BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Pendidikan di usia *golden age* yaitu pada umur 0-8 tahun sangatlah penting, oleh karena itu anak-anak harus diarahkan dan diberikan pendidikan yang tepat sesuai dengan kondisinya karena semua anak itu berbeda-beda tidak bisa disamakan cara mendidiknya. Maka dari itu Yayasan Pendidikan Telkom mendirikan 50 Lembaga pendidikan dasar dan menengah (Lemdikdasmen) dan 4 Lembaga Pendidikan Tinggi (Lemdikti), khusus Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah bagian dari 32 TK dari Medan sampai dengan Jayapura dan empat diantaranya ada di tatar Sunda. Berikut daftar 30 TK Telkom yang tersebar di Indonesia:

TABEL 1.1
DAFTAR TK TELKOM DI INDONESIA

No	Daftar Sekolah
1	TK Telkom Balikpapan
2	TK Telkom Bandar Lampung
3	TK Telkom Cibereum
4	TK Telkom Makassar
5	TK Telkom Padang
6	TK Telkom Ternate
7	TK Telkom Banjarbaru
8	TK Telkom Mojokerto
9	TK Telkom Batam
10	TK Telkom Buah Batu
11	TK Telkom Bengkulu
12	TK Telkom Baturaja
13	TK Telkom Gorontalo
14	TK Telkom Singaraja

(Bersambung)

(Sambungan)

No	Daftar Sekolah
15	TK Telkom Medan
16	TK Telkom Pekanbaru
17	TK Telkom Palembang 1
18	TK Telkom Palembang 2
19	TK Telkom Pasuruan
20	TK Telkom Pematang Siantar
21	TK Telkom Rancaekek
22	TK Telkom Jayapura
23	TK Telkom Sumbawa
24	TK Telkom Dayeuhkolot
25	TK Telkom Bogor
26	TK Telkom Solo
27	TK Telkom Ende
28	TK Telkom Jambi
29	TK Telkom Magelang
30	TK Telkom Tanjung Pinang

Sumber: http://ypt.or.id/about-us/

Dari 30 TK Telkom *School* yang tersebar di berbagi daerah Indonesia, ada empat TK Telkom yang berada di Bandung yakni TK Telkom Cibereum, TK Telkom Buah Batu, TK Telkom Dayeuhkolot, dan TK Telkom Rancaekek.

1.1.2 Visi dan Misi

VISI

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun perdaban bangsa.

MISI

a. Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.
b. Mengembangkan sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.

c. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreatifitas.

1.1.3 Logo Telkom *Schools*

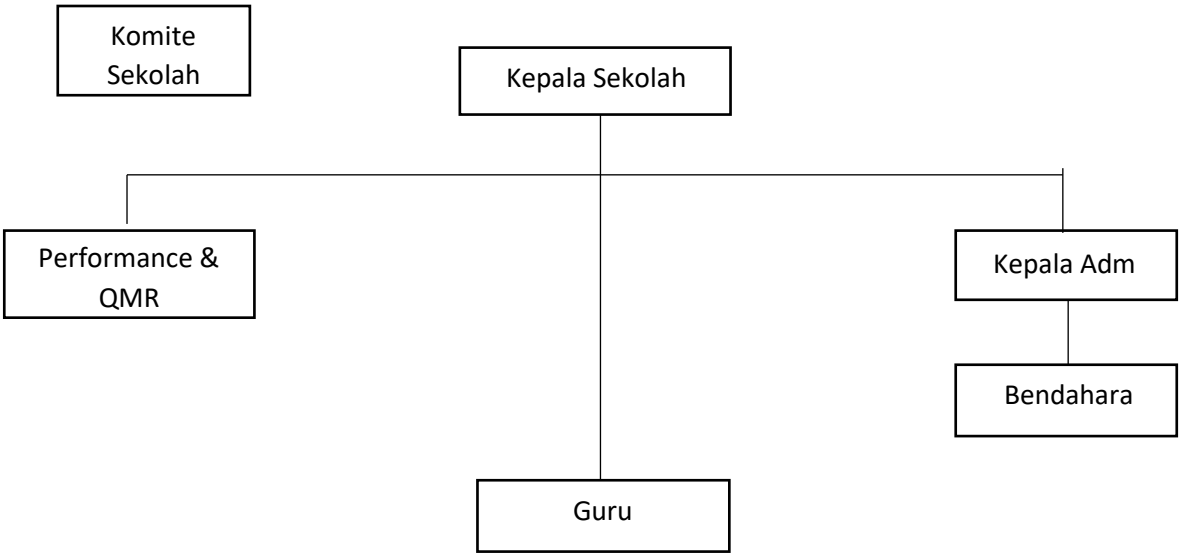
Logo merupakan suatu gambaran yang memiliki arti tertentu dan dapat mewakili suatu arti atau identitas dalam perusahaan dan organisasi agar mudah diingat dan sebagai pembeda dengan perusahaan yang lainnya. Pada Gambar 1.1 terdapat logo dari sekolah Telkom yang mengusung empat warna yaitu merah, hitam dan juga nuansa abu-abu. Makna yang terkandung dalam logo tersebut merupakan semangat Telkom untuk selalu optimis, berkemauan keras dan penggunaan kemanjuan teknologi.

Gambar 1.1 Logo Telkom *School*

Sumber: http://ypt.or.id/about-us/

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu hubungan dan susunan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki keterkaitan dalam setiap posisinya untuk menjalankan kegiatan operasional yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut. Melalui struktur organisasi, dapat memudahkan dalam kegiatan pekerjaan antara yang satu dan lainnya. Pada gambar 1.2 mengenai struktur organisasi pada Pendidikan Usia Dini Telkom pada umumnya terdapat pada gambar 1.2 yang ada dibawah.



Gambar 1.2 struktur organisasi TK Telkom

Sumber: http://ypt.or.id/about-us/

Gambar diatas merupakan bagan struktur organisasi TK Telkom yang dibentuk oleh Yayasan Pendidikan Telkom, namun tidak semua TK Telkom memiliki struktur organisasi tersebut, dari 30 TK Telkom, yang memiliki bagan struktur organisasi tersebut hanya ada tiga TK Telkom, sedangkan yang tidak sesuai dengan struktur organisasi seperti gambar 1.2 ada 27 TK Telkom, termasuk empat TK Telkom yang ada di Bandung.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang dengan mengusung konsep *One Pipe Education System* (OPES) dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia, hal ini terselenggara atas bergabungnya dua Yayasan dibidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT.Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015. Kami telah menyelenggarakan lembaga pendidikan selama lebih dari 35 tahun. Dimulai dari Daycare, Play Group, TK, lembaga pendidikan dasar, menengah, sampai dengan lembaga pendidikan tinggi.

Dalam pencapaian target, sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang professional dan strategi yang baik, untuk menjadi sumber daya

manusia yang professional dibutuhkan sebuah kinerja yang baik dan dapat berdampak baik bagi perusahaan. Kinerja menurut Fahmi (2010:2) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan suatu usaha dalam perusahaan untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Selain itu, kegiatan ini dilakukan untuk menjaga produktivitas karyawan agar terus melakukan yang terbaik dalam sebuah perusahaan.

Menurut Yusuf (2019) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang umum dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan yang besar, karena kegiatan ini merupakan suatu proses untuk melakukan sebuah evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan. Proses melakukan penilaian terhadap kinerja ini merupakan sebuah upaya untuk mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kulitas kerjanya untuk perusahaan. Kinerja pada sebuah perusahaan merupakan suatu kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Mempertahankan kinerja karyawan yang diketahui memiliki kemampuan yang tinggi dan memiliki banyak pengalaman jauh lebih sulit, jika dibandingkan dengan melakukan proses rekrutmen. Proses rekrutmen dianggap sebagai suatu proses untuk mendapatkan bakat-bakat yang unggul untuk kinerja perusahaan. Terdapat beberapa tahap-tahap dalam melakukan penilaian kinerja menurut Fahmi (2010:67) adalah perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standard dan yang terakhir adalah penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Terdapat beragam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian Kusjainah et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat faktor gaya kepemimpinan dan juga motivasi. Keduanya memiliki pengaruh kuat karena, apabila gaya kepemimpinan atasan terhadap bawahan bejalan dengan dengan baik maka, akan menghasilkan komunikasi yang berjalan secara efektif. Selanjutnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu terdapat

pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, insentif dan yang terakhir adalah lingkungan kerja menurut Suprihati (2014).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Pridarsanti *et al*. (2013) adalah adanya pengaruh kompetensi, pengaruh persepsi peranan terhadap kinerja dan pengaruh persepsi dukungan organisasi. Setyawan (2018) juga mengungkapkan adanya beberapa faktor pendukung kinerja karyawan seperti motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan keja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

Menurut Anggawati *et al* (2015) *Key Performance Indicator* pada kepuasan *stakeholder* terdiri dari rasio peningkatan keuntungan perusahaan, rasio *reward* terhadap pegawai, rasio kepuasan pelanggan, rasio ketetapan pembayaran, dan rasio penciptaan lapangan pekerjaan. Kemudian *Key Performance Indicator* pada perspektif strategi Indikator terdiri dari rasio peningkatan jumlah pelanggan, jumlah keluhan dan masukan pegawai, jumlah keluhan dan masukan pelanggan, dan rasio pegawai dari penduduk lokal. Menurut Rislisa dan Hilmam (2015) *Key Performance Indicator* merupakan sebuah sasaran penilaian kerja yang dapat melihat sasaran kerja oleh karyawan.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan alat bantu atau instrumen manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. Salah satu cara agar mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode KPI. KPI membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditetapkan. Implementasi yang berhasil akan tergantung pada pelaksanaan strategi pemeliharaan yang baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan menurut Ramadian, (2012).

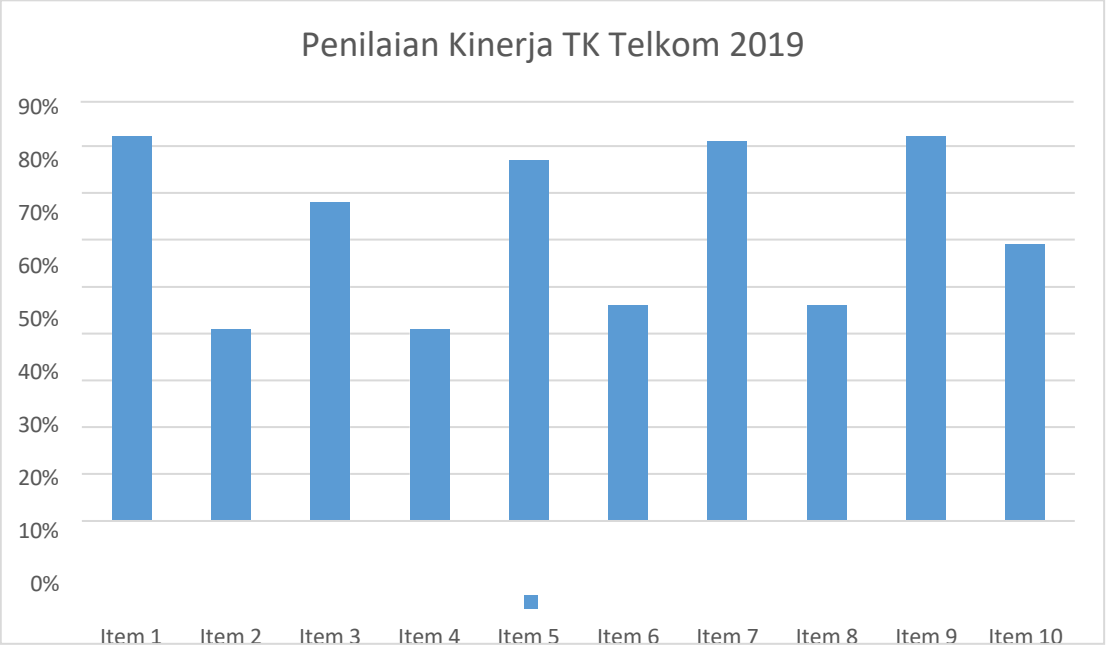
Key Performance Indicator (KPI) atau Indikator Kinerja Utama adalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai. Unsur-unsur yang terdapat dalam KPI terdiri atas tujuan strategis, indikator kunci yang relevan dengan sasaran strategis tersebut, sasaran yang menjadi tolak

