

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya pembangunan suatu organisasi yang berkesinambungan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat vital dalam proses pencapaian tujuan. Untuk kepentingan tersebut diperlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan organisasi.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu lembaga pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) mengatakan bahwa : “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dalam hal ini pegawai dituntut untuk melakukan tugas yang diberikan dapat dijalankan seoptimal mungkin dan menghindari kesalahan sekecil apapun agar hasil yang dikerjakannya dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas dan dapat menjalankan tugas serta tanggung jawab didalam organisasi. Karena tanpa adanya kinerja yang baik yang diberikan oleh pegawai akan menghambat proses pengembangan organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi yang baik.

Agus Dharma (1991: 105) berpendapat bahwa : “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.” Sejalan dengan pengertian tersebut, penggunaan peralatan kantor yang merupakan sarana dalam membantu pegawai agar bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan sarana dan prasarana yang bisa memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sinungan (2003: 3) Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain :

Kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa fasilitas kerja yang merupakan bagian sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya fasilitas kerja yang memadai dan dapat membantu pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini cukup beralasan sebab fasilitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi manajemen sarana dan prasarana suatu organisasi dalam mendukung proses berjalannya suatu organisasi.

Djoyowiriono (2005: 24) menyatakan bahwa : “fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Manajemen sarana dan prasarana merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja lembaga. Sistem penyelenggaraan pemerintah secara menyeluruh telah mengalami perubahan baik di pusat maupun di daerah dengan berbasis kinerja, tingkat capaian yang berdasarkan pada kinerja serta pelayanan yang prima, untuk mencapai keberhasilan kinerja yang baik pegawai pemerintah diharapkan mampu

menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Keberhasilan tingkat pencapaian kinerja lembaga tidak terlepas dari dukungan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sehingga keberadaannya menjadi penting di setiap tingkatan kelembagaan.

Suatu lembaga dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sarana dan prasarana yang tepat. Seperti yang dikemukakan oleh Riva'i (2004: 35) yang menjelaskan bahwa:

Tanpa didukung pegawai yang bekerja dengan baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka lembaga itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaga tersebut kemasa yang akan datang.

Oleh karena itu, diperlukan adanya suatu proses manajemen sarana dan prasarana agar lebih menjamin bahwa lembaga ini sudah tersedia sarana dan prasarana yang cukup sesuai kebutuhan untuk mendukung berbagai kegiatan, fungsi dan tugas yang sesuai, cepat, tepat dan bermanfaat. Perencanaan sarana dan prasarana merupakan proses manajemen dalam menentukan bagaimana menentukan langkah-langkah penyuluhan yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sarana dan prasarana adalah seperangkat mesin pendorong dan motivasi yang diperlukan untuk melakukan semua proses dalam seluruh aktivitas lembaga. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 7 tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja pasal 3 yang menjelaskan tentang penataan sarana dan prasarana kerja, antara lain :

- a. kelancaran proses pekerjaan
- b. kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai
- c. memudahkan komunikasi
- d. kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan
- e. memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi

Dengan banyaknya kebutuhan sarana dan prasarana, maka pengelolaan yang baik, efisien dan efektif mutlak diperlukan, mulai dari perencanaan, pengadaan hingga penghapusan. Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana kantor adalah agar semua kegiatan yang berhubungan dengan perbekalan kantor baik yang bersifat administrasi maupun teknis operasional dapat dijalankan dengan baik dan efisien.

Manajemen sarana dan prasarana dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal apabila didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Adapun dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan sarana prasarana baik yang habis pakai maupun barang inventaris kantor (perlengkapan kantor), dengan adanya sarana prasarana yang lebih memadai dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas. Sarana prasarana yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu tingkat capaian yang lebih baik, hingga keberhasilan kinerja seorang pegawai dapat diukur dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam menuangkan hasil pemikirannya yang baik dan akan lebih berguna apabila hasil pemikiran tersebut dituangkan dengan sebuah tulisan yang baik, hal ini akan menjadi suatu kesempurnaan seorang pegawai dalam mengaplikasikan potensinya yang sesuai dengan kompetensinya terhadap capaian kinerja dan dapat berguna bagi pegawai lainnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat, proses

manajemen sarana dan prasarana dikelola oleh Subbagian Kepegawaian dan Umum yang bertugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, kelembagaan, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan lembaga. Setiap fasilitas yang menunjang kegiatan lembaga baik itu yang berkaitan dengan diklat ataupun yang menunjang kegiatan pegawai diatur dalam subbagian ini.

