BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era modernisasi dan iklim bisnis yang berubah dengan cepat menuntut organisasi bisnis untuk mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan drastis yang kerap tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Demikian pula halnya yang dirasakan oleh perusahaan-perusahaan ataupun lembaga-lembaga, termasuk lembaga pendidikan di tingkat Perguruan Tinggi yang dialami oleh Universitas Kristen Maranatha. Lembaga tersebut harus meningkatkan kualitas dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Situasi yang kian tidak menentu ini menuntut perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal, didorong kesadaran bahwa keberhasilan suatu perusahaan untuk memberikan hasil terbaik adalah dengan modal utama sumber daya manusianya. Oleh karena itu peningkatan profesionalisme sumber daya manusia merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan. Melalui peningkatan profesionalisme sumber daya manusia ini, diharapkan kualitas kinerja sumber daya manusia akan meningkat pula. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan memenuhi persyaratan serta dimulai sejak awal. Maka dari itu untuk mengetahui sumber daya manusia tersebut bekerja dengan profesional ataupun sebaliknya, dapat dilakukan suatu penilaian kinerja terhadap jabatan dari sumber daya manusia itu sendiri. Suatu penilaian kinerja yang objektif dapat memacu motivasi pegawai, yang pada kasus ini adalah jabatan Tenaga Kerumahtanggaan di Universitas Kristen Maranatha agar dapat bersikap lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pertimbangan inilah yang menghasilkan keputusan dari Biro Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan suatu penilaian kinerja bagi Tenaga Kerumahtanggaan.

Perancangan penilaian kinerja ini dilakukan sebagai kegiatan evaluasi dari penilaian kinerja yang sudah ada pada tahun 2004, yaitu penilaian kinerja dengan menggunakan DP3. Tetapi penilaian kinerja dengan menggunakan DP3 ini dirasakan kurang mencerminkan dalam penilaian terhadap jabatan Tenaga Kerumahtanggaan, karena dianggap tidak bisa mengukur secara objektif. Karena tidak adanya perangkat penilaian kinerja selama ini, maka tenaga kerumahtanggaan bersikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Suatu penilaian kinerja yang dianggap baik ataupun objektif, dapat mengevaluasi proses dan hasil kerja tiap individu pekerja ataupun unit kerja untuk pengembangan pekerja itu sendiri maupun organisasi. Dimana evaluasi kinerja itu sendiri memiliki tujuan antara lain untuk memberikan kompensasi bagi pekerja (imbalan atau sanksi), terjalinnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang berkesinambungan, terciptanya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, dan memberikan motivasi yang positif bagi para pekerja dengan dilakukannya evaluasi kinerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah yang dapat diidentifikasi dari jabatan Tenaga Kerumahtanggaan di Universitas Kristen Maranatha ini adalah belum adanya perangkat penilaian kinerja baku mengenai faktor-faktor penting apa saja yang mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian kinerja, khususnya untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan. Melihat permasalahan tersebut, penulis mengusulkan untuk membuat perangkat penilaian kinerja untuk jabatan Tenaga KerumahTanggaan sebagai masukan untuk Universitas Kristen Maranatha, khususnya Biro Sumber Daya Manusia.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam menyusun laporan ini, dibuat pembatasan masalah agar pembahasan masalah dapat lebih terfokus dan tidak terjadi penyimpangan dalam mencapai tujuan penelitian. Pembatasan masalah dalam penyusunan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan dilakukan sampai dengan membuat usulan perancangan formulir penilaian kinerja untuk Tenaga Kerumahtanggaan Universitas Kristen Maranatha.

1.4. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang didapat dari pengindentifikasian masalah yang akan dibahas adalah

1. Faktor-faktor penting apa saja yang mempengaruhi kinerja untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan?
2. Bagaimana usulan formulir penilaian kinerja yang akan digunakan untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah

1. Mengetahui faktor-faktor penting apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Kerumahtanggaan.
2. Memberikan masukan berupa usulan formulir penilaian kinerja untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penulis harapkan akan bermanfaat untuk berbagai pihak antara lain adalah sebagai masukan untuk Universitas Kristen Marantha, khususnya Biro Sumber Daya Manusia mengenai faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi dalam perancangan perangkat penilaian kinerja untuk Jabatan Tenaga Kerumahtanggaan. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan informasi penelitian lainnya. Serta manfaat yang didapatkan oleh penulis adalah penulis dapat lebih menerapkan masalah-masalah yang diajarkan dalam masa perkuliahan untuk diaplikasikan dalam pekerjaan lainnya di masyarakat.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini yaitu sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang mendukung penelitian secara garis besar dalam menghadapi permasalahan di Universitas Kristen Maranatha, serta teori-teori lain yang mendukung pengamatan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Berisi langkah-langkah sistematis yang akan dilakukan pada penelitian ini untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi sehingga diharapkan akan mencapai tujuan pengamatan.

BAB 4 PENGUMPULAN DATA

Berisi pengumpulan dan penyusunan data dengan menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner berdasar Kompetensi dan U.S. Department of Labor.

BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Berisi pengolahan data berdasarkan metode *cut off point* dan AHP. Sehingga mendapatkan usulan perangkat penilaian kinerja di Universitas Kristen Maranatha untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan dan analisis mengenai pengolahan data yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah didapatkan, beserta saran-saran mengenai topik perancangan perangkat penilaian kinerja untuk jabatan Tenaga Kerumahtanggaan.