

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik intuisi maupun perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya faktor tersebut sebuah organisasi akan mengalami kesulitan untuk berjalan dan beroperasi secara optimal. Dengan berkembangnya zaman persaingan antar organisasi semakin meningkat menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk senantiasa mengembangkan diri secara lebih aktif dengan menjadikan diri yang mampu belajar, beradaptasi dan bekerja keras, dengan begini sumber daya dalam organisasi dapat berkembang secara optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam memperlancar aktivitas serta kemajuan organisasi. Namun, dalam melakukan sebuah kemajuan untuk organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing dalam dunia kerja. Dengan kemampuan daya saing yang dimiliki dapat membantu seluruh proses kegiatan berjalan dengan lancar.

Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memastikan kebutuhan tenaga kerja organisasi dipenuhi pada waktu yang tepat dengan orang yang tepat. Dengan begitu, organisasi harus merencanakan Sumber Daya Manusia (SDM) secara baik. Sebuah organisasi pastinya menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Maka dari itu diperlukannya perencanaan dalam memilih karyawan, tanpa adanya perencanaan maka tidak adanya orang yang tepat ditempat yang tepat dapat diraih oleh organisasi atau kata lain sasaran dan tujuan tidak akan tercapai oleh organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu proses manajemen sumber daya manusia. Perencanaan SDM (*Manpower Planning*) merupakan salah satu hal yang paling awal dan biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk membentuk manajemen SDM yang lebih baik. Menurut Michael

Armstrong (dalam Rita dan Elok, 2010, hlm.3) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah menimbang kebutuhan atas orang-orang dimasa yang akan datang baik jumlah dan keahlian serta kecakapan, merumuskan dan menerapkan rencana demi memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan atau apabila perlunya pengurangan biaya-biaya, mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan serta untuk memperkenalkan fleksibilitas dalam mendayagunakan atau memperkerjakan orang-orang.

Sedangkan menurut Safarudin Alwi (2001, hlm. 143) menguraikan bahwa perencanaan SDM adalah perencanaan yang diajukan untuk memenuhi permintaan SDM dengan kualifikasi atau hal yang dipersyaratkan sesuai kebutuhan dengan disusun pada tingkat operasional. Perencanaan SDM pada dasarnya dibutuhkan ketika perencanaan bisnis sebagai implementasi visi dan misi perusahaan telah ditetapkan. Visi perusahaan sebagai pemandu arah sebuah bisnis kemana akan menuju dan dengan strategi apa bisnis tersebut akan dijalankan. Berawal dari strategi bisnis tersebut kemudian strategi perencanaan SDM apa yang akan dipilih. Strategi SDM yang dipilih dan ditetapkan sangat menentukan kebutuhan SDM seperti apa yang akan diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Tjokroamidjojo (dalam Syafalevi, 2011, hlm. 28) menjelaskan bahwa perencanaan dalam arti luas adalah proses mempersiapkan secara sistematis kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan spesifik. Perencanaan adalah cara untuk mencapai tujuan sebaik-baiknya dengan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini digunakan sumber daya yang baik, baik dari aspek manusianya sendiri ataupun yang bersifat materi sebagai penunjang.

Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ikonoa Warehouse. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Novalasari (2021, hlm. 83) menunjukkan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan kinerja karyawan sebesar 0.812 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif, dengan kata lain semakin tinggi pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Pernyataan

lainnya bahwa pengaruh variabel bebas latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,338 > 3,09$ dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan signifikasi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan (X1) dan jurusan pendidikan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan (Abdul, 2017, hlm. 73).

Sedangkan latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,039 < t_{tabel} = 1,99394$ atau $p\text{-value} = 0.302 > \alpha = 0.05$ (Setiawan, 2015, hlm. 5). Variabel latar belakang pendidikan X1 nilai $t_{hitung} (1,339) < \text{nilai } t_{tabel} (2,064)$ yang berarti bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi $0,194 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel latar belakang pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo (Armita, 2020, hlm. 59).

