

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku utama dalam menerapkan kebijakan dan menjalankan operasional perusahaan, lembaga, atau organisasi, merupakan faktor yang sangat krusial dalam kemajuan entitas tersebut. Kemampuan SDM, misalnya informasi, kapasitas, dan kemampuan dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi yang normal. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Handoko (Yastini & Agustana, 2018) bahwa sumber daya manusia suatu organisasi—orang-orang yang menyumbangkan waktu, tenaga, bakat, dan kreativitas mereka—merupakan sumber daya terpentingnya. Tujuan suatu asosiasi tidak akan tercapai tanpa individu-individu yang cakap.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada bagaimana perusahaan tersebut memanfaatkan setiap karyawannya dengan baik. Perusahaan atau lembaga perlu mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi mereka. Para pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar untuk menjaga kualitas karyawannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja representatif, salah satunya adalah efisiensi kerja (Kusumo and Afandi, 2020).

Berkaitan dengan hal tersebut perkembangan teknologi informasi dan ekspektasi masyarakat terhadap kinerja Polri memiliki dampak signifikan terhadap kebutuhan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme, integritas moral, keterampilan modern, dan keunggulan untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan misi Badan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pembinaan Polri dilaksanakan melalui pendekatan yang terencana, terstruktur, sistematis, dan bersifat sosial, sesuai dengan arahan kebijakan Polri.

Lembaga polri merupakan satu diantara lembaga penegak hukum yang mempunyai peran utama dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

Untuk mewujudkan Polri yang bersifat proaktif, bertanggung jawab, transparan, dan adil (presisi), anggota kepolisian perlu memiliki keahlian dan pengetahuan Polri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan Polri diharapkan dapat mendukung pengembangan, sehingga anggota kepolisian dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan penelitian oleh Sinaga pada tahun 2017.

Maka di era perkembangan zaman yang semakin pesat, peningkatan produktivitas kerja adalah faktor kunci yang dapat memungkinkan lembaga untuk tetap relevan, berdaya saing, dan berkembang (Wulandari, 2017). Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja seringkali dimulai dengan pemberian perhatian yang cermat pada sumber daya manusia perusahaan, yaitu personel yang menjalankan peran penting dalam kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia adalah unsur integral dalam kesuksesan organisasi atau lembaga. Peran kunci yang dimainkan oleh pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi menunjukkan betapa pentingnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang. Kemampuan seorang pegawai untuk sesuai dengan pekerjaannya memengaruhi baik jumlah maupun kualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bukan hanya digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan spesifik perusahaan atau unit-unit tertentu.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi yang menunjukkan seberapa efektif sumber daya seperti tenaga kerja, modal, dan bahan baku digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam konteks bisnis dan ekonomi, produktivitas sering diukur sebagai rasio output terhadap input. Misalnya, dalam lingkungan manufaktur, produktivitas bisa diukur dengan menghitung jumlah produk yang dihasilkan per unit tenaga kerja atau jam kerja. Peningkatan produktivitas biasanya diinginkan karena dapat meningkatkan keuntungan, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi. Di tingkat individu, produktivitas dapat merujuk pada seberapa efektif seseorang menggunakan waktu dan sumber daya mereka untuk mencapai tujuan tertentu. (Arianty, 2016). Maka produktivitas kerja berkaitan dengan efisiensi, kualitas, dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan dalam konteks tujuan yang ditentukan.

Produktivitas kerja dapat diukur dalam berbagai cara, termasuk output yang dihasilkan, efisiensi waktu, tingkat kesalahan, atau pencapaian target yang telah ditetapkan. Para pemimpin dan karyawan telah menyadari pentingnya produktivitas dalam meningkatkan aktivitas organisasi melalui perbaikan kerja dengan harapan mencapai produktivitas tinggi.

Maka dari itu produktivitas kerja adalah elemen kunci dalam berbagai sektor industri dan organisasi. Produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai efisiensi, daya saing yang lebih baik, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Di sisi lain, produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan, peningkatan biaya, dan ketidakpuasan personel serta pelanggan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Utami et al., 2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja mencakup usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, kondisi kesehatan, motivasi, lingkungan kerja, teknologi yang digunakan, gaya manajemen, dan budaya organisasi. Usia dapat mempengaruhi produktivitas karena terkait dengan pengalaman dan energi fisik. Pendidikan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja lebih efisien. Melalui pendidikan, pekerja dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya mendukung produktivitas. Selain itu, pendidikan membantu pekerja menguasai teknologi baru, memungkinkan mereka berinovasi dan meningkatkan kinerja. Dengan tenaga kerja yang terdidik, organisasi dapat menerapkan proses kerja yang lebih efisien, meningkatkan output dan kualitas. Investasi dalam pendidikan memberikan manfaat besar bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Faktor tingkat pendidikan dilingkungan kepolisian diatur dalam Perkap No. 3 Tahun 2016 didalam perkap tersebut menyatakan mengenai administrasi kepangkatan dalam pasal 13 membahas mengenai kenaikan pangkat dan pasal 16 persyaratan khusus, yang mana dalam perkap ini menyatakan adanya

percepatan kenaikan pangkat berdasarkan Dikum dan atau Dikbangspes (Dikjur) yang dimiliki.

Pengalaman kerja dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja serta tingkat pendidikan. Kemampuan karyawan untuk bekerja dipengaruhi oleh usia mereka (Utami et al., 2015). Pengalaman kerja yang memadai memungkinkan pekerja untuk menguasai tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Dengan pengalaman, individu belajar cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, menghindari kesalahan, dan menangani situasi yang kompleks. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri dan kecepatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Pekerja yang berpengalaman juga lebih mampu berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif secara keseluruhan.

Sehingga gap dalam permasalahan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas kepada polisi. Namun, jika pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak diimbangi dengan pengalaman, maka hal tersebut dapat menjadi kendala dalam produktivitas kerja. Misalnya, seorang polisi dengan tingkat pendidikan tinggi namun belum memiliki pengalaman di lapangan, mungkin akan kesulitan untuk menerapkan pengetahuannya dalam situasi yang nyata.

Pengalaman kerja yang panjang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan polisi dalam menjalankan tugasnya. Namun, jika pengalaman kerja tersebut tidak disertai dengan peningkatan pengetahuan, maka hal tersebut dapat menjadi kendala dalam produktivitas kerja. Misalnya, seorang polisi dengan pengalaman kerja yang lama namun tidak memiliki pengetahuan yang memadai, mungkin akan menjadi kurang efektif dalam menjalankan tugasnya.

Tempat yang dijadikan objek penelitian adalah Sespimma Lemdiklat Polri yang berlokasi di Jl. Sespimma Lemdiklat Polri bertanggung jawab atas berbagai tugas dan fungsi, termasuk pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri. Mereka merancang, mengembangkan, dan

mengelola program pendidikan yang mencakup komponen pendidikan dan pelatihan, serta melibatkan pengkajian dan pengembangan sistem serta metode pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan program pendidikan Polri. Institusi ini berperan dalam membentuk dan mengembangkan kemampuan serta kepemimpinan para perwira tinggi Polri, maka dari itu personel sespimma harus bisa menjalankan peran dalam mencapai tujuan tersebut. Melalui pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, Sespimma Sespim Lemdiklat Polri menghasilkan kader-kader yang berkualitas, profesional, dan memiliki pemahaman yang mendalam terhadap berbagai aspek kepolisian, termasuk manajemen organisasi, penegakan hukum, dan strategi keamanan. Selain itu, sebagai lembaga pendidikan tinggi yang diakui, Sespimma Sespim Lemdiklat Polri juga menjadi wadah bagi para pejabat tinggi Polri untuk berjejaring, bertukar pengalaman, dan memperluas wawasan dalam menghadapi perkembangan isu-isu keamanan nasional maupun global.

Dalam konteks yang sama, agar tujuan lembaga dapat terpenuhi secara maksimal, para anggota staf diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Akan tetapi, sangat jelas bahwa setiap individu memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda-beda, yang keduanya pada akhirnya akan berdampak pada tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Menurut Notoatmojo (Ariwibowo, 2013) Pendidikan adalah proses sistematis untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperlukan untuk berpartisipasi efektif dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya. Pendidikan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk formal, non-formal, dan informal, serta berlangsung sepanjang hidup seseorang. Melalui pendidikan formal di sekolah, universitas, atau lembaga pelatihan, individu memperoleh pemahaman dasar dalam berbagai disiplin ilmu serta keterampilan teknis dan profesional. Selain itu, pendidikan juga memainkan peran penting dalam pengembangan karakter, etika, dan kemampuan berpikir kritis, yang semuanya esensial untuk keberhasilan pribadi dan kontribusi positif terhadap masyarakat. Sebagai landasan bagi pengembangan pribadi dan profesional, pendidikan adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas hidup dan memajukan kesejahteraan sosial. Lebih lanjut (Nuruni, 2014)

menambahkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang bagus, kemampuan individu dalam memahami dan menguasai pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam lingkungan kerja akan meningkat, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka.

Personel Sespimma berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, baik pendidikan formal (SMA atau sederajat) maupun pendidikan nonformal. Kemampuan dan penguasaan karyawan terhadap pekerjaannya akan berkembang melalui pendidikan formal maupun informal yang ditempuhnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Masyarakat sering kali beranggapan bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi akan lebih produktif dan memiliki potensi yang lebih besar. Produktivitas kerja akan mendukung kegiatan dalam hal pengembangan karier, yang dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan saat ini. Mengingat tenaga kerja yang produktif sangat dibutuhkan agar kegiatan utama perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka rekrutmen pegawai harus dilakukan secara cermat. Berikut disajikan data mengenai tingkat pendidikan personel sespimma sebagai berikut ini.

**Tabel 1. 1 Tingkat pendidikan personel sespimma**

No	Departement	Tingkat Pendidikan			
		SMA	D3	S1	S2
1	Tenaga Pendidik	-	-	7	7
2	Urtu	-	-	1	-
3	Renmin, Logistik dan UM	4	1	2	1
4	Urkeu	2	-	-	-
5	Jarlat	1	-	3	-
6	Bindik	-	-	4	2
7	Korsis	2	-	4	1
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>11</b>
	<b>42</b>	<b>21%</b>	<b>3%</b>	<b>50%</b>	<b>26%</b>

**Tabel 1. 2 Jabatan Sesuai dengan Tingkat Pendidikan**

	Jabatan

Tingkat Pendidikan	Kabag	Kasubag	Kaurmin	Pamin	Banum	Gadik
SMA	-	-	-	3	6	-
D3 dan S1	3	3	1	4	4	7
S2	-	3	-	1	-	7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat keberagaman tingkat pendidikan Tingkat pendidikan terendah adalah SMA dan tertinggi adalah S2, mayoritas personel dari Sespimma memiliki pendidikan terakhir pada jenjang S1 21, sementara untuk personel yang memiliki tingkat pendidikan magister yakni sebanyak 12 orang dan semuanya sebagian besar sebagai tenaga pendidik.

Berkaitan dengan hal tersebut berdasarkan hasil observasi sederhana selama internship menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat pendidikan dan jabatan di Sespimma Lemdiklat Polri. Dalam konteks ini, terlihat bahwa beberapa individu memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, namun menempati jabatan yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan mereka. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh sebagian personel dengan tanggung jawab pekerjaan yang sebenarnya.

Meskipun saat ini banyak personel muda POLRI yang telah memiliki pendidikan tinggi, setara dengan sarjana (S1), terdapat fenomena yang mengkhawatirkan terkait pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang menuntut penggunaan teknologi canggih seringkali masih dikerjakan oleh PHL (Pekerja Harian Lepas). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat pendidikan personel tetap dengan kemampuan praktis dalam menggunakan teknologi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMA paling tinggi menempati jabatan sebagai pamin yang mana hal tersebut mungkin bisa dipengaruhi faktor lain sehingga bisa menempati jabatan tersebut. Maka dapat dikatakan tingkat pendidikan dan jabatan di Sespimma Lemdiklat Polri dapat memberikan gambaran lebih lanjut mengenai

karakteristik kesenjangan tersebut, yang mana terdapat individu yang memiliki gelar pendidikan tinggi, seperti sarjana atau bahkan pascasarjana, namun menempati posisi yang seharusnya memerlukan kualifikasi lebih tinggi atau setidaknya sebanding dengan tingkat pendidikan mereka.

Sehingga berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jabatan selain dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan namun bisa juga dari faktor pengalaman kerja sebagai pertimbangan, karena pengalaman kerja berhubungan dengan kapasitas dan kemampuan staf untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja dapat diukur tidak hanya dari segi keterampilan, keahlian, dan kemampuan, tetapi juga dari segi pengalaman orang yang memilikinya dan jumlah waktu yang telah mereka habiskan untuk bekerja di suatu lembaga. Pengalaman kerja dapat dievaluasi tidak hanya berdasarkan berapa lama seorang karyawan telah bekerja, tetapi juga sejauh mana mereka telah maju dalam karier mereka. Perluasan tingkat vokasi menunjukkan perkembangan pengalaman yang dimiliki oleh fakultas dan meningkatnya dominasi kemampuan. Namun yang menjadi permasalahan di Sespimma masih dirasa kurangnya peluang pengembangan karir, di mana personel mungkin merasa terjebak dalam pekerjaan rutin tanpa adanya prospek untuk pertumbuhan atau promosi. Hal ini dapat mengakibatkan kebosanan, kelelahan, dan kurangnya motivasi.

Pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan selama periode tertentu. Ini mencakup pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, interaksi dengan rekan kerja, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan dan memecahkan masalah di tempat kerja (Suwarno & Aprianto, 2019). Pengalaman kerja membantu individu menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam peran mereka, serta mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar atau peran yang lebih kompleks. Pengalaman ini juga dapat meningkatkan nilai seseorang di pasar tenaga kerja, karena menunjukkan kemampuan dan kapasitas yang telah terbukti dalam situasi nyata. Pendapat lain menurut Foster (Sasongko, A, 2021.) Pengalaman kerja adalah rekam jejak seseorang dalam melaksanakan



berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan profesional. Ini mencakup tidak hanya aspek teknis dari pekerjaan tetapi juga keterampilan interpersonal, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi terhadap situasi yang berubah.

Pengalaman kerja berkaitan langsung dengan penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks profesional, yang mencakup pelaksanaan tugas, penyelesaian proyek, dan interaksi dengan rekan kerja. Ini melibatkan penerapan teori yang dipelajari selama pendidikan dalam situasi nyata, serta pengembangan kemampuan praktis yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan. Pengalaman kerja juga berkaitan dengan pemahaman tentang dinamika tempat kerja, manajemen waktu, penyelesaian masalah, dan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, pengalaman kerja membantu individu membangun portofolio keterampilan yang relevan dan meningkatkan kapasitas mereka untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Menurut pengamatan, masih banyak personel yang menunjukkan tingkat keterampilan yang kurang memadai dalam pelaksanaan tugas mereka. Misalnya, ada ketidakmampuan dalam menggunakan perangkat lunak atau alat teknologi terbaru, kesulitan dalam menyampaikan ide secara jelas, serta kekurangan dalam keterampilan manajerial yang memadai. Selain itu, beberapa personel juga menunjukkan keterampilan pemecahan masalah yang lemah dan kesulitan dalam memberikan layanan pelanggan yang memuaskan. Kurangnya keterampilan ini sering disebabkan oleh pelatihan yang tidak memadai atau kurangnya pengalaman praktis, yang menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Kedua faktor diatas berkaitan dengan permasalahan yang ada pada renstra lembaga yaitu, belum adanya sistem manajemen pada bidang SDM yang dibangun untuk perekrutan dan promosi staf yang berlandaskan pada integritas dan profesionalisme, yang mana kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi belum sepenuhnya memanfaatkan potensi optimal dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam hal pengelolaan karir dan perkembangan karyawan. sehingga beberapa individu mungkin memiliki

pengalaman kerja yang cukup, tetapi masih belum mendapatkan peluang pengembangan karir yang memadai. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan, kelelahan, dan kurangnya motivasi. Hal tersebut dapat berdampak pada tingkat absensi personel karena mereka akan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Terkait tingkat absensi juga perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena jumlah absensi yang terjadi pada sebuah instansi mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja pegawai.

Sehingga berdasarkan pengamatan sementara selama internship tingkat produktivitas kerja dari Pegawai Sespimma sendiri Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah tersebut tidak lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang sering pulang lebih awal atau bahkan lebih awal dari waktu yang ditentukan tanpa menyelesaikan pekerjaannya. Secara keseluruhan, hal tersebut tidaklah rendah dan tidak memadai, tetapi masih belum cukup tinggi. Selain itu, indikator analisis beban kerja menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah, terbukti dari data nilai hasil EEU berikut ini: kecenderungan nilai Unit *Efficiency Effectiveness* (EEU):

**Tabel 1. 3 Data EEU**

Unit	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Bindik	0,6	1,1	1	0,8	1	0,5
Korsis	0,5	1	1	0,6	1	0,5
Jarlat	0,6	1	1	1	1	0,5
Gadik	0,6	0,5	1,1	1	0,5	0,5
Renmin	0,4	0,6	0,6	1	1	0,5

Sumber: Bagian SDM Sespimma

Dalam Tabel diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa dalam penilaian kurang dari satu dimana itu dalam kategori penilaian EEU dikategorikan sedang-cukup artinya dari perbandingan giat dengan jumlah jam tidak sebanding atau bahkan jumlah jam lebih banyak dari pada jumlah giat. Selain

itu, fenomena kasus yang ditemukan bahwa pengisian ABK tersebut terkadang tidak diisi sesuai dengan beban kerja yang ada seringkali petugas yang mengisi abk tersebut hanya memenuhi kewajiban tanpa menyesuaikan dengan giat yang dikerjakan setiap harinya. Berkaitan dengan itu fenomena yang menjadi permasalahan adalah sebagai contoh pengerjaan 1 giat laporan transport kepulauan serdik yang harusnya dilakulan dalam 2 jam namun ini bisa beberapa hari sehingga jumlah jam tidak sebanding dengan jumlah giat yang dikerjakan yang mana itu seharusnya bisa mengerjakan beberapa giat yang lain sehingga tingkat produktivitas tidak mengalami penurunan.

Adapun data jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan personel adalah sebagai berikut:

Pendidikan	Bulan		
	Oktober	November	Desember
SMA	1	0,8	0,5
Diploma	0,6	1	0,5
S1	0,8	1	0,7
S2	1,1	0,5	0,7

Dari table diatas dapat menunjukkan fluktuasi produktivitas kerja karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan. Personel dengan pendidikan SMA mengalami peningkatan produktivitas pada November namun menurun kembali pada Desember. Personel S1 menunjukkan stabilitas pada dua bulan pertama, tetapi produktivitas menurun di Desember. Sementara itu, personel S2 memiliki produktivitas tertinggi pada Oktober, menurun drastis di November, dan sedikit meningkat pada Desember. Selain itu data diatas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan tingkat produktivitas pada bulan oktober dimana tingkat produktivitas SMA lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan perlunya intervensi yang lebih efektif untuk mempertahankan produktivitas, terutama pada personel dengan pendidikan yang lebih tinggi.

Akibatnya, lembaga cenderung berfokus pada peningkatan dan perluasan pengembangan sumber daya manusia karyawannya, salah satu

caranya adalah melalui manajemen SDM yang efektif. Berdasarkan penemuan-penemuan diatas penelitian ini penting dilakukan karena memiliki relevansi dan urgensi yang tinggi dalam konteks pengembangan aset manusia dan bekerja pada pelaksanaan hierarkis. Kemampuan dan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, terutama dalam lingkup lembaga pendidikan dan pelatihan tingkat tinggi seperti Sespimma Lemdiklat Polri.

Penelitian ini menjadi penting melalui pemahaman yang lebih mendalam, lembaga dapat mengidentifikasi potensi ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan serta pengalaman kerja dengan peran dan fungsi yang diemban oleh personel. Selain itu, penelitian ini berpotensi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kebutuhan dan aspirasi masyarakat dengan berbagai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menetapkan kebijakan yang paling efektif untuk produktivitas kerja di Sespimma Polri.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berlandaskan penemuan yang dilaksanakan oleh (Yuniarti, 2018) yang menunjukkan hasil penelitian yaitu variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,003, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,006, dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,043, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hanna Rianita Putri (Putri, 2016) yang mana kesimpulan dari penelitiannya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini mencoba untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dengan mengkaji hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja terhadap produktivitas di lingkungan pendidikan tingkat tinggi Polri, yaitu Sespimma Lemdiklat Polri. Penelitian ini berfokus pada keunikan konteks ini dan akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana kedua variabel

dilingkungan lembaga diklat dapat memengaruhi produktivitas kerja di lingkungan yang sangat khusus.

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja personel. Dalam konteks ini, tingkat pendidikan mengacu pada jenjang pendidikan seluruh personel serta pengalaman kerja yang mencakup frekuensi bekerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja ini dapat meningkatkan produktivitas kerja personel, dan jika demikian, dalam sejauh mana.

Oleh karena itu produktivitas kerja personel adalah elemen kunci dalam kesuksesan suatu organisasi, dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tersebut perlu dipelajari dengan cermat. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja muncul sebagai sebuah praktik manajemen sumber daya manusia yang potensial dalam meningkatkan produktivitas kerja personel. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja personel, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengoptimalkan produktivitas kinerja personel.

Maka solusi dari permasalahan diatas yakni dengan menyajikan implikasi kebijakan bagi manajemen organisasi terkait pengembangan sumber daya manusia. Sehingga berdasarkan uraian diatas perlunya diberikan pemahaman yang lebih mengenai analisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji, meneliti serta membahas tentang seberapa hubungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan produktivitas personel, yang berjudul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Personel di Sespimma Lemdiklat Polri** ”

## 1.2. Rumusan Masalah

### 1.2.1. Batasan Masalah Penelitian

Dalam kajian ini terdapat kendala masalah agar masalah penelitian tidak menyimpang atau tidak melebar dari pokok permasalahan sehingga kajian ini lebih mendalam dan lebih mudah mencapai sasaran penelitian, sehingga peneliti membuat batasan masalah yang masuk akal dan logis. Berikut ini adalah rincian penjelasannya:

#### 1. Batasan Konseptual

Secara konseptual, penelitian ini difokuskan pada pengaruh tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja personel di Sespimma Lemdiklat Polri. Penekanan utama dalam penelitian ini adalah pada aspek-aspek seperti alasan, frekuensi, dan prosedur penerimaan di lembaga tersebut. Sebagai tambahan, evaluasi produktivitas kerja akan dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab personel Polri di Sespimma Lemdiklat Polri, seperti efisiensi, kualitas layanan, ketepatan waktu, dan pencapaian tujuan.

#### 2. Batasan Kontekstual

Batasan kontekstual penelitian ini adalah bahwa lingkungan penelitian terbatas pada Sespimma Lemdiklat Polri sebagai konteks utama. Penulis akan memahami struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan-kebijakan yang ada di lembaga ini, tetapi temuan penelitian mungkin tidak secara langsung dapat diterapkan pada lingkungan kerja di lembaga lain. Waktu penelitian akan terbatas pada periode tertentu, seperti tiga tahun terakhir sebelum penelitian dimulai, yang akan membantu membatasi rentang waktu yang diamati.

### 1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

#### 1. Bagaimana Gambaran Tingkat Pendidikan di Sespimma Lemdiklat Polri ?

2. Bagaimana Gambaran Pengalaman Kerja di Sespimma Lemdiklat Polri ?
3. Bagaimana Gambaran Produktivitas Kerja di Sespimma Lemdiklat Polri ?
4. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di Sespimma Lemdiklat Polri ?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Sespimma Lemdiklat Polri?
6. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Sespimma Lemdiklat Polri ?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian yang diberi judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja personel Sespimma Lemdiklat Polri” ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap efisiensi kerja staf Sespimma Lemdiklat Polri. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan “tingkat pendidikan” adalah jenjang pendidikan yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan seseorang, tujuan yang ingin dicapai, dan kemauan yang dimiliki. Sedangkan pengalaman kerja diartikan sebagai lamanya waktu bekerja penuh waktu. Sedangkan produktivitas pegawai diartikan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Selanjutnya tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang pengaruh antara tingkat pendidikan, wawasan kerja terhadap efisiensi kerja staf Sespimma Lemdiklat Polri.

#### **1.3.2. Tujuan Khusus**

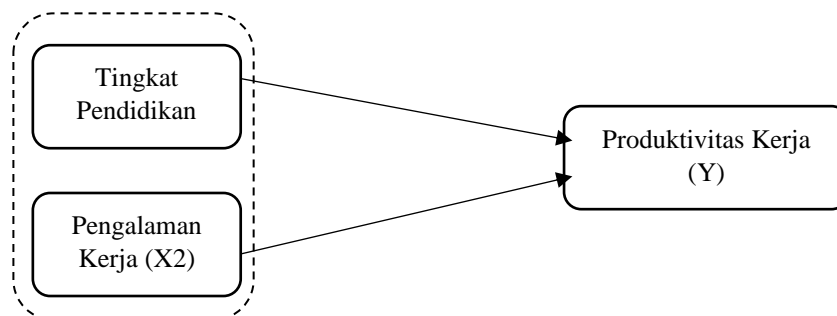
Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan secara khusus dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1) Untuk Mengetahui Gambaran Tingkat Pendidikan Di Sespimma Lemdiklat Polri
- 2) Untuk Mengetahui Gambaran Pengalaman Kerja Di Sespimma Lemdiklat Polri

- 3) Untuk Mengetahui Gambaran Tingkat Produktivitas Di Sespimma Lemdiklat Polri
- 4) Untuk Terdeskripsikannya Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sespimma Lemdiklat Polri.
- 5) Untuk Terdeskripsikannya Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sespimma Lemdiklat Polri .
- 6) Untuk Menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Personel Pada Sespimma Lemdiklat Polri.

