjukkan bahwa sekitar 61,88% yang memberikan laporan supervisi mutu

pendidikan, maka sisanya bisa jadi memang belum menjadi sasaran program supervisi mutu pendidikan di tahun 2019.

d. Pembinaan Pengawas oleh TPMPD

Fungsi lain dari TPMPD adalah melakukan pembinaan kepada pengawas/satuan pendidikan dalam melakukan PMP. Pembinaan tersebut dapat dilakukan dengan melakukan monitoring dan evaluasi, atau memberikan *reward/punishment*, selain itu menunjukkan rapor mutu pendidikan pada pengawas menjadi bagian dari pembinaan pada pengawas, diharapkan dengan menunjukkan capaian mutu pendidikan sekolah binaannya, pengawas akan semakin terpacu untuk melakukan pendampingan kepada sekolah yang menjadi binaannya.

Grafik 4.4 Pembinaan TPMPD kepada Pengawas

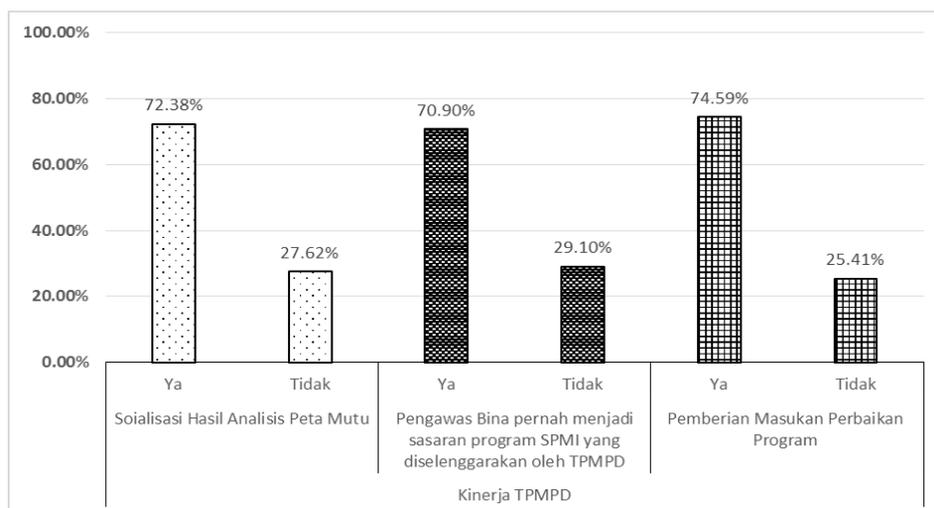


Grafik 4.4 di atas menunjukkan, bahwa 56,17% pengawas mendapatkan monitoring dan evaluasi dari TPMPD dalam melaksanakan supervisi mutu ke sekolah binaannya dan 40,33% mendapatkan *reward* atas kinerja pengawas, serta 75,14% mendapatkan sosialisasi tentang capaian mutu pendidikan. Data di atas menunjukkan TPMPD belum melaksanakan pembinaan secara optimal.

e. Program dan Sasaran Program TPMPD

Kinerja TPMPD adalah diukur dari capaian mutu sekolah di wilayah yang menjadi binaannya. Untuk mencapai mutu pendidikan sesuai dengan SNP, maka TPMPD harus mempunyai program dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu program TPMPD adalah melakukan pemetaan mutu pendidikan antara lain melakukan analisis peta mutu untuk menghasilkan rekomendasi bagi peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan sasaran program TPMPD antara lain adalah pengawas/satuan pendidikan. Grafik 4.5 di bawah ini menunjukkan berapa persen dari pengawas yang menjadi sasaran program TPMPD:

Grafik 4.5 Pembinaan TPMPD kepada Pengawas



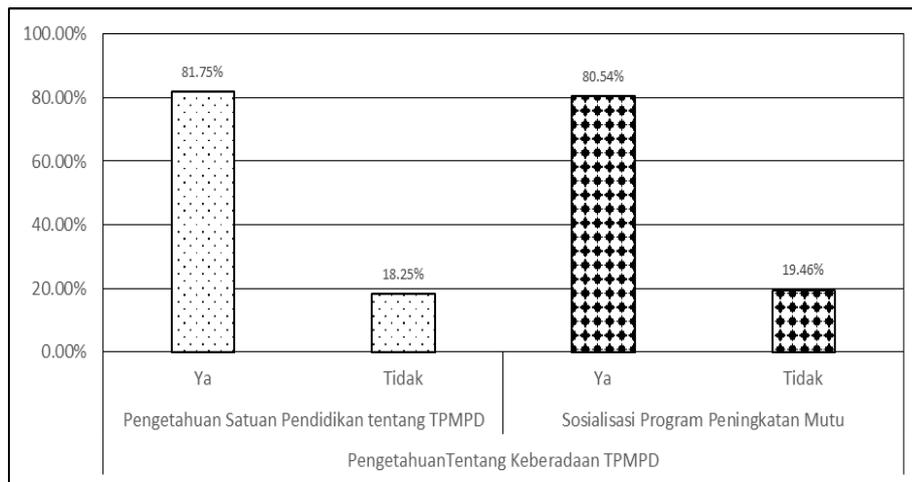
Grafik di atas menunjukkan 72,38% pengawas mengetahui hasil analisis mutu pendidikan yang dilakukan TPMPD. 70,90% pengawas menjadi sasaran program TPMPD. 74,59 mengatakan TPMPD menerima masukan dari pengawas untuk peningkatan mutu pendidikan. Masih ada pengawas yang belum mengetahui program TPMPD dan menjadi sasaran program TPMPD.

