

Bab I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pendidikan formal menjadi salah satu faktor terpenting bagi perkembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut Slamet (2005) Taman kanak-kanak sebagai langkah awal bentuk satuan pendidikan formal merupakan masa masa kritis sekaligus masa *golden age* dalam tahap perkembangan manusia. Dimana dalam masa ini pembentukan potensi dasar serta potensi lainnya seperti *multiple intelligences* dapat dikembangkan secara optimal.

Pendidikan anak usia dini merupakan pondasi peletakkan kemampuan dan kecerdasan serta karakter yang baik bagi anak. Dimana pada masa ini anak memiliki “golden Age” yaitu masa keemasan tingkat kecerdasan yang paling tinggi seumur hidupnya. Maka perhatian, kasih sayang, sikap dan rangsangan serta prilaku yang orang dewasa akan diserap begitu tanpa tebang pilih oleh anak. Maka memberikan proses belajar yang tepat dan menyenangkan dapat membentuk generasi yang lebih kuat dan tangguh untuk mencapai tujuan yang diharapkan sebagaimana yang dijabarkan dalam tujuan pendidikan di Indonesia.

Dalam rangka meningkatkan kecerdasan bangsa, pemerintah dan masyarakat telah melakukan berbagai upaya melalui program pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal dan informal). Pendidikan non formal memprioritaskan sasarannya pada warga masyarakat yang tidak pernah sekolah atau penyandang buta aksara, putus sekolah dalam dan antar jenjang, penduduk usia produktif yang tidak sekolah dan tidak bekerja atau pengangguran, penduduk yang tergolong miskin, serta warga masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan.

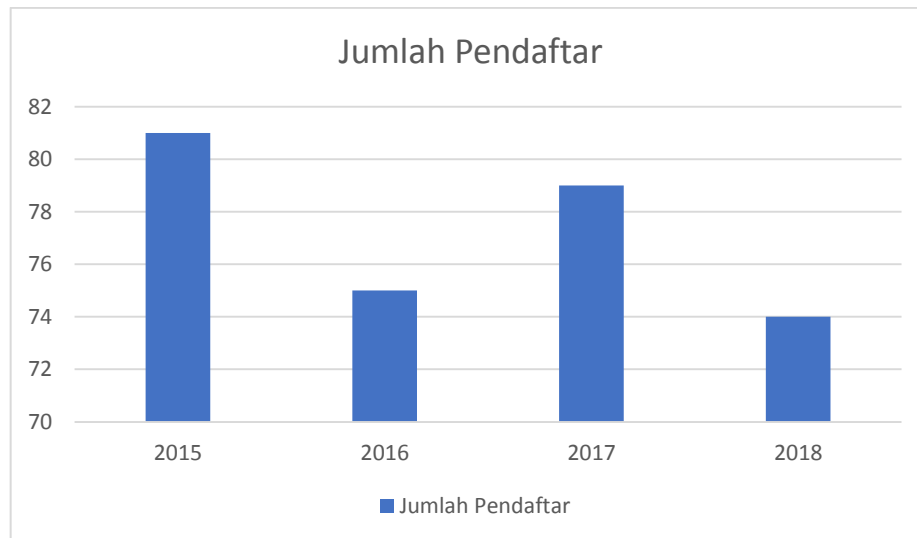
Undang Undang Dasar (UUD) 1945 mengamanatkan agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa, “Pendidikan di Taman Kanak-kanak adalah suatu upaya

pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut”.

Dalam rangka merealisasikan program pemerintah RA MADINAH didirikan dibawah naungan Yayasan Madinah Al Bahry pada tahun 2000 dengan pengesahan akta notaris Deni Subarno,SH.,M.Kn. Nomor 4 tanggal 4 Februari 2009, yang bergerak dibidang pendidikan, agama, dan sosial, yang beralamat di JL. Bumi Asih no.16 Komplek Santosa Asih Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung.

RA Madinah dengan diawali dengan mendirikan Raudhatul Athfal Madinah. Setelah berdiri 18 tahun telah banyak mengalami perubahan dari segi kinerja ataupun fasilitas yang ada. Peningkatan RA Madinah dalam berbagai aspek telah menjadi suatu keharusan karena adanya persaingan yang semakin ketat, dimana TK/RA baru pun terus bermunculan. Adanya persaingan yang semakin ketat serta tuntutan perubahan sistem pendidikan usia dini menyebabkan TK/RA harus menggunakan sistem pengukuran kinerja yang representatif agar dapat mewujudkan sasaran dan strategi lembaga usia dini, sehingga memberikan kontribusi terhadap masyarakat dalam mencapai sasarannya. Model pengukuran kinerja tradisional tidak dapat memadai lagi apabila dipergunakan sebagai sarana dalam mengelola sekolah. Dalam kondisi tersebut RA Madinah harus dapat merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan persaingan, meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan anak usia dini.