ukur dan kerangka waktu atau periode berlakunya KPI tersebut (Soemohadiwidjojo, 2015).

Sebagai salah satu perangkat utama manajemen organisasi, tujuan utama dari penetapan KPI tersebut adalah (Soemohadiwidjojo, 2015):

a. Untuk menghubungkan antara visi-misi-tata nilai, strategi organisasi, dan sasaran kinerja organisasi dengan aktifitas organisasi untuk mencapai sasaran kinerja yang diinginkan.
b. Untuk mengukur tren kinerja organisasi dan atau divisi apakah terdapat kenaikan atau terjadi penurunan yang signifikan.
c. Untuk membandingkan kinerja organisasi terkini dengan kinerja historis organisasi, atau membandingkan dengan kinerja organisasi lainnya sehingga organisasi medapatkan gambaran mengenai keunggulan atau kelemahan organisasi dibandingkan pesaing, serta mengetahui peluang-peluang untuk menciptakan nilai tambah.
d. KPI organisasi digunakan sebagai dasar penetapan KPI atau sasaran kerja divisi dan individu.
e. Hasil pencapaian KPI menjadi dasar untuk memberikan penghargaan dan konsekuensi sehingga KPI juga bermanfaat untuk mendorong motivasi bekerja dan perilaku yang baik dari karyawan.

Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan data *preliminary*. Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan jumlah responden sebanyak 22 responden. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada seluruh orang-orang yang telah bekerja di TK Telkom Buah batu, Rancaekek, Cibereum dan TK Telkom Dayeuhkolot. Berikut ini adalah hasil perolehan dari data *preliminary* yang telah disebarkan pada gambar 1.3 sebagai berikut.



Gambar 1.3 Grafik *preliminary test* penilaian kinerja TK Telkom di Bandung

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2019

Pada gambar 1.3 menjelaskan hasil data kuisioner mengenai penilaian kinerja pada TK Telkom di Bandung yang dilakukan oleh penulis terhadap 22 responden. Dalam 10 pernyataan dalam kuisioner tersebut yang terdiri dari:

a. Yayasan Pendidikan Telkom memiliki kemampuan penilaian kinerja yang efektif
b. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Telkom dikaitkan dengan indikator-indikator penilaian kinerja yang sudah ditetapkan
c. Penilaian oleh Yayasan Pendidikan Telkom telah distandarisasi
d. Standarisasi penilaian kinerja dijadikan sebuah ukuran pencapaian kinerja sesuai objektif
e. Yayasan Pendidikan Telkom memiliki sistem penilaian yang konsisten
f. Standar penilaian kinerja ditetapkan sebagai pedoman pencapaian kinerja
g. Yayasan Pendidikan Telkom menerima masukan dalam penyusunan penilaian kinerja
h. Masukan untuk penyusunan penilaian kinerja didasarkan evaluasi terhadap kondisi sesuai indikator penilaian kinerja

i. Yayasan Pendidikan Telkom menetapkan target sesuai harapan yang ingin dicapai.
j. Yayasan Pendidikan Telkom menetapkan target selaras dengan upaya peningkatan pelayanan dan kinerja.

