

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengacu pada Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional tahun 2015-2035, peningkatan penguasaan teknologi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) industri merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk mencapai visi dan misi pembangunan industri nasional (RIPIN 2015-2035). Peningkatan kompetensi SDM dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan vokasi salah satunya dengan meluncurkan program pendidikan Vokasi Industri.

Politeknik ATI Padang merupakan perguruan tinggi vokasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Perindustrian sesuai Peraturan Menteri Perindustrian No.05/M-IND/PER/1/2015 tahun 2015 yang berperan menciptakan sumber daya manusia handal dan kompeten. (Renstra Politeknik ATI Padang 2020-2024). Dalam proses menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berdaya saing global, perguruan tinggi diharuskan mampu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik dalam menjalankan organisasinya (Loureiro & Amorim, 2011). Manajemen kinerja merupakan proses untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, serta upaya untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya untuk meningkatkan kinerja individu, tim dan organisasi (Sherwani, 2014).

Dalam mengemban tugasnya menciptakan SDM handal dan kompeten Politeknik ATI Padang mempunyai visi menjadi “Penyelenggara pendidikan tinggi vokasi industri yang unggul (*excellence*) dan berdaya saing global dibidang industri agro tahun 2030“ (Renstra Politeknik ATI Padang 2020-2024). Upaya yang sistematis dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan tujuan tersebut yang dijabarkan dalam

sasaran – sasaran strategis salah satunya terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima, dengan indikator kinerja mengacu pada nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Politeknik ATI Padang. Nilai SAKIP menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah dalam hal ini Politeknik ATI Padang selaku perguruan tinggi vokasi telah mengimplementasikan dan memperbaiki manajemen kinerja serta meningkatkan kualitas akuntabilitas kerjanya secara berkelanjutan sebagai agenda utama dalam reformasi pemerintahan (LAKIP Politeknik ATI Padang,2020).

Berdasarkan hasil penilaian SAKIP pada Politeknik ATI Padang tahun 2022 diperoleh nilai 73,50 atau kategori BB (rentang nilai 70 -80) dengan interpretasi sangat baik. Ini berarti efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sudah mulai terwujud, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis sistem informasi serta pengukuran kinerja sudah dilakukan berjenjang dan berkelanjutan (LHE Implementasi SAKIP Politeknik ATI Padang, 2022). Namun demikian secara keseluruhan nilai tersebut mengalami penurunan dibandingkan hasil evaluasi SAKIP tahun 2021 yang sebelumnya mencapai nilai 76,53 (LHE Implementasi SAKIP Politeknik ATI Padang, 2021). Meskipun termasuk kategori yang sama yaitu sangat baik namun terjadi penurunan terhadap nilai total hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada beberapa komponen penilaian.

Dalam rangka peningkatan implementasi manajemen kinerja yang lebih baik untuk kedepannya yaitu menjadi unit kerja yang telah berhasil mengimplementasikan kinerja dengan baik secara keseluruhan maka diperlukan instrumen untuk mengetahui tingkat kematangan (*maturity level*) sistem manajemen kinerja organisasi saat ini.

Tahap awal dalam upaya pencapaian tujuan, setiap organisasi perlu mengetahui kondisi darimana untuk memulai, apa tujuan yang ingin dicapai organisasi dan cara untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan suatu alat ukur yang

dapat menentukan tingkat kematangan manajemen kinerja organisasi (Weisberg, 2014). Tingkat kematangan akan memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja organisasi pada saat pengukuran. Hal ini dikarenakan tidak semua organisasi menyadari dan memanfaatkan sumber daya dan sumber data secara optimal. Usaha meningkatkan manajemen kinerja akan berjalan dengan baik apabila organisasi memahami tingkat kematangan organisasinya terlebih dahulu. Tingkat kematangan organisasi merupakan pengembangan dari pengukuran manajemen kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur proses pertumbuhan organisasi dari mulai terbentuk hingga berevolusi menuju kematangan yang lebih tinggi (Verweire & Barghe, 2004).

Dalam penerapan sistem manajemen kinerja organisasi terdapat faktor – faktor kritis (*Critical Success Factors*) yang menjadi penentu dan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan perguruan tinggi (Loureiro, 2011). Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan kajian tentang faktor – faktor yang mempengaruhi penerapan manajemen kinerja di institusi pendidikan tinggi dan organisasi publik. Faktor – faktor tersebut diantaranya kepemimpinan dan komitmen manajemen, keterlibatan karyawan, sumber daya internal, perencanaan, komunikasi dan budaya kerja (Abdullah *et al.*, 2017; Alharthi, 2014; Gosh *et al.*, 2014; Jugmohun, 2018; Loureiro *et al.*, 2011; Malek, 2000; Mansor *et al.*, 2012; Sole, 2009).

Dari kajian literatur diketahui ada beberapa model tingkat kematangan yang digunakan untuk mengukur tingkat kematangan organisasi diantaranya *Capability Maturity Model* (CMM), *Project Management Maturity Model* (PMMM), *Capability Maturity Model for Education* (CMM- Edu), *Maturity Model for Performance Measurement System* (CMMI, 2006; Demir *et al.*, 2010; Wettstein *et al.*, 2002; Manjula *et al.*, 2010). Sebagian besar penelitian tersebut mengkaji tingkat kematangan yang terisolasi seperti *e – learning* (Marshall, 2010), kualitas pendidikan teknik (Manjula, R, *et al.*, 2010), teknologi informasi dan komunikasi institusi pendidikan (Bass, 2010), atau hanya mengkaji tingkat kematangan sistem informasi

dengan mengacu kepada CMM. Sehingga perlu dilakukan penelitian tingkat kematangan yang mencakup sistem manajemen kinerja institusi perguruan tinggi dengan memperhatikan faktor kritis yang mempengaruhinya.

Oleh karena itu Politeknik ATI Padang sebagai salah satu *stakeholder* dalam pengembangan SDM industri di Indonesia perlu melaksanakan tata kelola organisasi pendidikan yang efisien dan profesional (Restra Politeknik ATI Padang, 2020-2024). Dengan menerapkan model tingkat kematangan yang efektif akan meningkatkan tingkat pendidikan dan manajemen menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kualitas institusi secara keseluruhan (Baig, et al, 2006).

Dalam penelitian ini dilakukan pengembangan dan adaptasi model tingkat kematangan sistem manajemen kinerja berdasarkan faktor kritis yang mempengaruhi penerapannya.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dapat dirumuskan tugas pokok dan fungsi Politeknik ATI Padang sebagai perguruan tinggi yang bertanggungjawab menyelenggarakan pendidikan vokasi yang unggul dan berdaya saing global dituntut untuk mengimplementasikan manajemen kinerja yang sangat memuaskan dengan tata kelola organisasi pendidikan yang efektif, efisien dan profesional yang tercermin dari hasil evaluasi penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala.

Optimalisasi penerapan sistem manajemen kinerja akan terlaksana lebih terarah dengan mengetahui kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan sehingga memberikan gambaran prioritas langkah dan tahapan yang akan dilakukan. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran tingkat kematangan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi khususnya Politeknik ATI Padang dengan mengidentifikasi faktor – faktor penentu yang mempengaruhi penerapan sistem manajemen kinerja

Berdasarkan uraian di atas masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apa faktor – faktor penentu yang mempengaruhi penerapan sistem manajemen kinerja di perguruan tinggi?
2. Bagaimana tingkat kematangan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi (Politeknik ATI Padang) saat ini?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi faktor penentu keberhasilan (*Critical Succes Factors*) penerapan sistem manajemen kinerja di perguruan tinggi.
2. Menilai tingkat kematangan (*maturity level*) manajemen kinerja perguruan tinggi (Politeknik ATI Padang) saat ini.

1.4 Batasan Penelitian

Mengacu pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya batasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di Politeknik ATI Padang. Politeknik ATI Padang merupakan perguruan tinggi vokasi negeri di bawah naungan Kementerian Perindustrian yang terdiri dari 4 (empat) program studi Diploma 3 dan 1 (satu) program studi Diploma IV .
2. Pengukuran tingkat kematangan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi dalam penelitian ini dikaitkan dengan faktor – faktor kritis yang mempengaruhi penerapan sistem manajemen kinerja di perguruan tinggi.

1.5 Pentingnya Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena :

- a. Sebagai sumber informasi yang berkualitas bagi perguruan tinggi dalam membuat *roadmap* untuk mempercepat kemajuan organisasi menuju kinerja yang lebih tinggi dan mengoptimalkan dalam mencapai tujuan.
- b. Memberikan gambaran tentang kondisi saat ini organisasi dan menjadi pedoman untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- c. Memahami bahwa ada kriteria pengukuran yang tidak hanya mengukur kinerja organisasi tapi juga menentukan tingkat kematangan sistem manajemen kinerja.
- d. Berkontribusi dalam perkembangan pengetahuan dibidang penilaian tingkat kematangan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi dan faktor penentu keberhasilannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang mendukung penelitian, meliputi kajian mengenai sistem manajemen kinerja, *maturity level*, pengaruh tingkat kematangan terhadap sistem manajemen dan faktor penentu keberhasilan kinerja perguruan tinggi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tahapan penelitian yang dilakukan, dimulai dari studi pendahuluan, identifikasi masalah, analisis model tingkat kematangan , perancangan model konseptual, identifikasi variabel dan indikator penelitian, perancangan kuesioner, penentuan responden, pengumpulan data, hasil dan pembahasan serta penutup.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data hasil penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas data, serta penjelasan dan pembahasan masing – masing variabel penelitian. Kemudian analisis terkait tingkat kematangan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi berdasarkan persepsi responden.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran bagi perkembangan penelitian selanjutnya.