Manajemen sarana dan prasarana sebagai salah satu aspek penunjang dalam proses pencapaian tujuan lembaga tentunya dikelola untuk memfasilitasi pegawai dan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya berdampak pada kinerja lembaga itu sendiri. Pada dasarnya pengelolaan sarana dan prasarana di BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat mulai dari perencanaan sampai penghapusan diatur oleh undang-undang. Akan tetapi pada pelaksanaannya proses pengelolaan sarana dan prasarana di lembaga ini belum berjalan dengan baik karena belum dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai terutama dari segi penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia. Hal ini tentu berdampak pada kinerja pegawai yang menjadi kurang optimal. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan kepada lebih kepada penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana oleh tanpa mengabaikan kajian fokus yang lain seperti perencanaan kebutuhan sampai penghapusan. Hal ini dikarenakan semua aspek manajemen sarana dan prasarana tersebut menunjang pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Data diatas didapatkan penulis setelah melakukan studi pendahuluan serta setelah meneliti renstra milik lembaga.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai keterkaitan antara manajemen sarana dan prasarana dengan kinerja

pegawai, maka penulis akan mengkaji lebih dalam proses penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BANDIKLATDA) Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Kinerja pegawai yang dimaksud dalam adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab dan *job description* sebagai upaya dalam mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan pelayanan yang baik. Dalam meningkatkan kinerjanya, “Pegawai dinilai dengan memperhatikan aspek kompetensi, motivasi, ketercapaian tujuan, dan pelaksanaan kerja” (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2005: 13).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah manajemen sarana dan prasarana. Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen sarana dan prasarana adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana suatu organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pencatatan, pendistribusian, penyimpanan, pemeliharaan dan penghapusan, merupakan alat untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan definisi diatas jika dihubungkan dengan kinerja pegawai yaitu dengan tersedianya manajemen sarana dan prasarana sebagai bentuk

pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah:

Secara lebih rinci, permasalahan ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Sarana dan Prasarana di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Berikut tujuan-tujuan tersebut :

1. Tujuan Umum

Untuk mengungkapkan data-data lapangan yang aktual dan komprehensif berkaitan dengan Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan memahami Manajemen Sarana dan Prasarana di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat
- b. Untuk mengetahui dan memahami Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk mengetahui dan memahami seberapa besar Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat

D. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan

a. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Menurut Surakhmad (1993: 31), "Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu." Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan memperhitungkan kewajibannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang

digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Adapun tujuan dari penggunaan metode deskriptif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara sistematis mengenai Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dengan cara mengukur indicator-indikator variable sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2010:14) mengemukakan bahwa :

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan. Penelitian kuantitatif dilihat dari jenis datanya adalah penelitian yang datanya bersifat numerik, yaitu data yang berhubungan dengan angka-angka.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi diri peneliti sendiri, segi teoritis, dan segi operasional. Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, adanya penelitian ini dapat memberikan pengaruh keilmuan dalam rangka mengembangkan disiplin ilmu yang terkait yaitu Administrasi Pendidikan.

2. Segi Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperbaiki keadaan dilapangan, yaitu keadaan manajemen sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai sehingga mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi peningkatan mutu pelayanan yang diberikan.

3. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti, khususnya dalam upaya memahami disiplin ilmu Administrasi Pendidikan. Selain itu dengan adanya penelitian ini dapat mengugah semangat untuk meneliti lebih mendalam mengenai pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Latar belakang penelitian ini berisi tentang alasan rasional yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam berdasarkan referensi dan fakta-fakta yang ditemukan.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Menjelaskan analisis masalah dan batasan masalah yang diteliti kemudian dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya.

Tujuan Penelitian

Tujuan umum dan tujuan khusus peneliti dalam melakukan penelitian

Metode Penelitian

Menjelaskan secara sederhana metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini.

Manfaat Penelitian

Membahas tentang manfaat yang diharapkan oleh peneliti terkait dengan penelitian ini yakni manfaat secara teoritis dan praktis.

Struktur Organisasi Skripsi

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka

Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas tentang lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemaparan dan pembahasan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap analisis temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN