

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecamatan merupakan bagian dari pembagian wilayah administratif di Indonesia yang berada di bawah Kabupaten atau Kota. Seorang camat memimpin kecamatan ini dan wilayahnya terbagi menjadi beberapa kelurahan dan desa. Di Indonesia, Kecamatan atau Kabupaten merupakan subdivisi dari kabupaten atau kota (kota madya). Kabupaten sendiri terdiri dari kelurahan atau desa administratif. Dalam konteks Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten, kecamatan memiliki wilayah kerja tertentu di bawah pengawasan camat.

Kecamatan memiliki tugas utama untuk membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan, dan urusan kemasyarakatan di wilayahnya. Tujuan lainnya adalah meningkatkan efisiensi layanan publik dalam rangka menciptakan pemerintahan yang efektif (*good governance*). Selain itu, kecamatan juga bertujuan meningkatkan kualitas layanan seperti jasa atau perijinan melalui penerapan transparansi dan standar yang konsisten. Pelayanan yang optimal kepada masyarakat harus dijalankan oleh pegawai yang terampil, memiliki kompetensi, mampu memahami dan menjalankan tugas sesuai bidang tanggung jawab mereka. Komitmen dan tanggung jawab moral terhadap masyarakat juga merupakan hal penting bagi mereka. Masyarakat berharap untuk menerima pelayanan publik yang berkualitas dari pemerintah.

Pengalaman kerja menjadi salah satu pendukung untuk pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Menurut (Marwansyah, 2015:7) Pengalaman kerja memiliki nilai yang signifikan dalam segala jenis organisasi, baik itu perusahaan maupun sektor informal. Pengalaman kerja diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang pernah mereka jalani dalam pekerjaan sebelumnya. Hal ini menjadi penting karena pengalaman kerja memastikan kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman akan berbeda dengan karyawan yang memiliki pengalaman.

Salah satu faktor penting lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Menurut (Arviana, 2019) kemampuan kerja merujuk pada kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dengan kemampuan ini, seorang karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan efisien dan menghasilkan hasil yang optimal. Kemampuan kerja menjadi penting karena dengan kemampuan kerja yang kompeten pegawai bisa cepat memahami dengan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu juga kemampuan kerja yang baik bisa menghasilkan pekerjaan yang cepat dan efisien.

Faktor lain dari baiknya kinerja pegawai adalah latar belakang pendidikan. Menurut Notoatmodjo (2017:35) mengemukakan latar belakang pendidikan adalah usaha sistematis untuk memengaruhi individu, kelompok atau masyarakat secara positif sehingga mereka dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan harapan dari pihak yang memberikan pendidikan. Pendidikan bisa diterima

melalui berbagai metode salah satunya pendidikan formal di sekolah. Latar belakang pendidikan memiliki potensi untuk membentuk kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan kualitas kerja yang unggul dan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks masyarakat saat ini. Tingkat pendidikan, baik yang tinggi maupun rendah, memiliki dampak pada kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang memiliki peran sentral dan potensi signifikan dalam kesuksesan organisasi pemerintahan. Hal ini karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu sejauh mana pelayanan yang disediakan oleh lembaga pemerintahan dapat berjalan baik atau buruk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, penggunaan optimal dan pengembangan potensi sumber daya manusia menjadi krusial. Salah satu elemen paling fundamental yang memengaruhi arah dan perkembangan pemerintahan adalah mutu sumber daya manusianya. Jika kualitas sumber daya manusia rendah, pertumbuhan pemerintahan bisa terhambat dan produktivitasnya terbatas, menjadikan pemerintahan tidak mampu bersaing dengan entitas pemerintahan serupa di lingkungan sekitarnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah serangkaian aktivitas dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2016). Sumber daya manusia merupakan unsur kunci dalam struktur organisasi dan memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi wajib terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tuntutan bagi pemerintahan adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dan strategi pengelolaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas merujuk pada individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, perilaku, dan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari peran pegawai yang diharapkan dapat mencapai prestasi yang maksimal demi mencapai tujuan pemerintahan, yakni memberikan pelayanan publik yang optimal.

Sebuah organisasi, baik itu individu maupun kelompok, akan mencapai hasil yang disebut sebagai kinerja. Kinerja tercapai ketika pekerjaan dijalankan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta menyelesaikan masalah secara tepat waktu dan dengan mematuhi peraturan hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, kinerja organisasi akan meningkat jika semua elemen tersebut terpenuhi (Busro, 2018). Kemudian Vecchio dalam Wibowo (2014:418) mencerminkan pandangan yang menyatakan bahwa kepuasan cenderung muncul secara tidak langsung dari kinerja. Dalam konteks ini, ada penghargaan baik dalam bentuk intrinsik (kepuasan internal) maupun ekstrinsik (penghargaan eksternal) yang diberikan sebagai respons terhadap kinerja seseorang. Kepuasan pekerja akan timbul ketika mereka mengevaluasi penghargaan yang mereka terima. Orang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka

menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima adalah adil dan sesuai dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan.

Kepuasan kerja memiliki korelasi moderat dengan kinerja, dan kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai prediktor kinerja. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki performa yang lebih baik dalam memenuhi tanggung jawab yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Sentimen positif yang berasal dari kepuasan kerja dapat menghasilkan efek positif seperti peningkatan kreativitas, kemampuan dalam pemecahan masalah, kemampuan dalam pengambilan keputusan, memori yang lebih baik, dan kemampuan dalam mengumpulkan informasi. Selain itu, perasaan positif yang timbul dari kepuasan kerja juga dapat meningkatkan ketekunan dalam melaksanakan tugas, serta mendorong lebih banyak dukungan dan kerjasama dari rekan kerja. Dalam pandangan Wibowo (2015:141), kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dengan hasil kerja yang unggul dan produktivitas yang tinggi.

Hubungan manajemen dengan hukum bisnis adalah dimana manajemen yang berarti mengatur, mengelola, dan memimpin dalam dunia bisnis harus sesuai dan berlandaskan hukum dan etika dalam berbisnis. Hukum itu sendiri adalah peraturan yang berlaku yang harus dipatuhi, hal ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan berbisnis tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran atau tindakan yang dapat merugikan kedua belah pihak (Taufiq, 2019). Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai hak untuk

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor, seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan latar belakang pendidikan, dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. Namun, menurut hasil penelitian ini, ada beberapa faktor yang menyebabkan pencapaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersuko kurang maksimal. Pertama, karena memiliki banyak pengalaman kerja tetapi tidak dapat menggunakan fasilitas kantor seperti komputer adalah masalah bagi pegawai yang sudah senior atau yang akan pensiun. Hal ini terjadi ketika pegawai akan mengetik surat, mengirim surat atau dokumen kantor melalui e-mail, atau mengcopy data dari komputer ke *flashdisk* atau sebaliknya. Kedua Pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, yang mengakibatkan pelayanan kurang maksimal dan memakan waktu yang cukup lama. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai juga dapat menyebabkan pegawai kurang efektif dalam bekerja. Ketiga tingkat pendidikan sudah tinggi tapi kinerja masih rendah biasanya terjadi karena beberapa hal contohnya kurangnya kesadaran dari diri sendiri bahwa mereka adalah pelayan publik yang diharuskan memberi pelayanan sebaik dan semaksimal mungkin kepada warganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatur (2019) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Mataram. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik

kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Effendi (2019) tentang “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”. Dengan hasil menunjukkan kemampuan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pitriyani & Abdul (2020) meneliti tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”. Dengan hasil menunjukkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Summersuko)”.

1.2 Batasan Masalah

Peneliti harus membatasi masalah penelitian ini agar penelitian ini tidak terlalu luas dan hanya berfokus pada masalah yang diteliti. Peneliti melakukan ini untuk memastikan bahwa pembahasan data yang akan dibahas hanya terbatas pada masalah yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Latar Belakang Pendidikan (X3), dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Summersuko.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Sumbersuko.
3. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersuko

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmiah dan praktis baik bagi peneliti, institusi pendidikan dan pihak lain yang berkepentingan. Manfaat dari adalah sebagai berikut :

a) Manfaat Teoretis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam menguji hubungan pengalaman kerja, kemampuan kerja, latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai sehingga dapat dijelaskan hasil dari penelitian ini apakah mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan pembendaharaan perpustakaan yang ada di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai.