Dari 10 pernyataan diatas terdapat nilai paling tinggi dan rendah. Nilai yang paling tinggi terdapat pada dua pernyataan penilaian oleh Yayasan Pendidikan Telkom telah distandarisasi dan pernyataan Yayasan Pendidikan Telkom menetapkan target sesuai harapan yang ingin dicapai dengan persentase sebesar 82%. Dan untuk nilai paling rendah terdapat dalam pernyataan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Telkom dikaitkan dengan indikator-indikator penilaian kinerja yang sudah ditetapkan dan pernyataan Standarisasi penilaian kinerja dijadikan sebuah ukuran pencapaian kinerja sesuai objektif dengan persentase sebesar 41%. Persentase tersebut dapat diartikan bahwa Yayasan Pendidikan Telkom kurang menerima masukan untuk penyusunan penilaian kinerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, Yayasan Pendidikan Telkom kurang menerima masukan untuk penyusunan atau penetapan kriteriapenilaian kinerja karena Yayasan Pendidikan Telkom memiliki kebijakan tertinggi.

Telkom *School* 3.0 merupakan standar penilaian dengan berdasarkan 13 indikator yang telah ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Hasil penilaian TK Telkom di Bandung dapat diketahui melalui hasil penilaian menggunakan TS 3.0 (Telkom *School* 3.0), yang sudah dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Data penilaian ini menunjukkan tingkat kualitas pada TK Telkom di Bandung. Berikut ini hasil penilaian terhadap TK Telkom di Bandung:

TABEL 1.2
DATA PENILAIAN TS 3.0 TK TELKOM BUAH BATU

NO	PARAMETER PENGUKURAN	2019		OFI
		NILAI	PEMENUHAN STANDAR	
1	Izin yang dimiliki satuan Pendidikan	Izin Operasional	Internasional	

(Bersambung)

(Sambungan)

NO	PARAMETER PENGUKURAN	2019		OFI
		NILAI	PEMENUHAN STANDAR	
2	Rasio Penerimaan Siswa Baru	01.01	Starter	
3	Pemenuhan atas Standar Nasional Pendidikan	A	Internasional	
4	Pendidikan Guru S1/D4 (%)	75%	Starter	
5	Pendidikan Guru S2/S3 (%)	NA	NA	
6	Pendidikan Guru Linier Mata Pelajaran (%)	75%	Mover	
7	Sertifikasi Guru (%)	50%	Mover	
8	Sertifikasi Kompetensi Bagi Guru Produktif (%)	NA	NA	
9	TOEFL/TOEIC	NA	NA	
10	Teknologi Informasi		Mover	
11	Sarana dan Prasarana		Mover	
12	Standar Manajemen Mutu	KTSP+ Prosem	Flyer	
13	EBIT Margin	-52%	Stater	
HASIL SEMENTARA			**STARTER**	

Sumber: Kantor Yayasan Pendidikan Telkom Divisi *Primery secondary Education*, 2019

Berdasarkan pada tabel 1.2 tersebut, menjelaskan bahwa hasil penilaian dari TK Telkom Buah batu dengan menggunakan penilaian Telkom *School* 3.0 yakni *starter*, yang dapat diartikan bahwa TK Telkom Buah batu memiliki nilai paling rendah dalam standar penilaian Yayasan Pendidikan Telkom atau Telkom *School* 3.0, sehingga hal ini memberikan dampak negatif bagi TK Telkom Buah batu, sehingga menyebabkan target yang diberikan Yayasan Pendidikan Telkom kepada TK Telkom Buah Batu tidak tercapai.