### 1.3.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2022) pernyataan yang dapat diuji yang mengusulkan hubungan atau prediksi tentang variabel yang diteliti dalam sebuah studi. Ini berfungsi sebagai dasar untuk eksperimen atau analisis, di mana peneliti menguji kebenaran atau kesalahan pernyataan tersebut melalui data dan observasi untuk mengkonfirmasi atau membantah dugaan awal, adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 1. 1 Hipotesis Penelitian**

Dapat diketahui bahwa dalam menentukan hipotesis statistik disusun sebagai berikut :

H1: Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personel di Sespimma Lemdiklat Polri.

H2: Pengalaman kerja yang lebih banyak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personel di Sespimma Lemdiklat Polri.



H3: Kombinasi tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang banyak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personel di Sespimma Lemdiklat Polri

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi Sespimma Lemdiklat Polri dalam meningkatkan produktivitas kerja personel melalui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian berikutnya, dengan memperbanyak kajian empiris mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **a) Bagi Lembaga**

Penelitian ini akan memberikan manfaat praktis bagi Sespimma Lemdiklat Polri dalam beberapa aspek. Dengan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini, lembaga dapat merancang program pelatihan yang lebih sesuai, mengoptimalkan proses seleksi dan promosi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan menerapkan strategi untuk memaksimalkan kontribusi lembaga.

###### **b) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan dan membandingkan teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan praktik nyata di lapangan, serta memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang Administrasi Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan ilmu terkait, memungkinkan peneliti di masa depan untuk mengeksplorasi lebih dalam dengan metode atau populasi yang berbeda, guna memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara pendidikan, pengalaman, dan produktivitas kerja.

c) Bagi Pihak lain atau organisasi serupa

Organisasi serupa dalam sektor pendidikan dan pelatihan, baik di lingkungan kepolisian atau di bidang lainnya, dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia lembaga. Praktik terbaik yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat menjadi model untuk organisasi serupa dalam meningkatkan produktivitas personel.

### **1.5.Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam konstruksi hierarki postulat ini, merupakan pengelompokan yang tepat dari penyusunan proposal yang terdiri dari 5 (lima) Bagian meliputi Bagian I Penyajian, Bagian II Survei Penulisan, Bagian III Teknik Eksplorasi, Bagian IV Penemuan dan Percakapan, dan Bagian V Penutup, Saran dan Proposal. Kelima BAB Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021 diuraikan di bawah ini.

Bab I: Pendahuluan berfungsi sebagai pengantar yang memaparkan latar belakang masalah, menjelaskan pentingnya topik penelitian, dan merumuskan masalah yang akan diteliti. Bab ini juga mencakup tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan, serta batasan dan asumsi yang digunakan dalam studi ini.

Bab II: Tinjauan Pustaka menyajikan kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Bab ini membahas teori-teori yang mendasari penelitian, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik, serta kerangka pikir yang menjadi dasar penelitian. Tinjauan pustaka bertujuan untuk memberikan konteks akademis dan landasan teori yang mendukung analisis dalam penelitian ini.

Bab III: Metodologi Penelitian menguraikan desain penelitian yang digunakan, termasuk jenis penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data. Bab ini juga menjelaskan langkah-langkah yang diambil dalam penelitian, mulai dari pemilihan sampel, instrumen yang digunakan, hingga prosedur pelaksanaan penelitian. Penjelasan metodologi ini penting untuk memastikan keabsahan dan keandalan hasil penelitian.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan menyajikan hasil analisis data yang telah dikumpulkan, termasuk tabel, grafik, dan statistik yang relevan. Bab ini juga menginterpretasikan temuan-temuan penelitian, membandingkan hasil tersebut dengan teori dan penelitian terdahulu, serta membahas implikasi dari temuan tersebut dalam konteks penelitian. Pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan makna dari hasil yang diperoleh dan bagaimana hasil tersebut berkontribusi pada pemahaman topik penelitian.

Bab V: Penutup memberikan ringkasan temuan utama dari penelitian, menyimpulkan hasil yang diperoleh, implikasi dan menawarkan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya serta implikasi praktis dari temuan tersebut. Bab ini juga mencakup saran-saran untuk perbaikan atau tindak lanjut yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi dalam penelitian.