

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang memiliki peran besar dalam suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda instansi atau perusahaan dalam menjalankan tugas, fungsi, serta untuk mencapai tujuan. Perusahaan atau instansi dapat berkembang jika salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

Sumber daya berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan, yakni pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal sebagai langkah memperbaiki pengetahuan serta menambah kecakapan dalam memecahkan masalah berdasarkan teori, sedangkan pendidikan non formal sebagai langkah dalam memperbaiki dan meningkatkan keterampilan serta mampu memecahkan masalah berdasarkan dengan pengalaman dan keadaan lingkungan.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara di dalam Sunuharyo, dkk (2018:2),

bahwa “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Amir (2015:93) menyatakan bahwa perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan.

Sedangkan, Uno dan Lamatenggo di dalam Ratnasari dan Sunuharyo (2018:211) bahwa faktor yang diperlukan dari kinerja berasal dari kemampuan karyawan, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan yang mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan kerja mereka.

Robbins and Judge (2015:35) mendefinisikan bahwa, “Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan demikian karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kemampuan setiap individu harus diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan dapat berkembang dan maju apabila kinerja karyawan dalam kondisi maksimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor yang

dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja maka dari itu bagian manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diutarakan Ghazali (2001:7) ”kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman kerja.”

Pendidikan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tonggak generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan. Menurut UU No.20 Tahun 2003 bahwa pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri.

Umar (2005:2) pendidikan adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani, sehingga pendidikan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi perkembangan individu maupun bangsa serta sebagai bekal untuk bekerja.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut.

Suradinata dalam Larius (2003:4), pengalaman kerja merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan mempertimbangkan kesesuaian antara

latar belakang pendidikan dan kesesuaian pendidikan yang telah ditempuh pegawai apabila pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan yang dibutuhkan perusahaan maka akan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaannya dan berdampak pada kinerja dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang, tingkat pendidikan pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1****Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang Tahun 2018.**

No.	Nama	Pendidikan	Jurusan	Pekerjaan/Jabatan
1	D	SMA	IPS	Staf Bidang PNF
2	D	SMA	IPS	Staf Bidang dikdas
3	F	SMA	IPS	Staf Keuangan dan perlengkapan
4	R	S1	Ekonomi	Kabid Paud dan PNF
5	R	S1	Pendidikan	Kabid PTK
6	P	SMA	IPS	Staf Umum dan Kepegawaian
7	S	S1	Sosial	Kasubag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
8	J	SMA	IPS	Staf Keuangan dan perlengkapan
9	N	SMA	IPS	Staf Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
10	E	D3	Akuntansi	Staf Umum dan Kepegawaian
11	L	SMA	IPS	Staf Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
12	M	S1	Hukum	Kasie Cagar Budaya dan Museum Bidang Kebudayaan
13	T	S1	Ekonomi	Kasubag Keuangan dan Perlengkapan
14	N	S1	Sosial	Kasie Tenaga kebudayaan Bidang PTK
15	A	S1	Hukum	Kasie Sejarah dan Tradisi Bidang Kebudayaan
16	J	S1	Sosial	Kasubag Umum dan Kepegawaian
17	D	S1	Teknik	Kasie Kelembagaan Sarana Prasarana PNF
18	T	S1	Hukum	Kasie Kelembagaan dan Sarana Prasarana Dikdas
19	I	S1	Sosial	Staf Bidang PTK
20	O	S1	Sosial	Staf Bidang PTK
21	R	S1	Ekonomi	Staf keuangan dan perlengkapan
22	C	S1	Ekonomi	Staf keuangan dan perlengkapan
23	E	SMA	IPS	Staf bidang PTK
24	M	S1	Hukum	Staf bidang dikdas
25	M	S1	Sosial	Staf perencanaan, evaluasi dan pelaporan
26	E	SMA	IPS	Staf umum dan kepegawaian
27	M	SMA	IPS	Staf Bidang Dikdas
28	S	SMA	IPS	Staf Bidang Dikdas
29	M	S1	Hukum	Staf Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
30	C	S1	Hukum	Staf Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
31	C	S1	Komputer	Staf Keuangan dan Perlengkapan
32	A	S1	Hukum	Staf Bidang PNF
33	M	SMA	IPS	Staf Perencanaan, Evaluasi dan

				Pelaporan
34	D	S1	Sosial	Staf Bidang PTK
35	F	S1	Ekonomi	Staf Bidang Dikdas
36	M	SMA	IPA	Staf umum dan kepegawaian
37	F	SMA	IPS	Staf Keuangan dan Perlengkapan
38	E	SMA	IPA	Staf Bidang Kebudayaan
39	N	SMA	IPA	Staf Bidang PTK
40	M	SMA	IPS	Staf Keuangan dan Perlengkapan

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Kupang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang adalah SMA dengan Jumlah 17 orang, Diploma 1 orang dan Sarjana dengan Jumlah 22 orang.

Berdasarkan hasil wawancara, masalah yang berkaitan dengan pendidikan adalah masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai bidang yang ditempati dan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai saat ini. Dapat memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan setingkat sarjana. Namun demikian masih ada pegawai yang berpendidikan setingkat SMA.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang cukup terdidik secara formal. Mayoritasnya merupakan sarjana dari rumpun ilmu sosial, ekonomi dan hukum cukup banyak dari para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang (DISDIKBUD). Selain pendidikan pegawai, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lamanya pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi terutama pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 40 pegawai bahwa pengalaman kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang adalah tingkat pengalaman kerja yang dimiliki cukup relevan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 yang menunjukkan pengalaman kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

Data hasil pra penelitian dapat dilihat pada tabel 1.2 yang menunjukkan data pengalaman kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pengalaman Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	2-7 Tahun	25	62,5%
2	8-13 Tahun	10	25%
3	14 Tahun	5	12,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang*

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah bekerja antara 7 tahun hingga 13 tahun sebagai pegawai. Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang pengalaman kerja pegawai cukup relevan dengan masa kerja yang relative dapat dikatakan sudah cukup lama. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang masa kerja memiliki dampak yang cukup penting bagi para pegawai dalam memperoleh pengalaman kerja yang memberikan ketrampilan

teknis serta kemampuan beradaptasi sehingga sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Berikut data pra penelitian dapat dilihat pada tabel 1.3 yang menunjukkan data kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

**Tabel 1.3**  
**Data Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang Tahun 2018.**

No	Unsur dan faktor yang Dinilai	Target	Hasil penilaian akhir tahun 2018
1	Kualitas kerja	100%	73%
2	Sikap dalam bekerja	100%	80%
3	Kemampuan dalam bekerja	100%	70%
4	Kedisiplinan dalam bekerja	100%	75%

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Kupang*

Berdasarkan tabel 1.3 terbukti bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2018 belum mencapai target yang ditentukan dimana kualitas kerja dan kemampuan pegawai dalam bekerja meurun yang artinya belum mencapai target pencapaian kinerja yang ditentukan.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Berdasarkan hasil pra penelitian pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari bahwa hasil yang dicapai mengalami penurunan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas mengenai pendidikan dan pengalaman kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan



penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan sebagaimana dijelaskan pada latar belakang tersebut di atas, terdapat beberapa pertanyaan mendasar dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tentang pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
2. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
3. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap pentingnya diterapkan program peningkatan pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai, di lingkungan kerja guna menjaga eksistensi kinerja dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal yang buruk di kemudian hari, baik dalam maupun di luar proses pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai bagi peneliti lanjutan, khususnya manajemen sumber daya manusia.