3. Satuan Pendidikan

a. Deskripsi Pengetahuan Tentang TPMPD

Dalam penelitian responden digali terkait pengetahuan tentang peran, fungsi dan tugas pokok TPMPD dan berdasarkan hasil pengeloaahan data diperoleh hasil seperti yang tergambar pada grafik 4.6 berikut ini.

Grafik 4.6 Pengetahuan tentang Keberadaan TPMPD



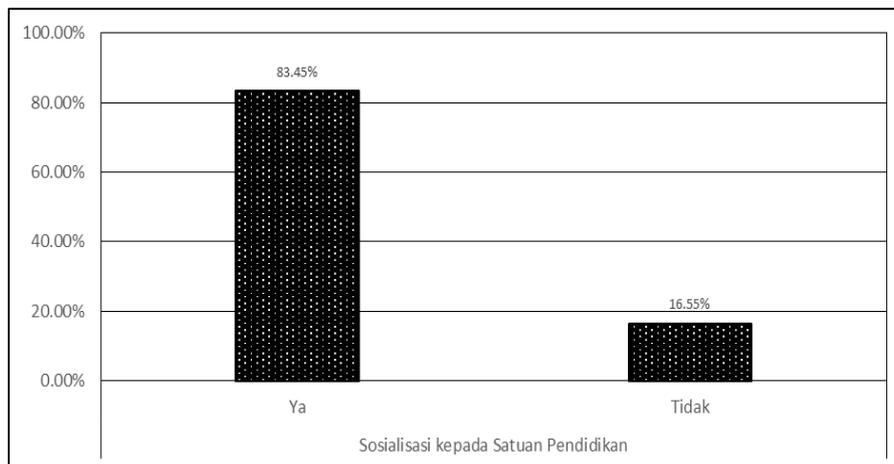
Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa 81.75 % responden menyatakan mengetahui serta 18,25 % tidak mengetahui, hal ini menunjukkan bahwa pengurus TPMPD terdiri dai unsur dinas, pengawas diketahui oleh kepala sekolah guru maupun stake holder lainnya. Sedangkan ketika digali terkait dnegan program peningkatan mutu responden menyatakan 80,54 % menyatakan mengetahui dn 19,46 % tidak mengetahui, dalam hal ini menunjukkan bahwa program program peningkatan mutu yang di programkan oleh TPMPD dapat diketahui oleh sekolah melalui kegiatan sosialisasi program program peningkatan mutu.namun berdasarkan key person yang digali dalam penelitian ini diperoleh informasi bahwa TPMPD itu identifi dengan pengawas yang melakukan pendampingan satuan pendididikan . Anggapan ini mncul mengingat yang aktif melakukan sosialisasi kesekolah

sekolah adalah pengawas yang ditunjuk sebagai fasilitator daerah, tetapi anggapan ini hanya sebagian kecil saja sehingga temuan ini bisa diabaikan.

b. Deskripsi Sosialisasi TPMPD Ke Satuan Pendidikan

Dalam penelitian ini juga digali terkait dengan kegiatan sosialisasi ke satuan pendidikan, hal ini dilakukan mengingat satuan pendidikan menjadi sasaran untuk peningkatan mutu pendidikan, berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil sebagaimana grafik 4.7

Grafik 4.7 Pengetahuan tentang Keberadaan TPMPD



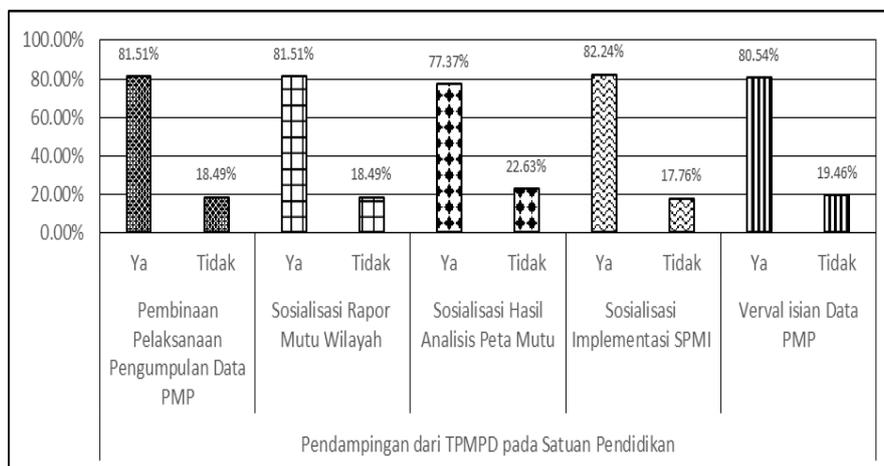
Dari grafik 4.7 tersebut diperoleh gambaran bahwa satuan pendidikan yang telah menerima sosialisasi program peningkatan mutu pendidikan dari TPMPD sebesar 83.45% menyatakan telah menerima, sedangkan 16,55% tidak menerima. Hal ini menunjukkan gambaran bahwa satuan pendidikan telah menerima sosialisasi amanat Permendikbud nomor 28 tahun 2016 tentang penjaminan mutu pendidikan, artinya kepala sekolah guru dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan telah mendapatkan pemahaman tentang PMP. Disamping itu *key person* menyatakan bahwa kegiatan sosialisasi itu secara fakta merupakan kegiatan LPMP yang dilaksanakan di dinas namun

responden beranggapan bahwa itu merupakan program sosialisasi dari TPMPD namun anggapan ini hanya muncul sebagian kecil saja.

