

---

---

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi seperti saat ini, pendidikan memegang peranan yang sangat penting untuk menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas sehingga dapat memajukan dan menjaga kelangsungan hidup suatu bangsa terutama dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Perguruan Tinggi merupakan jenjang pendidikan yang memegang peranan penting dalam menghasilkan generasi yang berkualitas karena umumnya bertujuan untuk mempersiapkan mereka dengan pengetahuan yang nantinya akan diaplikasikan dalam dunia nyata. Oleh karena itu Perguruan Tinggi dituntut untuk lebih peka terhadap perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi pada saat ini maupun pada masa yang akan datang.

Suatu Perguruan Tinggi yang baik diantaranya harus memiliki perencanaan strategi, selalu mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi, pengelolaan sumber daya yang efektif terutama pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas suatu Perguruan Tinggi, serta memiliki sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan belajar mengajar agar terlaksana dengan baik.

Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang harus siap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada saat ini dan pada masa yang akan datang dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas yang salah satunya dapat ditempuh dengan cara menciptakan pendidikan yang berkualitas baik secara teori di dalam kelas maupun praktikum melalui sarana, prasarana serta para pengajar yang berkualitas dan kompeten.

Laboratorium merupakan sarana yang penting dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di dalam kelas, meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan dunia nyata. Agar kegiatan praktikum berjalan lancar dan dapat menjalankan fungsinya dengan

maksimal, maka setiap laboratorium dipimpin oleh seorang kepala laboratorium. Kepala laboratorium merupakan salah satu sumber daya manusia yang memegang peranan penting baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, kepala laboratorium dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Namun sampai pada saat ini Universitas Kristen Maranatha belum mempunyai ukuran-ukuran untuk mengetahui kinerja kepala laboratorium, yang mana ukuran-ukuran tersebut dapat digunakan sebagai standar untuk memilih kepala laboratorium dan untuk menilai kinerja kepala laboratorium selama masa jabatannya.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui apakah seorang kepala laboratorium sudah cocok memegang jabatan tersebut dan dapat memberikan masukan untuk peningkatan kinerja kepala laboratorium dan selanjutnya dapat digunakan sebagai satu alat kontrol untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan perencanaan, penelitian, pengembangan, dan penghargaan sumber daya manusia. Penilaian kinerja merupakan dasar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Universitas Kristen Maranatha.

Melihat pentingnya penilaian kinerja bagi kepala laboratorium di Universitas Kristen Maranatha maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang akan digunakan untuk merancang perangkat penilaian kinerja kepala laboratorium di Universitas Kristen Maranatha. Dimana faktor-faktor tersebut dapat menjadi ukuran-ukuran untuk mengetahui kinerja kepala laboratorium.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sampai saat ini di Universitas Kristen Maranatha mempunyai persepsi yang berbeda-beda tentang kinerja kepala laboratorium baik dari persepsi atasan maupun dari pemegang jabatan dan belum mempunyai perangkat penilaian kinerja untuk jabatan kepala laboratorium, sehingga hal ini sulit untuk mengetahui kinerja kepala laboratorium selama masa jabatannya tersebut. Dan pemegang jabatan juga tidak mengetahui secara terperinci kriteria apa yang harus

---

dimilikinya selain dari segi pengetahuan dan keahliannya yang dimilikinya. Karena pada dasarnya pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang belum tentu dapat menjamin dia dapat memimpin suatu laboratorium.

Agar tidak timbul persepsi yang berbeda-beda dari semua pihak, maka perlu diketahui kriteria-kriteria apa yang dapat digunakan sebagai dasar dalam memilih seorang kepala laboratorium yang berkualitas dan untuk mengetahui kinerja kepala laboratorium, yang selanjutnya dapat digunakan untuk sebagai masukan bagi pemegang jabatan maupun pengambil keputusan.

Untuk mengetahui kriteria-kriteria yang harus dimiliki oleh kepala laboratorium, maka perlu dilakukan perancangan perangkat penilaian kinerja kepala laboratorium. Dimana dalam suatu perangkat penilaian kinerja terdiri dari kriteria-kriteria yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui kinerja kepala laboratorium yang secara tidak langsung menjadi kriteria-kriteria yang harus dimiliki seseorang untuk menjadi kepala laboratorium.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar diperoleh suatu pemecahan masalah yang terarah dan terlaksana dengan baik dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, waktu penelitian serta memperhatikan luasnya permasalahan, maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Teknologi Informasi (F.IT), Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, Fakultas Desain dan Seni Rupa.
  2. Penelitian ini tidak dilakukan pada Fakultas Sastra karena tidak memiliki kepala laboratorium tetapi koordinator laboratorium.
  3. Perancangan formulir penilaian kinerja dilakukan hanya pada kemampuan manajerial kepala laboratorium di Universitas Kristen Maranatha.
-

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor penting apa saja yang digunakan untuk merancang formulir penilaian kinerja jabatan kepala laboratorium?
2. Bagaimanakah bentuk formulir hasil perancangan penilaian kinerja ?
3. Bagaimana mengolah data penilaian dari formulir penilaian yang dirancang?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui Faktor-faktor penting yang digunakan untuk merancang formulir penilaian kinerja jabatan kepala laboratorium.
2. Mengetahui bentuk formulir hasil perancangan penilaian kinerja.
3. Mengetahui cara mengolah data penilaian dari formulir penilaian yang dirancang.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Agar penulis dapat belajar menerapkan ilmu yang telah didapatnya, sehingga dapat lebih mengerti dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagi pihak Universitas Kristen Maranatha

Memberi masukan mengenai faktor-faktor penting yang cocok untuk mengukur kinerja jabatan kepala laboratorium.

#### **1.7. Sistematika Penulisan**

Penulisan Tugas Akhir ini disusun dengan sistematika penulisannya sebagai berikut:

#### **Bab 1. Pendahuluan**

Bab ini meliputi latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

---

**Bab 2. Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini diuraikan teori-teori yang menjadi dasar penelitian untuk memecahkan masalah yang akan diselesaikan.

**Bab 3. Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini berisi uraian singkat mengenai tahapan, proses, dan metodologi penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian sejak identifikasi masalah, pengumpulan dan pengolahan data, metode analisis yang digunakan sampai kesimpulan dan saran.

**Bab 4. Pengumpulan Data**

Bab ini menguraikan obyek penelitian dan data yang berhasil dikumpulkan.

**Bab 5. Pengolahan Data dan Analisis**

Bab ini berisi proses pengolahan data dan analisis data yang dihasilkan sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pengolahan data.

**Bab 6. Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang menjawab tujuan penelitian dan saran-saran yang direkomendasikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan bagi penelitian ini.

---