

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju Yuniarsih, 2008:62-63).

Sedangkan menurut Marihot (2005:3) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Mendefinisikan MSDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas

organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Kaitannya dengan sumber daya manusia kinerja menjadi unsur yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi agar manusia dapat menjalankan tugas dan fungsinya. Kualitas kinerja merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi

Perhatian utama yang ada dalam suatu lembaga (organisasi) salah satunya adalah melindungi hak-hak individu. Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat lembaga tersebut pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika pegawai dapat melaksanakan kewajiban dengan baik maka kinerja yang dimiliki pegawai akan lebih baik dan lebih berkualitas dari sebelumnya.

Dari pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah menjadi tuntutan yang

dapat dijadikan sebagai salah satu kebijakan pembangunan, sebagaimana yang dituangkan dalam GBHN 1999:2004 (1999:28-29) bahwa :

Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktifoleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan perlindungan sesuai dengan potensinya.

Dengan adanya pernyataan di atas upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari organisasi secara keseluruhan. Dalam perwujudan manusia yang berkualitas, daya dukung organisasi diperlukan oleh pegawai dalam melakukan analisis terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dijelaskan bahwa ;

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, kemasyarakatan, dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri, karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata pada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (penjelasan umum).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi adalah rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki pegawai misalnya kurangnya disiplin kerja, pegawai tidak menjalankan tupoksi secara baik dll.

Rendahnya kualitas kinerja baik individu maupun kelompok akan menghambat tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai diharapkan dapat mencapai hasil yang berkualitas dalam pekerjaannya dan dapat mengembangkan serta bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini seperti yang diungkapkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa :

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas yang dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi/lembaga.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat di Lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional. Sebagai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan, LPMP bertujuan memberikan layanan yang terbaik dalam mutu pendidikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, LPMP wajib menyampaikan laporan kepada Kementerian Pendidikan Nasional melalui unit kerja terkait.

Adapun visi dan misi LPMP Jawa Barat adalah lembaga penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah terdepan di Indonesia yang berwawasan global. Sedangkan misinya adalah mengawal pelaksanaan mutu pendidikan sekolah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Memfasilitasi peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan provinsi Jawa Barat. Memfasilitasi peningkatan kinerja lembaga pendidikan dasar dan menengah di wilayah provinsi Jawa Barat. Melakukan pengkajian dan pengembangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti yang telah dilakukan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat di di Jalan Raya Batujajar Km.2 No.90 Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung yang memiliki 161 orang pegawai yang terdiri atas 2 kelompok yaitu tenaga struktural dan tenaga fungsional yang memiliki jabatan berbeda. Dari jabatan yang memiliki pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat tentunya memiliki kualitas kinerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di LPMP Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar, dan menengah di Provinsi Jawa Barat. LPMP Jawa Barat mempunyai tugas pokok berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional (Permendiknas) Nomer 7 Tahun 2007 serta di jabarkan lebih lanjut dengan Permendiknas Nomer 49 Tahun 2008.

LPMP sebagai lembaga yang ditugasi untuk melaksanakan penjaminan mutu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah di Provinsi Jawa Barat. Dalam hal melaksanakan penjaminan mutu, LPMP tidak sedikit mendapatkan kendala, salah satunya kendala yang muncul mengenai kinerja pegawai yang merupakan suatu proses kinerja lembaga. Informasi yang didapat melalui wawancara terhadap beberapa pegawai di LPMP diantaranya seperti proses kinerja di LPMP yang masih kurang koordinasi karena banyaknya pegawai yang sedang melaksanakan dinas luar secara bersamaan.

Padahal, begitu penting proses kinerja, karena tanpa proses kinerja yang maksimal karena kurangnya SDM maka sulit bagi suatu organisasi termasuk instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Kualitas kinerja merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat, kualitas kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuannya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Barat dalam hal kualitas kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang berkualitas dalam pekerjaannya serta mengembangkan dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya di suatu organisasi. Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) merupakan refungsional dari lembaga Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). Standar Kompetensi lulusan, standar isi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar proses, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, standar pengelolaan, standar penilaian pendidikan.

Pencapaian kualitas kinerja dari LPMP khususnya terkait dengan tugas dan fungsi sebagaimana di sebutkan harus di ukur melalui suatu proses evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja LPMP secara optimal. Hal ini mendorong adanya pelaksanaan proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi yang lebih profesional, objektif, jujur, transparan sebagai rangkaian dari pengawasan, pembinaan, dan pemberdayaan LPMP dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sebagai hasil akhir.