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	12
2	Diploma	2
3	Sarjana	21
4	Magister	8
TOTAL		43

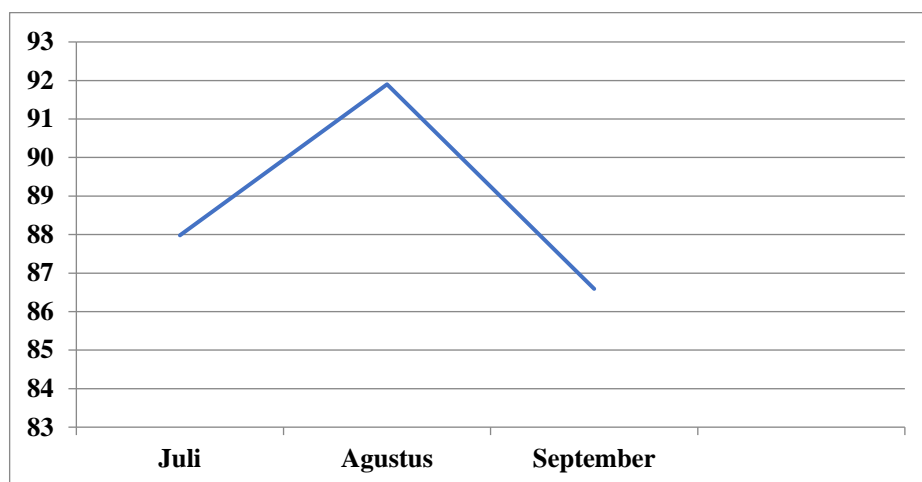
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat yang berjumlah 43 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu SMA, D3, S1 dan S2, menyebabkan adanya permasalahan yang harus diselesaikan. Seperti tidak disiplinnya masuk kerja,

memanfaatkan kondisi pandemi dengan tidak masuk ke kantor, beberapa karyawan yang sedang melanjutkan pendidikan mengalami bentrok antara kegiatan kerja dengan kuliah dan adanya target tugas dari karyawan yang tidak dicapai.

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Yayat Ruhyat selaku pegawai Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Jawa Barat dalam wawancara informal yang dilakukan ketika peneliti melakukan magang intership manajemen pendidikan bahwa “pada saat ini masih dalam pemetaan pegawai, jadi adanya golongan dan pendidikan pegawai yang tidak sesuai, dan ada beberapa pegawai yang sedang melanjutkan studi kembali sebagai bahan pengembangan.”

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor Simamora (2007, hlm. 217) salah satunya yaitu faktor individual yang mencakup kemampuan, latar belakang, dan demografi. Menurut Ella (dalam, Bustomi, 2017, hlm. 12) menjelaskan bahwa jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan perilaku kerja dan pola pikir atau cara berfikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja karyawan jenjang pendidikan memiliki pengaruh penting, kesesuaian jurusan hanya berpengaruh terhadap implementasi kinerja pada unit-unit tertentu.



Gambar 1.1

Presentase Hasil Penilaian SKP (Sistem Kinerja Pegawai) Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat Juli – September 2021

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui rata-rata kinerja karyawan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat tiga bulan kebelakang mengalami perubahan setiap bulannya dan pada bulan September

Hendra Ramadan, 2022

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG PEMBINAAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DINAS PENDIDIKAN JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terdapat penurunan yang sangat jauh dari bulan Agustus. Jika melihat data perseorangan hasil kinerja, terdapat salah satu karyawan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat yang mendapatkan nilai dibawah 76% dalam tiga bulan yaitu Juli sampai September. Dan jika diakumulasikan kedalam hasil kinerja tahunan kemungkinan akan mendapatkan nilai yang kurang baik karena untuk mendapatkan hasil kinerja baik adalah 76%-90%. Dalam hal ini kinerja yang kurang optimal akan menghambat pekerjaan dan pencapaian tujuan di Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut Heidjrachman dan Husnah (1997, hlm. 77) menguraikan bahwa pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum, seperti memperoleh teori dan keterampilan, membuat keputusan, dan menemukan solusi untuk masalah yang melibatkan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Notoadmodjo (2003, hlm. 77) menjelaskan bahwa pendidikan formal dalam suatu organisasi adalah proses pengembangan keterampilan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang terlibat.

Menurut Dwiyogi (dalam Ayura, 2013, hlm. 4) menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan merupakan upaya dasar untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan agar manusia dapat mengembangkan potensinya.

Sedangkan berkaitan dengan kinerja menurut Robbins (1996, hlm. 439) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu, Prawisentono (1999, hlm. 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah sesuai dengan moralitas, tanpa melanggar hukum.

Handoko (2008, hlm. 231) menyatakan bahwa kinerja sebagai catatan manfaat yang dihasilkan dari berfungsinya pekerjaan dan aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang ditawarkan atau ditagihkan kepada seseorang. Beban tersebut termasuk tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan. Menurut Rivai dan Basri (2005, hlm. 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam pelaksanaan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan atau sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2009, hlm. 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Wirawan (2009, hlm. 5) menerangkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau fungsi atau indikator pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Dinas Pendidikan Jawa Barat yang bergerak dalam bidang pendidikan yang mana banyak menyerap tenaga kerja atau karyawan dengan berbagai macam latar pendidikan. Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat*".

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian yang dilakukan, yaitu:

Hendra Ramadan, 2022

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG PEMBINAAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DINAS PENDIDIKAN JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Bagaimana gambaran latar belakang pendidikan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian ini, yang dapat dirumuskan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilaksanakan untuk mendeskripsikan dan menguraikan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat dengan berdasarkan data-data lapangan yang aktual dan komprehensif.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran latar belakang pendidikan karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi pihak yang melakukan penelitian, bagi lembaga yang digunakan untuk lokasi penelitian, dan secara umum bagi pembaca. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan Jawa Barat.

1.4.2 Segi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya mengenai pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak lembaga, juga dapat digunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan dalam menentukan suatu kebijakan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian sejenis kedepannya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi meliputi pembahasan urutan penulisan setiap BAB dan bagian BAB dalam skripsi. Skripsi ini terdiri dari lima BAB yang diawali denganalaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan tentang keaslian skripsi, halaman ucapan terimakasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Kemudian kelima BAB tersebut diuraikan secara sistematis yaitu BAB I sampai dengan BAB V, disusun sesuai dengan pedoman karya tulis ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia yang dikeluarkan pada tahun 2019. Berikut gambaran singkat penjelasan bab-bab tersebut:

1. BAB I : Pendahuluan

BAB I atau BAB pendahuluan dalam skripsi menjadi bab perkenalan. Pada BAB pendahuluan berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. BAB pendahuluan merupakan inti, karena pada bagian latar belakang dijelaskan fenomena dan permasalahan yang menjadi faktor penyebab diadakannya penelitian.

2. BAB II : Kajian Pustaka

BAB II atau BAB kajian pustaka berisikan penjelasan konteks tentang topik atau permasalahan yang diangkat, bagian tinjauan pustaka memiliki peranan yang sangat penting dalam penelitian karena melalui kajian pustaka ditunjukkan perkembangan dunia keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti.

Adapun teori yang digunakan dalam skripsi ini adalah teori mengenai latar belakang pendidikan dan kinerja karyawan. Kemudian, disusun kerangka pikir penelitian yang merupakan alur berpikir peneliti terhadap penelitian yang akan dilaksanakan.

3. BAB III : Metodologi Penelitian

Pada BAB III dijelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Selain itu, diuraikan juga desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

4. BAB IV : Temuan dan Pembahasan

Pada BAB IV disampaikan dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V : Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Pada BAB V disampaikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penemuan yang diperoleh, serta kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, serta rekomendasi terhadap penelitian serupa kedepannya.

Setelah keseluruhan BAB diuraikan, selanjutnya dilampirkan data-data yang mendukung penelitian pada halaman lampiran.