

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan yang disingkat LPMP adalah organisasi pemerintah sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pusat di daerah dalam lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMPK dan PMP) dengan tugas pokok: “melaksanakan Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di daerah untuk mencapai standar mutu pendidikan Nasional”.

LPMP Lampung mempunyai tujuan dan sasaran yang secara garis besar dinyatakan dalam pernyataan visi dan misinya. Pernyataan visi dan misi LPMP Lampung untuk tahun 2011 hingga 2014 adalah sebagai berikut:

a. Visi:

menjadi lembaga profesional dan bermartabat yang mampu menyelenggarakan layanan prima untuk penjaminan mutu pendidikan yang berstandar nasional dan berwawasan global

b. Misi:

- Meningkatkan Ketersediaan Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Memperluas Keterjangkauan Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Meningkatkan Kualitas/Mutu dan Relevansi Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Meningkatkan Kesetaraan dalam memperoleh Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Meningkatkan Kepastian/Keterjaminan memperoleh Layanan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Visi dan misi tersebut kemudian diterjemahkan kedalam tujuan dan sasaran organisasi, dan kemudian dibuatlah program-program kegiatan untuk mewujudkannya, yang didelegasikan ke struktur organisasi LPMP Lampung.

Produk LPMP dari sebagai organisasi pemerintah adalah dalam bentuk hasil pekerjaan yang melayani struktur organisasi di atasnya, ataupun dalam bentuk pelayanan publik dalam menjamin mutu pendidikan dasar dan menengah. Contohnya seperti (1) pemetaan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat; (2) pengembangan dan pengelolaan sistem informasi mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat; (3) supervisi satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional; (4) fasilitasi sumberdaya pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar dan menengah termasuk TK, RA atau bentuk lain yang sederajat dalam penjaminan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, bisa dikatakan bahwa organisasi LPMP adalah organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan publik atau pelayanan umum, yang sesuai dengan pernyataan Amin Ibrahim (2008: 15) bahwa “pelayanan umum adalah segala bentuk kegiatan pelayanan kepada umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/BUMD) dalam bentuk barang dan atau jasa baik dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Di dalamnya termasuk tatalaksananya, tatakerjanya, prosedur kerjanya, sistem kerjanya, wewenangnya, biayanya, pemberi pelayanan, dan penerima pelayanan tersebut (disarikan dari Keputusan Menteri Negara Pendayaan Aparatur Negara Nomor: 81/1993 tgl. 25 November 1993, dalam Pedoman Pelayanan Umum, Pascasarjana Unpad, 2005)”.

Dalam memberikan pelayanan publik, LPMP memiliki sumber daya baik yang bersifat sumber daya manusia ataupun barang dan jasa. Sumber daya manusia adalah semua pegawai negeri sipil di LPMP yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya berupa barang dan jasa contohnya adalah, gedung perkantoran, gedung penginapan peserta pendidikan dan latihan, alat-alat perkantoran, pelayanan pemberian pelatihan kepada para guru, tersedianya pelayanan dari para widyaiswara dan lain-lain.

Kinerja LPMP Lampung

Dalam menghasilkan layanan kepada publik, LPMP Lampung sebagai organisasi publik membagi dan mendelegasikan tanggung jawab serta operasi organisasi dalam unit-unit kerja dengan jumlah karyawan sebagai berikut, yang di kepalai oleh Kepala Kantor LPMP Lampung.

Tabel 1. Data Pegawai LPMP Lampung

NO	UNIT KERJA	PEGAWAI
1	Sub bag Umum	49
2	Seksi Pemetaan Mutu dan Supervisi	14
3	Seksi Sistem Informasi	13
4	Seksi Fasilitasi Penjaminan Mutu Pendidikan	29
Jumlah		105

Keberhasilan organisasi LPMP Lampung dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, sarana dan pasarana penunjang pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi pegawai dalam bekerja, nilai dan budaya kerja yang dibangun dalam organisasi dan lain-lain.

Menurut pengamatan awal penulis, kinerja LPMP Lampung seringkali mendapat sorotan dari para pengguna jasa LPMP Lampung. Beberapa contoh kasus yang bias diamati dalam persoalan kinerja misalnya adalah (1) tidak terkoordinasinya pelayanan asrama; (2) kurangnya kualitas pemeliharaan alat, sarana dan prasarana di lingkup LPMP Lampung; (3) pendelegasian tanggung jawab yang kadang tidak

saling diinformasikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan Sub Bagian Umum LPMP Lampung, (4) motivasi karyawan yang menurun karena kurangnya penghargaan dan dukungan organisasi, sehingga secara langsung atau tidak langsung menjadikan turunnya kinerja LPMP Lampung dalam lingkup internal kantor LPMP Lampung ataupun oleh pengguna jasa eksternal di luar lingkup kantor LPMP Lampung.

Hingga saat penelitian ini dilakukan, belum pernah ada penelitian tentang kinerja, baik itu berupa pengukuran kinerja, atau penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, di lingkup kantor LPMP Lampung.

Penulis kemudian melakukan pra survey awal untuk mengukur kinerja 20 pegawai melalui kuesioner di lingkup kantor LPMP Lampung dengan menggunakan indikator kinerja dari teori Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009: 12-13) tentang enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu;

- a. *Quality* (kualitas) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* (kuantitas) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu) terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam

mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- e. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsifungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* (dampak antar pribadi) terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Kategori yang digunakan dalam pengukuran kinerja adalah *sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah*.

Hasil pra survei kinerja pegawai LPMP Lampung adalah sebagai berikut: 0 respondent (0%) masuk kategori sangat rendah, 5 respondent (25%) masuk kategori rendah, 12 responden (60%) masuk kategori sedang, 3 responden (15%) masuk kategori tinggi, dan 0 responden (0%) masuk kategori sangat tinggi..

Hasil pra survey tersebut diyakini hanyalah puncak dari sebuah gunung es tentang gambaran kinerja pegawai di kantor LPMP Lampung. Hasil pengamatan awal dan pra survey tersebut kemudian dihubungkan dengan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013: 100) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh: (1) ***Personal factors***, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu; (2) ***Leadership factors***, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang

dilakukan manajer dan team leader; (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan (5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun alasan pemilihan teori Armstrong dan Baron dalam penelitian ini adalah dengan memperhatikan bahwa telah ada penelitian-penelitian sebelumnya yang menghubungkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Armstrong dan Baron, namun secara terpisah atau beberapa faktor saja yang dihubungkan pengaruhnya terhadap kinerja, tidak secara keseluruhan. Pengaruh antara faktor ketrampilan kerja dan pengetahuan (Rino Yanuardi, 2013; Sopan Adrianto, 2011;), kompetensi (Lian Arcynthia *et al.*, 2013; Yati Suhartini, 2014), motivasi (Fithriani Sarworini, 2007; Fransisca Fitri Kurnia Sari dan Tri Bodroastuti, 2012), komitmen (Sri Wahyuni, 2008; Fransisca Fitri Kurnia Sari dan Tri Bodroastuti, 2012), yang menjadi sub-variabel dari *personal factors* teori Armstrong dan Baron, telah dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan (Aurik Gustomo *et al.*, 2011; Daniar Lusiani, 2012; R. Yolla Permata Nurita, 2008; Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, 2006), kerjasama tim (Muhammad Kadafi, 2010; Dina Rolana Simanungkalit dan Lucy Anna, 2013), yang masing-masing menjadi variabel *leadership factors* dan *team factors* dalam teori Armstrong dan Baron, telah dibuktikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penghargaan (Galih Dwi Koencoro

et al., 2013; Omtinah, 2013; Septian Putra Pratama, 2013; Eny Nurmiyati, 2011) dan lingkungan kerja (Fariz Ramanda Putra, 2013; Diana Khairani Sofyan, 2013) yang masing-masing merupakan variabel *system factors* dan *contextual/sitautional factors* dalam teori Armstrong dan Baron telah dibuktikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Analisa Kinerja Pegawai Kantor LPMP Lampung*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Personal Factors* (faktor pribadi), *Leadership Factor* (faktor kepemimpinan), *Team Factors* (faktor tim), *System Factors* (faktor sistem), *Contextual/situational Factors* (faktor kontes/situasi) dengan kinerja pegawai LPMP Lampung?
2. Faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai LPMP Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini dibatasi oleh rumusan masalah penelitian. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Personal Factors* (faktor pribadi), *Leadership Factors* (faktor kepemimpinan), *Team Factors* (faktor tim), *System*

Factors (faktor sistem), *Contextual/situational Factors* (faktor kontes/situasi) dengan kinerja pegawai LPMP Lampung.

2. Mengetahui faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai LPMP Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis bermanfaat sebagai masukan bagi LPMP Lampung, terutama bagi para pengambil keputusan dan pembuat kebijakan, sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja LPMP Lampung.
2. Secara teoritis bermanfaat sebagai bahan rujukan bagi para peneliti di masa mendatang yang akan mengadakan penelitian dengan topik yang sama, atau ingin menjelajahi lebih lanjut hal-hal yang belum tersentuh oleh cakupan penelitian ini.