Gambar I.1 Jumlah Pendaftar RA Madinah pada 2015-2018

Statistik diatas merupakan jumlah pendaftar dari RA Madinah pada tahun 2015-2019. Jumlah pendaftar yang diperoleh lembaga 4 tahun terakhir mengalami *fluktuasi*. Saat ini pengukuran kinerja lembaga lebih menitikberatkan pada kepuasan pelanggan dibanding dengan banyaknya pendapatan. Semakin besar kepuasan pelanggan maka kinerja perusahaan akan semakin baik, oleh karenanya walaupun jumlah pendaftar selalu melebihi kuota pertahunnya, akan tetapi karena jumlah pendaftar mengalami penurunan pada tahun 2016 dan 2018 lembaga menganggap ada masalah dengan kinerja saat ini.

Saat ini sistem penilaian kinerja pada TK Madinah hanya dilakukan secara garis besar saja. Walaupun lembaga tidak memfokuskan penilaian kinerja pada aspek keuangan saja, tetapi pada aspek lain pun lembaga tidak memiliki penilaian kinerja yang jelas. Pada aspek keuangan, lembaga tidak memfokuskan pada pencapaian pendapatan atau pun target. Penilaian hanya dilakukan secara kasat mata, selama lembaga bisa berjalan dengan baik, maka performansi dianggap baik. Hal itu juga berlaku pada aspek-aspek lain. Oleh karenanya pengukuran kinerja yang jelas dan representatif diperlukan agar lembaga pendidikan RA Madinah dapat melihat nilai dari kinerja secara jelas dan terukur.

Ada banyak metode dalam menilai atau mengukur kinerja suatu perusahaan atau lembaga. Tetapi dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode *Balanced Scorecard* untuk usulan perancangan pengukuran kinerja untuk membangun sistem manajemen kinerja modern pada lembaga pendidikan usia dini. Metode ini dipilih

karena pada *Balance Scorecard*, perusahaan atau lembaga tidak hanya dinyatakan dalam suatu ukuran keuangan saja, melainkan penjabaran lebih lanjut dalam pengukuran bagaimana lembaga tersebut menciptakan nilai terhadap pelanggan yang ada sekarang dan masa yang akan datang, meningkatkan kemampuan internalnya termasuk SDM, sistem, dan prosedur yang dibutuhkan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Sejauh ini RA Madinah belum melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja yang jelas dan mendalam. Hal ini menjadikan penulis tertarik untuk melakukan perancangan pengukuran *Balanced Scorecard* dan menggunakannya untuk menilai kinerja pada TK Madinah.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rancangan alat ukur penilaian kinerja perusahaan yang lebih komprehensif?
2. Bagaimana nilai bobot kepentingan kinerja terhadap empat perspektif?
3. Bagaimana penilaian alat ukur kinerja pada pencapaian yang dilakukan RA Madinah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Merancang sebuah alat ukur penilaian kinerja pada perusahaan yang lebih komprehensif.
2. Mengetahui nilai bobot kepentingan kinerja terhadap empat perspektif.
3. Mengetahui penilaian alat ukur kinerja pada pencapaian yang dilakukan RA Madinah.

1.4 Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini diharapkan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan, maka dari itu batasan dari masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya di fokuskan pada penentuan strategi guna mewujudkan visi misi yang selaras dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan RA Madinah

2. Penelitian dilakukan hanya sampai kepada tahap perancangan, belum sampai tahap implementasi.
3. Penelitian dilakukan belum samai merumuskan sumber data
4. Penelitian dilakukan belum sampai penelitian akhir
5. Penelitian dilakukan belum merumuskan cara penggunaan alat

1.5 Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini, maka aka terdapat berbagai macam manfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi akademisi
 - a. Sebagai bahan komparasi mahasiswa terhadap ilmu pengetahuan yang telah didapatkan dalam perkuliahan.
 - b. Mengetahui kinerja perusahaan secara menyeluruh yang mencakup empat aspek pengukuran, yaitu aspek keuangan, pelanggan, bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan.
 - c. Kesempatan memperdalam ilmu maupun memahami profesi dala suatu kehidupan nyata.
 - d. Sarana menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman.
 - e. Alat untuk bahan pembelajaran dalam menganalisis permasalahan dan memberikan penyelesaian masalah secara nyata.
2. Bagi RA Madinah
 - a. Membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola Pendidikan usia dini.
 - b. Sebagai salah satu alat perhitungan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas Pendidikan RA Madinah.

1.6 Sistematika Penulisan

Berisi sistematika (outline) tugas akhir.

BAB I memberikan gambaran singkat tentang latar belakang, tujuan, rumusan masalah, batasan masalah, serta metoda yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan.

BAB II menguraikan landasan teori yang digunakan untuk menunjang penelitian yang dilakukan.

BAB III menguraikan rancangan sistem yang dibuat dalam penelitian yang dilakukan.

BAB IV berisikan data-data yang berkaitan dengan permasalahan dan menjadi acuan untuk mendapatkan strategi dalam mengembangkan perusahaan. Selain itu bagaimana data tersebut didapatkan seperti SWOT dan strategi perusahaan sehingga dapat mengacu kepada CSF yang akan ditentukan guna mendapatkan KPI yang akan diolah.

BAB V Bab ini berisikan analisis terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya untuk menjadi acuan dalam menentukan pengukuran kinerja dinas dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard*

BAB VI Bab terakhir yang berisikan rangkuman dari hasil penelitian, serta berisikan kesimpulan dan saran yang berguna bagi dinas maupun pengembangan hasil penelitian lebih lanjut

.