

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi saat ini memicu timbulnya persaingan dalam berbagai bidang, dimana salah satu bidang yang dimaksud adalah jasa pendidikan, khususnya perguruan tinggi. Persaingan perguruan tinggi tampak terlihat jelas dengan semakin maraknya perguruan tinggi yang ada saat ini, baik dengan jenjang universitas, institusi, sekolah tinggi sampai lembaga-lembaga pendidikan. Persaingan yang ada saat ini, membuat semua perguruan tinggi harus siap sedia dengan segala perubahan yang akan terjadi. Salah satu hal yang dapat membantu dalam persaingan perguruan tinggi, dengan memiliki kemampuan kompetitif. Kemampuan kompetitif yang kontinu, didapatkan tidak hanya tergantung pada strategi, kemajuan teknologi yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan ataupun organisasi.

Universitas Kristen Maranatha (UK Maranatha) merupakan salah satu perguruan tinggi yang berlokasi di Bandung. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, UK Maranatha dituntut untuk mengembangkan dan membina anggotanya dengan baik secara terus menerus. Pengembangan dan pembinaan anggota UK Maranatha dapat dilakukan dengan cara pemberian kesempatan yang sama besar bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan potensi dan karier mereka berdasarkan penilaian yang adil dan efektif. Penilaian kerja karyawan sangat penting karena merupakan alat kontrol yang mempengaruhi fungsi manajemen sumber daya dalam perencanaan, penelitian, pengembangan dan penghargaan sumber daya manusia yang dimiliki. Adanya penilaian kinerja yang adil dan efektif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kinerja kerja pegawai dan produktivitas organisasi. Penggunaan penilaian kinerja dalam suatu organisasi, diharapkan dapat diterapkan standar

kinerja dan dapat memberikan umpan balik kepada anggota organisasi dengan tujuan memotivasi anggota organisasi sehingga kinerja anggota organisasi dapat meningkat.

Pejabat struktural UK merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki UK Maranatha serta merupakan aspek yang memegang peran penting akan kelangsungan Universitas. Namun pada saat ini belum ada penilaian kinerja untuk pejabat struktural yang dimiliki oleh UK Maranatha. Tidak adanya standar terhadap penilaian kinerja pejabat struktural dapat menyebabkan persepsi yang berbeda-beda mengenai hasil penilaian kinerja pejabat struktural UK Maranatha.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

UK Maranatha pada saat ini belum mempunyai penilaian kinerja pejabat struktural, sehingga dapat menyebabkan persepsi yang berbeda-beda mengenai hasil penilaian kinerja struktural UK Maranatha. Perancangan perangkat penilaian kinerja pejabat struktural pun sangat diperlukan sebagai salah satu dasar penetapan pejabat struktural.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap standar penilaian pejabat struktural UK Maranatha. Model yang digunakan untuk merancang perangkat penilaian kinerja pejabat struktural yaitu model kompetensi.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pemecahan suatu masalah yang terlaksana dengan baik dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, waktu penelitian serta luasnya permasalahan yang ada, maka diperlukan pembatasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Metode perancangan perangkat penilaian kinerja pejabat struktural menggunakan metode kompetensi gabungan antara Spencer & Spencer (1993) dan PDI (1996).

2. Pembahasan hanya dilakukan sampai usulan berupa perancangan perangkat penilaian kinerja, tidak sampai tahap implementasi.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor penting apa saja yang dapat digunakan untuk membuat rancangan perangkat penilaian kinerja jabatan struktural ?
2. Rancangan perangkat penilaian kinerja seperti apa yang digunakan untuk mengukur kinerja pejabat struktural ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Mengetahui faktor-faktor penting yang dapat digunakan untuk membuat rancangan perangkat penilaian kinerja jabatan struktural.
2. Membuat rancangan perangkat penilaian kinerja untuk mengukur kinerja pejabat struktural.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat belajar menerapkan ilmu yang telah didapatkan, sehingga penulis lebih mengerti dan mengetahui penerapan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Pihak Universitas Kristen Maranatha

Pihak Universitas Kristen Maranatha dapat masukan mengenai penilai kinerja kerja yang cocok dan faktor-faktor penting yang cocok untuk merancang perangkat penilaian kinerja struktural.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Susunan sistematika penulisan Tugas Akhir yaitu, sebagai berikut :

**Bab 1 : Pendahuluan**

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

**Bab 2 : Landasan Teori**

Bab ini menguraikan teori-teori mengenai dasar penelitian untuk memecahkan masalah yang akan diselesaikan penulis.

**Bab 3 : Metodologi Penelitian**

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

**Bab 4 : Pengumpulan Data**

Bab ini berisi obyek penelitian dan data yang berhasil dikumpulkan yang didapat dari studi literatur.

**Bab 5 : Pengolahan Data dan Analisis**

Bab ini berisi pengolahan data dan analisis data dari hasil pengolahan data mengenai penilaian kinerja yang telah dibuat.

**Bab 6 : Kesimpulan dan Saran**

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