c. Deskripsi Pendampingan TPMPD

Untuk mendapatkan gambaran kegiatan TPMPD dalam penelitian ini juga di gali terkait dengan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh TPMPD terhadap satuan pendidikan yang meliputi beberapa kegiatan, hasilnya dapat dilihat dari hasil analisis seperti pada grafik 4.8 dibawah ini:

Grafik 4.8 Pendampingan dari TPMPD pada Satuan Pendidikan



Dari grafik 4.8 di atas menunjukkan bahwa sekolah telah mendapatkan pendampingan dari TPMPD berkaitan dengan pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan, dari mulai sosialisasi tentang peta mutu wilayah, hasil analisis mutu, implementasi SPMI, pengumpulan data mutu pendidikan sampai melakukan verifikasi dan validasi terhadap data mutu pendidikan yang dikumpulkan. Ternyata hasilnya menunjukkan Responden mengatakan 81,51% mendapatkan pendampingan sedangkan 18,9 % tidak mendapatkan pendampingan , untuk kegiatan pendampingan yang dilakukan TPMPD terhadap pelaksanaan pengumpulan data mutu pendidikan, 81,51% menjawab

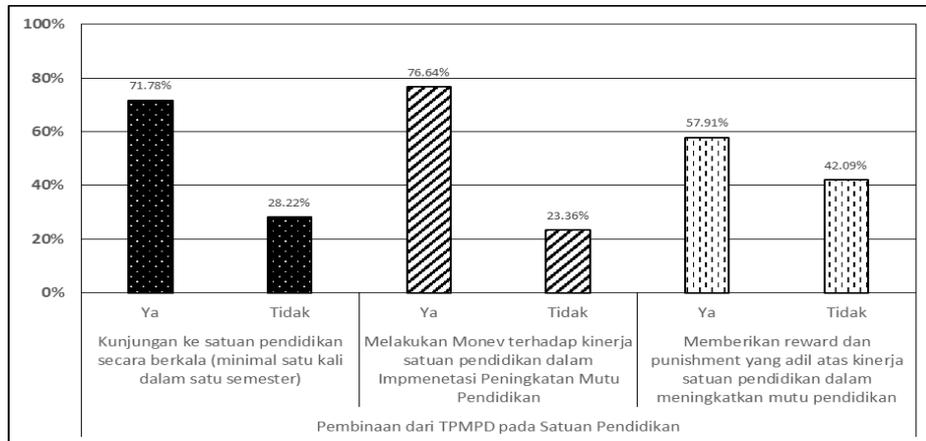
mendapatkan pendampingan sedangkan 18,49 tidak mendapatkan pendampingan untuk sosialisasi peta mutu wilayah, 77,37% menjawab mendapatkan pendampingan sedangkan 22,63 % tidak mendapat pendampingan, sosialisasi hasil analisis data mutu, 82,24% mengatakan mendapatkan sosialisasi sedangkan 17,76 % tidak mendapatkan sosialisasi, disamping itu juga responden mendapatkan pendampingan dalam pelaksanaan SPMI, sebanyak 80,54% menyatakan mendapatkan pendampingan sedangkan 19,46 % tidak mendapatkan pendampingan, begitu juga responden menyatakan bahwa TPMPD melakukan verifikasi dan validasi terhadap data yang dikumpulkan oleh satuan pendidikan. Melihat prosentase dari beberapa dimensi di atas, kecenderungannya TPMPD sudah melakukan pendampingan pada sekolah dalam melaksanakan PMP.

Dari data tersebut diperoleh gambaran bahwa untuk beberapa kegiatan sekolah telah mendapatkan pendampingan oleh TPMPD, namun yang menjadi pertanyaan apakah yang melakukan pendampingan itu unsur TPMPD atau fasilitator daerah, berdasarkan *key person* diperoleh gambaran bahwa yang melakukan pendampingan adalah pengawas yang bertindak sebagai fasda namun pengawas tersebut merangkap sebagai pengurus TPMPD.

d. Deskripsi Pembinaan TPMPD Pada Satuan Pendidikan

Dalam penelitian digali kegiatan pembinaan dari TPMPD terhadap satuan pendidikan, dan berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil seperti pada grafik 4.9 dibawah ini:

Grafik 4.9 Pembinaan dari TPMPD pada Satuan Pendidikan



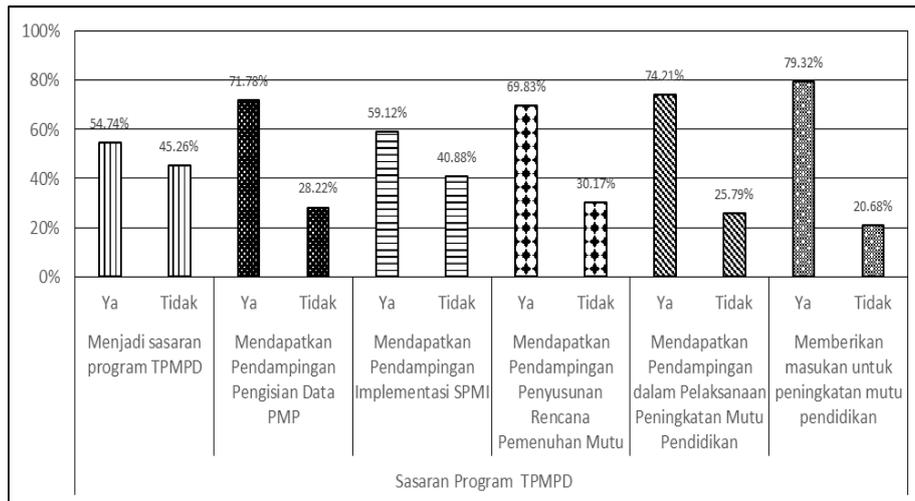
Dari grafik 4,9 diperoleh gambaran bagaimana kinerja TPMPD dalam melaksanakan pembinaan kepada satuan Satuan pendidikan seperti hasilnya sebanyak 71,78% mengatakan bahwa TPMPD secara rutin melakukan kunjungan ke sekolah 28,22 % tidak melakukan kunjungan kesekola, sebanyak 76,64% mengatakan TPMPD melakukan monitoring dan evaluasi sedangkan 23,36 % tidak melakukan monitoring dan evaluasi, begitu juga sebanyak 57,91% mengatakan TPMPD memberikan *reward dan punishment* yang adil atas kinerja satuan pendidikan. Sedangkan 42,09 % TPMPD tidak memberikan *reward dan punishment* yang adil atas kinerja satuan pendidikan.

Melihat jumlah prosentase jawaban responden, maka TPMPD kecenderungannya sudah melakukan pembinaan pada satuan pendidikan dengan bentuk kunjungan dan monitoring serta evaluasi. Tetapi belum dapat dipastikan apakah hasil monev tersebut ditindaklanjuti dalam bentuk reward dan funishment, karena prosentase dari pertanyaan tentang *reward dan punishment*, jawaban yang mengatakan ya dan tidak cukup berimbang. Belum dapat dijelaskan juga bagaimana bentuk *reward dan punishment* yang diberikan TPMPD pada satuan pendidikan bagi yang melaksanakan PMP dan bagi yang tidak melaksanakan PMP.

e. Deskripsi Sasaran Program TPMPD

Dalam penelitian ini juga respon digali sasaran satuan pendidikan yang mendapatkan program PMP seperti hasil analisis yang digambarkan pada grafik 4.10 berikut ini:

Grafik 4.10 Sasaran Program TPMPD



Dari grafik 4.10 diperoleh gambar bahwa sekolah yang mengatakan pernah menjadi sasaran program SPMI yang diselenggarakan TPMPD sebanyak 54,74%, mendapatkan pendampingan pengisian instrument sebanyak 71%, mendapat pendampingan implementasi SPMI secara tuntas sebanyak 59,12%, mendapatkan pendampingan penyusunan rencana pemenuhan mutu sebanyak 69,83%, mendapatkan pendampingan dalam melaksanakan peningkatan mutu sebanyak 74,21%, dan TPMPD menerima masukan dari satuan pendidikan terkait perencanaan pemenuhan mutu di daerah sebanyak 79,32%.

Sekolah yang menjadi sasaran program TPMPD baru kisaran 54,74%, ini berarti belum semua TPMPD kabupaten/kota di provinsi Jawa Barat menjadikan sekolah binaan wilayahnya menjadi sasaran program TPMPD. Perlu juga penjelasan lebih lanjut terkait program tersebut, apakah bentuknya hanya kegiatan sosialisasi saja, atau program PMP secara utuh. Jika berdasarkan data sekolah yang menerima pendampingan pelaksanaan SPMI secara utuh

sebanyak 59,12%. Maka ada selisih 4,38% anatar sekolah yang mengatakan menjadi sasaran program TPMPD dengan sekolah yang mengatakan mendapatkan pendampingan SPMI secara utuh. Jika diperhatikan, memang sekolah belum semuanya mendapatkan pendampingan SPMI secara tuntas, tapi pada tahapan tertentu, seperti pendampingan dalam pengisian instrument PMP, penyusunan program, pelaksanaan pemenuhan mutu, rata-rata sekolah yang mendapat pendampingan mencapai nilai sekitar 70 persen.

Melihat grafik-grafik tiap aspek di atas, kecenderungannya TPMPD sudah mulai dikenal oleh satuan pendidikan. Sudah bekirneja cukup baik dalam mendampingi sekolah untuk melaksanakan penjaminan mutu pendidikan. Tetapi harus juga dikaji melalui penelitian tindak lanjut, karena responden sendiri tidak bisa membedakan antara pengawas sebagai Pembina sekolah dengan pengawas sebagai bagian dari TPMPD. Karena pada umumnya, yang melakukan pendampingan ke sekolah-sekolah adalah pengawas, bukan unsur lain dari anggota TPMPD. Begitu pun TPMPD yang melakukan pendampingan ke sekolah, biasanya dilakukan oleh TPMPD dari unsur pengawas. Sehingga sulit membedakan apakah yang melakukan pendampingan itu TPMPD ataukah pengawas yang dianggap bagian unsur dari TPMPD.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Sebagaimana rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain untuk mendapatkan gambaran empirik dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap implementasi PMP, komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP, kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP, pembinaan kinerja TPMPD dalam implemtasi PMP maka berdasarkan deskripsi dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kebijakan Pemerintah Daerah terhadap Implementasi PMP

Untuk gambaran dukungan kebijakan pemerintah daerah dalam PMP dilihat dari seberapa besar pemerintah melakukan sosialisasi terkait dengan Pengatahuan tentang TPMPD yang meliputi tugas pokok serta fungsinya ke stakeholder dan satuan pendidikan, berdasarkan hasil analisis diperoleh gambaran bahwa untuk responden pengawas mengatakan, mengetahui tentang TPMPD sekitar 93,00% sedangkan 81,75 % responden satuan pendidikan telah mengetahui tugas, pokok serta fungsi TPMPD artinya seluruh stake holder telah mengetahui tugas pokok, serta fungsi TPMPD yang berada di dinas pendidikan. Sehingga program PMP yang dilakukan oleh Dinas pendidikan telah diketahuinya, begitu pula 83,45 % satuan pendidikan telah mendapatkan sosialisasi tentang PMP sehingga hanya tinggal sebagiaian kecil saja yang masih memerlukan pemahaman tentang PMP bagi satuan pendidikan. Sebagaimana dijelaskan pada uraian sebelumnya bahwa dari tahun 2016-2019 LPMP Jawa Barat melaksanakan bimtek bagi TPMPD untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerah, ternyata rentang waktu selama empat tahun tersebut belum cukup untuk menginformasikan kepada semua pengawas dan satuan pendidikan tentang keberadaan TPMPD. Hal ini menunjukkan masih harus ada sosialisasi yang intensif terkait TPMPD terlebih program TPMPD kepada pengawas, satuan pendidikan ataupun stake holder lainnya. Harus semakin ditingkatkan koordinasi anantara dinas pendidikan, pengawas, dan satuan pendidikan.

Belum semua pengawas juga mendapatkan fasilitasi dari TPMPD untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan penjaminan mutu pendidikan bagi sekolah binaannya, baru sekitar 73,30% yang mendapat pembekalan dari TPMPD. Hal ini bisa jadi terkenadala karena terbatasnya SDM yang melakukan fasilitasi, waktu, dan dana yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Belum semua pengawas juga menjadi sasaran supervisi mutu pendidikan. penagawas yang menjadi fasda supervisi mutu pendidikan pada umumnya adalah

pengawas yang menjadi sasaran program supervisi mutu pendidikan LPMP Jawa Barat. Baru sekitar 51,57% yang sudah mempunyai jadwal terkait palaksana mutu pendidikan ke satuan pendidikan yang mnenjadi binaannya.

Pengawas pun belum mendapatkan pembinaan secara optimal dari TPMPD, baru sekitar 56,17% yang mendapatkan monitoring dan evaluasi dari TPMPD dalam melkasanakan PMP di sekolah binaannya. Ini pun bisa jadi TPMPD dalam melaksanakan monev ke pengawas dalam rangka mendampingi petugas LPMP yang sedang melakukan monev kepada pengawas. Baru 40,33% mendapatkan *reward* atas kinerja pengawas. Belum dapat dijelaskan apa bentuk *reward/punishment* tersebut. Pengawas 70,90% menjadi sasaran program TPMPD, ini pun masih perlu dikaji lebih lanjut lagi, apakah program tersebut adalah betul-betul program TPMPD ataukah program milik LPMP Jawa Barat? Karena program atau pun kegiatan LPMP Jawa Barat seringkali dilakukan di daerah. yang menggandeng unsur TPMPD, sehingga responden pengawas menganggap bahwa program atau kegiatan tersebut adalah programnya TPMPD.

2. Komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP

Untuk menggambarkan terkait komitmen pemerintah daerah tentang program implemtasi PMP dapat dilihat dari seberapa besar kegiatan pendampingan yang telah dilakukan oleh TPMPD, berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sekolah telah mendapatkan pendampingan dari TPMPD berkaitan dengan pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan, dari mulai sosialisasi tentang peta mutu wilayah, hasil analisis mutu, implementasi SPMI, pengumpulan data mutu pendidikan sampai melakukan verifikasi dan validasi terhadap data mutu pendidikan yang dikumpulkan. Ternyata hasilnya menunjukkan responden mengatakan 81,51% mendapatkan pendampingan untuk kegiatan pendampingan yang dilakukan TPMPD terhadap pelaksanaan pengumpulan data mutu pendidikan, 81,51%

menjawab mendapatkan pendampingan, 77,37% mendapatkan pendampingan sosialisasi hasil analisis data mutu, 82,24% mengatakan mendapatkan sosialisasi disamping itu juga responden mendapatkan pendampingan dalam pelaksanaan SPMI, sebanyak 80,54% menyatakan mendapatkan pendampingan begitu juga responden menyatakan bahwa TPMPD melakukan verifikasi dan validasi terhadap data yang dikumpulkan oleh satuan pendidikan. Melihat prosentase dari beberapa dimensi di atas, kecenderungannya TPMPD sudah melakukan pendampingan pada sekolah dalam melaksanakan PMP.

3. Kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP

Untuk menggambarkan terkait kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP dapat dilihat dari seberapa besar pembinaan yang telah dilakukan oleh TPMPD untuk satuan pendidikan dapat dilihat dari seberapa besar pembinaan yang dilakukan oleh TPMPD terhadap satuan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bagaimana kinerja TPMPD dalam melaksanakan pembinaan kepada satuan pendidikan seperti hasilnya sebanyak 71,78% mengatakan bahwa TPMPD secara rutin melakukan kunjungan ke sekolah, sebanyak 76,64% mengatakan TPMPD melakukan monitoring dan evaluasi, begitu juga sebanyak 57,91% mengatakan TPMPD memberikan *reward dan punishment* yang adil atas kinerja satuan pendidikan. Sedangkan 42,09% TPMPD melihat jumlah prosentase jawaban responden, maka TPMPD kecenderungannya sudah melakukan pembinaan pada satuan pendidikan dengan bentuk kunjungan dan monitoring serta evaluasi. Tetapi belum dapat dipastikan apakah hasil monitoring tersebut ditindaklanjuti dalam bentuk *reward dan punishment*, karena prosentase dari pertanyaan tentang *reward dan punishment*, jawaban yang mengatakan ya dan tidak cukup berimbang. Belum dapat dijelaskan juga bagaimana bentuk *reward dan punishment* yang diberikan TPMPD pada satuan pendidikan bagi yang melaksanakan PMP dan bagi yang tidak melaksanakan PMP.

4. Kinerja TPMPD dalam implemtasi PMP

Untuk menggambarkan kinerja TPMPD dapat dilihat dari seberapa besar sasaran yang menjadi objek implemtasi PMP, dah hasilnya diperoleh gambaran bahwa Sekolah yang mengatakan pernah menjadi sasaran program SPMI yang diselenggarakan TPMPD sebanyak 54,74%, mendapatkan pendampingan pengisian instrument sebanyak 71%, mendapat pendampingan implementasi SPMI secara tuntas sebanyak 59,12%, mendapatkan pendampingan penyusunan rencana pemenuhan mutu sebanyak 69,83%, mendapatkan pendampingan dalam melaksanakan peningkatan mutu sebanyak 74,21%, dan TPMPD menerima masukan dari satuan pendidikan terkait perencanaan pemenuhan mutu di daerah sebanyak 79,32%. Sekolah yang menjadi sasaran program TPMPD baru kisaran 54,74%, ini berarti belum semua TPMPD kabupaten/kota di provinsi Jawa Barat menjadikan sekolah binaan wilayahnya menjadi sasaran program TPMPD. Jika diperhatikan, memang sekolah belum semuanya mendapatkan pendampingan SPMI secara tuntas, tapi pada tahapan tertentu, seperti pendampingan dalam pengisian instrument PMP, penyusunan program, pelaksanaan pemenuhan mutu, rata-rata sekolah yang mendapat pendampingan mencapai nilai 70 an prosenan. Melihat hasil tiap aspek di atas, kecenderungannya TPMPD sudah mulai dikenal oleh satuan pendidikan. Sudah bekirneja cukup baik dalam mendampingi sekolah untuk melaksanakan penjaminan mutu pendidikan. Tetapi harus juga dikaji melalui penelitian tindak lanjut, karena responden sendiri tidak bisa membedakan antara pengawas sebagai Pembina sekolah dengan pengawas sebagai bagian dari TPMPD. Karena pada umumnya, yang melakukan pendampingan ke sekolah-sekolah adalah pengawas, bukan unsur lain dari anggota TPMPD. Begitu pun TPMPD yang melakukan pendampingan ke sekolah, biasanya dilakukan oleh TPMPD dari unsur pengawas. Sehingga sulit membedakan apakah yang melakukan pendampingan itu TPMPD ataukah pengawas yang dianggap bagian unsur dari TPMPD.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa studi deskripsi kinerja TPMPD dilihat dukungan kebijakan pemerintah daerah terhadap implementasi PMP, komitmen pemerintah daerah dalam implementasi PMP kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP serta pembinaan kinerja TPMPD dalam implementasi PMP secara umum telah menunjukkan nilai kinerja TPMPD sebesar 68,77% dengan kategori Cukup.

Adapun secara khusus hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Dukungan kebijakan pemerintah daerah dengan perolehan nilai 83,35% dengan kategori Baik, hal ini dilihat dari sebagian besar satuan pendidikan telah mengetahui tugas, pokok dan fungsi serta program TPMPD.
2. Komitmen TPMPD dalam implementasi PMP dengan perolehan nilai 73,41% dengan kategori Cukup, hal ini dilihat dari sebagian besar TPMPD telah melakukan pendampingan.
3. Kompetensi SDM TPMPD dalam implementasi PMP dengan perolehan nilai 58,53% dengan kategori Kurang, hal ini dilihat dari sebagian besar TPMPD telah melakukan pembinaan.
4. Kinerja TPMPD dalam Implementasi PMP dengan perolehan nilai 70,39% dengan kategori Cukup.

B. REKOMENDASI

Secara umum, merujuk hasil analisis perlu diperjelas peran pengawas sebagai fasilitator daerah atau pengurus TPMPD mengingat adanya kerancuan saat pengawas datang ke

sekolah untuk melakukan pendampingan dan pembinaan apakah sebagai pengawas atau pengurus TPMPD.