Berdasarkan paham-pemahaman tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji hal-hal yang berkenaan dengan kualitas kinerja pegawai sebagai bahan penelitian, sehingga judul yang di angkat adalah **“Studi Deskriptif Kinerja Di Masing-Masing Bagian Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

B. Fokus Masalah

Dari identifikasi diatas, dapat ditarik ruang lingkup pada penelitian yang memfokuskan pada kualitas kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Ruang lingkup permasalahan yang ingin diteliti meliputi:

1. Bagaimana kinerja di masing-masing bagian di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
2. Apa faktor-faktor yang menghambat dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dimasing-masing bagian di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
3. Upaya-Upaya untuk meningkatkan kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua begaian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengungkapkan secara jelas serta mendapatkan informasi yang akurat mengenai Kinerja di Masing-Masing Bagian di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh informasi mengenai kinerja di masing-masing bagian di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja di masing-masing bagian di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk menganalisis upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat / Signifikansi Penelitian

a. Segi Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan kinerja ilmu Administrasi Pendidikan, terutama berkenaan dengan kinerja.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut yang berkenaan dengan kinerja .

b. Segi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi lembaga yang bersangkutan terutama dalam hal kinerja.

E. Anggapan Dasar Penelitian / Asumsi

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Hal ini sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah UPI (2006:45) yang mengemukakan bahwa :

“Asumsi adalah titik pangkal penelitian dalam rangka penulisan skripsi, tesis atau disertasi itu. Asumsi dapat berupa teori dan dapat pula pemikiran peneliti itu sendiri”.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang paling dominan, karena manusia menjadi perencana, pelaksanaan dan penentu tercapainya tujuan organisasi (S.P. Hasibuan, 2001:23)
2. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000:67)
3. Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011:260)
4. Kinerja pegawai yang dilakukan dengan sangat baik tentunya akan berpengaruh pula terhadap kesuksesan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

F. Struktur Organisasi Skripsi

1. Judul

“STUDI DESKRIPTIF KINERJA DI MASING-MASING BAGIAN DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”

2. Halaman Pengesahan

Skripsi ini telah di setujui dan disahkan oleh Tim Pembimbing :

1) Pembimbing 1 : Dra. Yati Siti Mulyati, M.Pd

NIP. 19520929 198403 2 001

2) Pembimbing II : Drs. Sururi, M.Pd

NIP. 19701109 198202 1 001

Serta telah diketahui oleh Bpk. Dr. H. Yoyon Bahtiar Irianto, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP – UPI.

3. Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

Penulis telah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi ini merupakan Karya Tulis Ilmiah asli karya penulis yang merupakan hasil pemikiran penulis dengan di bimbingan oleh dosen pembimbing.

4. Kata Pengantar

Berisi kalimat – kalimat pengantar dalam skripsi.

5. Ucapan Terima Kasih

Bentuk apresiasi yang setinggi-tingginya serta ungkapan rasa syukur kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini.

6. Abstrak

Uraian singkat yang termuat dalam abstrak adalah : judul, hakikat penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, metode penelitian yang dipakai dan teknik pengumpulan datanya, serta hasil temuan dan rekomendasi.

7. Daftar Isi

Memuat penyajian sistematika isi skripsi secara rinci agar bisa mempermudah para pembaca mencari judul atau subjudul bagian yang ingin dibaca.

8. Daftar Tabel

Menyajikan tabel secara berurutan mulai dari tabel pertama sampai dengan tabel terakhir yang tercantum dalam skripsi.

9. Daftar Gambar

Menyajikan gambar secara berurutan mulai dari gambar pertama sampai dengan gambar terakhir yang tercantum dalam skripsi.

10. Daftar Lampiran

Menyajikan lampiran secara berurutan mulai dari lampiran pertama sampai dengan lampiran terakhir yang tercantum dalam skripsi.

11. BAB I Pendahuluan

Berisi uraian tentang pendahuluan skripsi yang memuat : latar belakang penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

12. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran

Berisi konsep-konsep, teori – teori, hasil penelitian terdahulu yang relevan, yang merupakan landasan penelitian secara teoritik. Serta berisi kerangka fikir peneliti dalam melakukan penelitian.

13. BAB III Metode Penelitian

Berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen – komponen penelitiannya. Dalam hal ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

14. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan dan analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan data, dan pembahasan data.

15. BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

16. Daftar Pustaka

Berisi daftar rujukan / referensi baik berupa buku, artikel, jurnal, dokumen resmi, atau sumber-sumber lain dari internet yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan skripsi.

17. Lampiran

Berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.