TABEL 1.3

DATA PENILAIAN TELKOM *SCHOOL* 3.0 TK TELKOM CIBEREUM

NO	PARAMETER PENGUKURAN	2019		OFI
		NILAI	PEMENUHAN STANDAR	
1	Izin yang dimiliki satuan Pendidikan	Izin Operasional	Internasional	-
2	Rasio Penerimaan Siswa Baru	1,25	Internasional	
3	Pemenuhan atas Standar Nasional Pendidikan	A	Internasional	
4	Pendidikan Guru S1/D4 (%)	80%	Starter	
5	Pendidikan Guru S2/S3 (%)	NR	NR	
6	Pendidikan Guru Linier Mata Pelajaran (%)	100%	Internasional	
7	Sertifikasi Guru (%)	60%	Mover	
8	Sertifikasi Kompetensi Bagi Guru Produktif (%)	NR	NR	
9	TOEFL/TOEIC	NR	NR	
10	Teknologi Informasi		Starter	Belum terimplementasi dengan baik
11	Sarana dan Prasarana		Starter	Belum ada CCTV
12	Standar Manajemen Mutu	KTSP+ Prosem	Flyer	
13	EBIT Margin	-7%	Starter	
HASIL SEMENTARA			**STARTER**	

Sumber: Kantor Yayasan Pendidikan Telkom Divisi *Primery Secondary Education*, 2019

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, menjelaskan bahwa hasil penilaian dari TK Telkom Cibereum dengan menggunakan TS 3.0 yaitu *starter*, yang dapat diartikan bahwa TK Telkom Cibereum memiliki nilai paling rendah dalam standar penilaian Yayasan Pendidikan Telkom atau TS 3.0, sehingga hal ini memberikan dampak negatif bagi TK Telkom Cibereum, hal ini menyebabkan target yang diberikan Yayasan Pendidikan Telkom kepada TK Telkom Cibereum tidak tercapai.

TABEL 1.4
DATA PENILAIAN TELKOM *SCHOOL* 3.0 TK TELKOM DAYEUHKOLOT

NO	**PARAMETER PENGUKURAN**	**2019**		**OFI**
		NILAI	**PEMENUHAN STANDAR**	
1	Izin yang dimiliki satuan Pendidikan	Izin Operasional	Internasional	
2	Rasio Penerimaan Siswa Baru	1:1,06	Mover	
3	Pemenuhan atas Standar Nasional Pendidikan	B		Tahun
4	Pendidikan Guru S1/D4 (%)	100%	Internasional	
5	Pendidikan Guru S2/S3 (%)	NA	NA	
6	Pendidikan Guru Linier Mata Pelajaran (%)	75%	Mover	
7	Sertifikasi Guru (%)	0%%	Stater	
8	Sertifikasi Kompetensi Bagi Guru Produktif (%)	NA	NA	
9	TOEFL/TOEIC	NA	NA	
10	Teknologi Informasi		Mover	
11	Sarana dan Prasarana		Mover	
12	Standar Manajemen Mutu	KTSP+ Prosem	Flyer	
13	EBIT Margin	20,56%	Internasional	
HASIL SEMENTARA			**STARTER**	

Sumber: Kantor Yayasan Pendidikan Telkom Divisi *Primery secondary Education*, 2019

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, menjelaskan bahwa hasil penilaian dari TK Telkom Dayeuhkolot dengan menggunakan TS 3.0 yaitu memiliki hasil *starter*, yang dapat diartikan bahwa TK Telkom Dayeuhkolot memiliki nilai paling rendah dalam standar penilaian Yayasan Pendidikan Telkom atau TS 3.0, sehingga hal ini memberikan dampak negatif bagi TK Telkom Dayeuhkolot, hal ini menyebabkan target yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Telkom kepada TK Telkom Dayeuhkolot tidak tercapai.

TABEL 1.5
DATA PENILAIAN TELKOM *SCHOOL* 3.0 TK TELKOM RANCAEKEK

NO	PARAMETER PENGUKURAN	2019		OFI
		NILAI	PEMENUHAN STANDAR	
1	Izin yang dimiliki satuan pendidikan	Izin Operasional	Internasional	-
2	Rasio Penerimaan Siswa Baru	01.01,5	Internasional	
3	Pemenuhan atas Standar Nasional Pendidikan			
4	Pendidikan Guru S1/D4 (%)	60% (3/5)	Starter	
5	Pendidikan Guru S2/S3 (%)	0%	Starter	
6	Pendidikan Guru Linier Mata Pelajaran (%)	80% (4/5)	Mover	
7	Sertifikasi Guru (%)	40% (2/5)	Starter	
8	Sertifikasi Kompetensi Bagi Guru Produktif (%)	0%	Starter	
9	TOEFL/TOEIC	NR	NR	
10	Teknologi Informasi		Starter	belum terimplementasi dengan baik