Secara khusus beberapa rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Perlu diperjelas implementasi PMP itu program TPMPD atau program LPMP Jawa Barat yang telah dilakukan secara masif dan terstruktur yang dilakukan di dinas kabupaten/kota, sehingga memenuhi target sekolah secara keseluruhan.
2. Perlu diperjelas yang melakukan itu strategi pembinaann dari pengurus TPMPD atau pengawas pembina ke satuan pendidikan.
3. Perlu dioptimalkan fungsi TPMPD dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi implementasi PMP di satuan pendidikan dan pengawas.
4. Perlu dilakukan *reward* dan *punishment* oleh TPMPD terhadap satuan pendidikan dan pengawas dalam implementasi PMP.
5. Perlu dilakukan pendampingan secara utuh oleh TPMPD terhadap satuan pendidikan dalam implementasi SPMI di satuan pendidikan.
6. Perlu pendampingan oleh TPMPD secara utuh dalam setiap tahapan SPMI oleh satuan pendidikan.
7. LPMP Jawa Barat perlu merancang program strategi baru peningkatan kompetensi SDM TPMPD dalam imlemntasi PMP mengingat aspek ini merupakan temuan yang nilainya paling rendah (58,53%).
8. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja TPMPD.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M.H., Attiya Siddiqi, Rahat ul Ain Azim. 2011, "Role of Effective Communications for Enhancing Leadership and Entrepreneurial Skills in University Students", *International Journal of Business and Social Science*". Vol. 2 No. 10.
- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi keImplementasi Kebijakan Negara*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Akhyak, Mohamad Idrus, Yunus Abu Bakar. 2013. "Implementation of Teachers Pedagogy Competence to Optimizing Learners Development in Public Primary School in Indonesia". *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No. 9.
- Allais, S.M. 2017. Quality Assurance in Education. *Issues in Education Policy Number 5*. Centre for Education Policy Development
- Ariani, Dorothea Wahyu. 2003. *Manajemen Kualitas, Pendekatan sisi Kualitatif*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barliba Ioan, Andrei Stefan Nestian and Silviu-Mihail Tiță. 2012. Relevance of Key Performance Indicators (KPIs) in a Hospital Performance Management Model. *Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics*. Vol. 20.
- Becky J. dan Stephen A. 2010. Primer An Organizational commitment. *American Society for Quality (ASQ)*. pp.123-156.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castaneda, M.B. 1994. Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Dye, Thomas R. 1981. *Understanding Public Policy (4th Edition)*. Englewood. Cliff, NJ: Prentice-Hall Inc, Ltd.
- European Commission, Directorate-General for Education and Culture. 2018. "Quality Assurance for School Development". *ET 2020 working group*. pp. 11-15.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Nunuk Adriani. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Chalette R.. 2017. Is Past Performance an Accurate Indicator of Future Performance in Evaluating Candidates' Success in a Future Job? A Conceptual Analysis. *International Journal of Business and Social Science Vol. 8, No. 1*.
- Islamy, Irfan. 2004. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iveta G. 2012. Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness. Vol 4. pp117-128*.
- Kotirde, Y. dan Yunos J. 2014. The supervisor's role for improving the quality of teaching and learning in Nigeria secondary school educational system. *International Journal of Education and Research Vol. 2 No. 8*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Marchington, M. Goodman, J. Wilkinson, A., and Ackers, P. 1992. New Developments in Employee Involvement. *Employment Department Research, Series no 2*.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction (5th ed.)*.
- McNeil, M. 2016. Preparing Teachers for Hybrid and Online Language Instruction. *Issues and Trends in Educational Technology, Volume 4, Number 1*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Murphy, K.R. and Cleveland, J.N. 1995. *Understanding Performance Appraisal. Social, Organizational and Goal Setting*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pareek, U. 1994. *Perilaku Organisasi (Terjemahan Adam Indrawijaya)*. Jakarta:
- Paul J. Ballard. 2013. Measuring Performance Excellence: Key Performance Indicators For Institutions Accepted Into The Academic Quality Improvement Program(AQIP). A Dissertation. the degree of Doctor of Philosophy. *Educational Leadership, Research, and Technology*. Western Michigan University.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sitti Roskina Mas. 2017. *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Zahr Publishing.

Slamet Margono. 1996. *Filsafat dan Prinsip Prinsip Manajemen Mutu Terpadu di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Heds Project.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

Stolovitch, H.D, and Keeps, E.J. 2006. *Handbook of Human Performance Technology. Principles, Practices, and Potential*, San Francisco: Pfeiffer.

Suandi, I Wayan. 2010. Eksistensi Kebijakan Publik dan Hukum Dalam Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana Bali*. Vol.1 No. 01, Tahun 2010.

Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutarto. 1989. *Dasar-dasar Kepemimpinan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Syaiful Sagala. 2005. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.

Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.

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

Werther, J. and Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. 5th Edition. New York McGraw-Hill.

Wignyo-soebroto, 1987. Loyalitas dalam Organisasi Kerja. *Seminar Sehari*.

Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.

Yorke, M. 1997. This way QA? *Quality Assurance in Education*. Vol. 5 No. 2, pp. 97-100. <https://doi.org/10.1108/09684889710165152>.

INSTRUMEN PENGAWAS

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Kab/Kota :

Petunjuk Pengisian :

- ✓ Instrumen ini ditujukan bagi pengawas untuk mengetahui pelaksanaan Penjaminan Mutu oleh pemda melalui TPMPD
- ✓ Isilah pernyataan dengan member tanda ceklis (√) pada kolom pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak” sesuai kondisi kenyataan
- ✓ Instrumen ini bukan untuk menilai kondite responden
- ✓ Selamat bekerja

No	Butiran Pernyataan	Option	
		Ya	Tidak
1.	Apakah Anda mengetahui tentang TPMPD?		
2.	Apakah TPMPD menyosialisasikan tentang Program peningkatan mutu kepada pengawas?		
3.	TPMPD membekali Pengawas Bina untuk menguasai substansi PMP (SNP, analisis Data Mutu, Perencanaan Pendidikandan Peningkatan Mutu Pendidikan)		
4.	TPMPD menyosialisasikan rapor mutu kepada pengawas		

5.	TPMPD menyosialisasikan hasil analisis peta mutu		
6.	TPMPD memberikan pembekalan mengenai implementasi supervise peningkatan mutu pendidikan terkait SPMI		
7.	TPMPD memberikansosialisasi verifikasi dan validasi instrumen PMP danpengisian data Dapodik		
8.	TPMPD memberikan penjadwalan supervise peningkatan mutu pendidikan kesatuan pendidikan		
9.	Apakah TPMPD mengeluarkan jadua lbagi pengawas dalam pelaksanaan supervise pada satuan pendidikan?		
10.	TPMPD melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pengawas dalam melakukan supervise peningkatan mutu pendidikan		
11.	TPMPD memberikan reward dan funishment atas kinerja pengawas		
12.	Pengawas Bina pernah menjadi sasaran program SPMI diselenggarakan oleh TPMPD		
13.	TPMPD memberikan pendampingan pada Pengawas Bina dalam melakukan verifikasi dan validasi instrument pemetaan mutu pendidikan di sekolah		
14.	Pengawas mendapatkan pembinaandari TPMPD dalam mendampingi satuan pendidikan untuk mengimplementasikan siklus SPMI secara tuntas		
15.	Pengawas memberikan laporan supervise peningkatan mutu pendidikan kepada TPMPD		
16.	TPMPD menerima masukan dari pengawas untuk peningkatan mutu pendidikan		

SATUAN PENDIDIKAN

Nama :
Jabatan :
Unit Kerja :
Kab/Kota :

Petunjuk Pengisian :

- ✓ Instrumen ini ditujukan bagi satuan pendidikan untuk mengetahui pelaksanaan Penjaminan Mutu Pendidikan oleh Pemerintah Daerah melalui Tim Penjaminan Mmutu Pendidikan Daerah (TPMPD).
- ✓ Responden dapat diwakili oleh Kepala Sekolah dan atau Ketua/anggota TPMPS
- ✓ Isilah pernyataan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak” sesuai kondisi sekolah
- ✓ Instrumen ini bukan untuk menilai kondite sekolah
- ✓ Selamat bekerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Sekolah pernah menjadi sekolah sasaran program SPMI yang diselenggarakan oleh LPMP		
2.	Sekolah sudah mengimplementasikan siklus SPMI sesuai permendikbud No.28 tahun 2016		
3.	Sekolah menerbitkan SK TPMPS		

4.	Sekolah menyusun uraian tugas TPMPS		
5.	Sekolah membuat komitmen bersama dalam implementasi SPMI		
6.	Sekolah mereviu visi misi sekolah		
7.	Pengawas memberikan sosialisasi SPMI kepada warga sekolah		
8.	Sekolah melakukan proses pengunduhan rapor mutu		
9.	Sekolah melakukan proses analisis pemetaan mutu pendidikan		
10.	Sekolah melakukan proses penyusunan rencana pemenuhan mutu pendidikan		
11.	- Sekolah menyusun Dokumen 1 dan Dokumen 2 KTSP		
12.	- Sekolah menyusun RKS/RKAS		
13.	- Sekolah menyusun rencana aksi pemenuhan mutu		
14.	- Sekolah menyusun rencana monitoring dan evaluasi		
15.	- Sekolah menyusun instrumen monev pelaksanaan pemenuhan mutu		
16.	Sekolah melakukan proses pelaksanaan pemenuhan mutu pendidikan		
17.	- Sekolah menyusun laporan pelaksanaan pemenuhan mutu		
18.	- Sekolah menyusun dokumentasi pelaksanaan pemenuhan mutu		

19.	Sekolah melakukan proses monitoring dan evaluasi peningkatan mutu pendidikan		
20.	Sekolah melakukan proses penetapan strategi pemenuan mutu pendidikan		
21.	Sekolah menyiapkan ruang/pojok SPMI		
22.	Sekolah mendokumentasikan hasil kegiatan setiap siklus SPMI ke dalam odner khusus		
23.	Sekolah menyusun <i>best practice</i> implementasi SPMI		
24.	Sekolah menyusun bahan diseminasi lainnya :		
25.	<ul style="list-style-type: none"> • Video implementasi SPMI 		
26.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Newsletter</i> SPMI 		
27.	<ul style="list-style-type: none"> • Mars SPMI 		