

BAB I

PANDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat dominant, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak diperlukan.

Sumber daya manusia hendaknya menjadi sebuah nilai tambah (*value-adding*) bagi organisasi, dimana pengukuran dan penilaian kinerja organisasi harus terus dikembangkan untuk mendukung strategi organisasi.

Perkembangan kegiatan pendidikan dewasa ini berkembang sangat pesat, faktor utama dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan adalah manusia (SDM). Keberhasilan lembaga pendidikan diukur oleh kemampuan untuk mencapai sasaran yang diharapkan baik dalam pertumbuhan maupun bertahan untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Keberhasilan lembaga pendidikan ditentukan oleh pihak manajemen yang mengelola lembaga pendidikan tersebut, serta kemampuan staf yang mendukung atau membantu pihak manajemen dalam menjalankan visi misi lembaga.

Lingkungan pendidikan yang kompetitif menuntut lembaga pendidikan dikelola secara profesional. Pemilihan visi, misi, dan strategi pendidikan yang tepat akan memudahkan lembaga pendidikan mencapai sasarannya jika didukung oleh strategi sumber daya manusia, struktur dan budaya lembaga pendidikan yang tepat dan sesuai.

Tantangan yang dihadapi oleh profesi sumber daya manusia, baik yang datang dari dalam maupun dari luar lembaga perlu diperhatikan. Sebagai profesi sumber daya manusia perlu menjawab tantangan yang dihadapinya melalui salah satu pendekatan pengukuran kinerja sumber daya manusia dan mengetahui bagaimana kontribusi sumber daya manusia terhadap kinerja lembaga.

Universitas Trunojoyo Madura (UTM) sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang bergerak pada bidang jasa pendidikan. Sebagai Perguruan Tinggi Negeri satu-satunya di Pulau Madura. Universitas Trunojoyo Madura mempunyai visi dan misi tersendiri untuk mencapai tujuan lembaga. Setiap tahun Universitas Trunojoyo Madura selalu melakukan perkembangan pada bidang pendidikan, untuk menyetarakan dengan perguruan-perguruan tinggi negeri lain yang lebih dulu melakukan perkembangan dan lebih dulu maju, serta melakukan inovasi-inovasi sehingga dapat menarik calon-calon mahasiswa baru untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi di Universitas Trunojoyo Madura.

Saat ini Universitas Trunojoyo Madura sedang melakukan perubahan yang sangat pesat, baik perkembangan dan pembangunan di bidang pendidikan seperti halnya yang sedang berlangsung saat ini yaitu penambahan fakultas dan jurusan/ program studi baru, pasca sarjana, serta penambahan dan perubahan pada teknologi pelayanan maupun layanan, dan juga sarana tempat pelaksanaan aktifitas akademik.

Berkembangnya Perguruan Tinggi Negeri Universitas Trunojoyo Madura yang terjadi saat ini merupakan implementasi dari visi, misi, dan strategi organisasi tersebut, sehingga diharapkan Universitas Trunojoyo Madura dapat

bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Dan tujuan yang diharapkan oleh Universitas Trunojoyo Madura dapat tercapai dengan baik.

Universitas Trunojoyo Madura sebagai perguruan tinggi negeri tentunya memiliki penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang sudah paten, untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan (performance appraisal). Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP 10 tahun 1979.

Namun kenyataan empiris menunjukkan proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS dirasa telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkaitan dengan apa yang telah dikerjakan PNS. DP-3 PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Maka setelah dilakukan proses kajian yang panjang dan mendalam mengenai DP-3 PNS, maka dirumuskan metode baru dalam melihat kinerja PNS melalui pendekatan metode SKP (Sasaran Kerja PNS).

Universitas Trunojoyo Madura membutuhkan SDM/ karyawan yang terdiri dari tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) yang menjadi bagian dari ruh lembaga sebagai motor penggerak yang mempunyai tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang produktif dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan lembaga, maka Universitas Trunojoyo Madura perlu melakukan pengukuran sumber daya manusia yang mengaitkan orang (SDM) - strategi - kinerja untuk menghasilkan lembaga pendidikan yang unggul dengan penerapan metode human resources scorecard yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap lembaga pendidikan Universitas Trunojoyo Madura sebagai analisis kinerja sumber daya manusia.

Dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan Universitas Trunojoyo Madura saat ini sedang dalam proses menata diri menjadi perusahaan/ lembaga perguruan tinggi negeri yang unggul, sedang berusaha mengembangkan sistem sumber daya manusia yang ada dapat secara efektif dan efisien meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, serta meningkatkan kontribusinya dalam strategi lembaga. Oleh karena itu, pengembangan sistem sumber daya manusia yang sistematis, terstruktur dan terukur harus terus dilakukan, salah satunya adalah dengan menyelaraskannya dengan strategi lembaga. Maka untuk mendapatkan itu semua, perlu dirancang suatu sistem pengukuran kinerja sistem sumber daya manusia yang mengacu pada konsep *Human Resources Scorecard* dan dilakukan *try out* pengukuran kinerja pada Universitas Trunojoyo Madura untuk mengetahui gambaran pencapaian kinerja sistem sumber daya manusianya. sehingga dapat diketahui *Key Performance Indicators* yang tidak memenuhi target yang diharapkan, yang memerlukan perhatian pihak manajemen untuk ditingkatkan, dan memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia Universitas Trunojoyo Madura, serta dapat diketahui analisa perbaikan dan peningkatan *Key Performance Indicators* yang tidak memenuhi target yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard di Universitas Trunojoyo Madura”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pemetaan *Human Resource Scorecard (HRSc)* pada Bagian Kepegawaian UTM?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja SDM UTM melalui *Human Resource Scorecard (HRSc)*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis kinerja Sumber Daya Manusia (Bagian Kepegawaian) UTM menggunakan *Human Resource Scorecard (HRSc)*
2. Untuk menjelaskan faktor yang mempengaruhi optimalisasi Kinerja SDM (Bagian Kepegawaian) UTM

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bisa diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, sebagai bahan masukan bagi pihak lembaga pendidikan Universitas Trunojoyo Madura. Mengenai tata cara penerapan strategi yang lebih terukur dan seimbang dengan metode *Human Resource Scorecard*, sekaligus sebagai perbandingan dengan penerapan strategi yang sudah digunakan.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana mempelajari dan mengerti lebih jauh mengenai pengukuran kinerja berdasarkan *Human Resource Scorecard*.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan wacana serta informasi dan acuan yang mungkin bisa digunakan untuk pengembangan selanjutnya.