(Bersambung)

(Sambungan)

NO	PARAMETER PENGUKURAN	2019		OFI
		NILAI	PEMENUHAN STANDAR	
11	Sarana dan Prasarana		Starter	Belum ada CCTV
12	Standar Manajemen Mutu	Belum	Starter	
13	EBIT Margin	-47,55%	Starter	
HASIL SEMENTARA			**STARTER**	

Sumber: Kantor Yayasan Pendidikan Telkom Divisi *Primery secondary Education*, 2019

Berdasarkan pada tabel 1.5 diatas, menjelaskan bahwa hasil penilaian dari TK Telkom Rancaekek dengan menggunakan TS 3.0 yaitu memiliki hasil *starter*, yang dapat diartikan bahwa TK Telkom Rancaekek memiliki nilai yang paling rendah dalam standar penilaian Yayasan Pendidikan Telkom atau TS 3.0, sehingga hal ini memberikan dampak negatif bagi TK Telkom Rancaekek, hal ini menyebabkan hasil yang tidak baik bagi TK Telkom Rancaekek.

Hasil kinerja yang kurang ditunjukkan oleh hasil penilaian yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Telkom dengan menggunakan TS 3.0 sesuai empat tabel diatas mulai dari TK Telkom Buahbatu, TK Telkom Cibereum, TK Telkom Dayeuhkolot dan TK Telkom Rancaekek, dari empat TK Telkom yang ada di Bandung, hanya memiliki standar *starter* dan dapat diartikan bahwa empat TK Telkom yang ada di Bandung memiliki nilai terendah dari penilaian Yayasan Pendidikan Telkom sesuai dengan indikator-indikator yang sudah dirancang oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Maka karena hal tersebut penulis ingin meneliti penelitian tentang Analisis Penilaian Kinerja TK Telkom Di Bandung Dengan Menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI).

1.3 Perumusan Masalah

Adapun pertanyaan penelitian pada bab ini adalah sebagai berikut:

a. Bagaimana penerapan penilaian kinerja dengan menggunakan *Key Performance Indicator* TK Telkom di Bandung?
b. Bagaimana penerapan *Key Performance Indicator* dan pertumbuhan kinerja kepada TK Telkom di Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui penerapan penilaian kinerja dengan menggunakan *Key Performance Indicator* TK Telkom di Bandung.
b. Untuk mengetahui penerapan *Key Performance Indicator* dan pertumbuhan kinerja kepada TK Telkom di Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Pada aspek teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat mengenai penilaian kinerja yang ada pada TK Telkom di Bandung. Hal ini berkaitan dengan pengelolan sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, pada aspek ini diharapkan mampu menjadi landasan dalam proses pengembangan sumber daya manusia TK Telkom Bandung.

1.5.2 Aspek Praktis

Dari aspek praktis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi sabagai bahan pembelajaran bagi TK Telkom di Bandung untuk dapat mengelola dan mengembangkan perusahaan dengan penilaian kinerja yang diterapkan dalam TK Telkom di Bandung tersebut. Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dan kinerja karyawan. Dalam kinerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan hasil kinerjanya pada mutu dan kualitas yang dimilikinya.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian Penelitian ini bertempat di TK Telkom Buah Batu, TK Telkom Cibereum, TK Telkom Rancaekek dan TK Telkom Dayeuhkolot, dimana empat TK Telkom tersebut berada di daerah Bandung, Jawa Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan terdapat beberapa sub bab yang terdiri dari materi-materi yang telah ada dan sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan terdapat sistematika dalam penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisikan teori yang didapatkan dari beberapa kutipan buku yang berupa definisi atau pengertian, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB VI HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengujian, hasil analisa, dan pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya.