

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu tempat kerja tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum. Sumber daya manusia di perusahaan adalah salah satu tolak ukur bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja untuk melakukan kegiatan yang produktif di dalam perusahaan. Untuk melihat dan menilai bahwa perusahaan itu produktif atau tidak dapat dilihat dari bagaimana kinerja tenaga kerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya seperti yang dikemukakan Kasmir (2018:183) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja yang dimaksudkan disini tentunya memiliki beberapa indikator atau alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian tenaga kerja tersebut dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Menurut Robbins (2016:260-261) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas serta kemandirian. Dengan demikian, sebuah tempat kerja akan dinyatakan memiliki kinerja yang baik jika aspek pendukung kinerja atau indikator yang sudah disebutkan tadi menghasilkan sesuatu yang baik pula seperti sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja tenaga kerja tersebut baik dimana sumber daya manusia atau tenaga kerja harus memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas ketika bekerja agar hasil dari pekerjaan tersebut dapat memenuhi tujuan tempat kerja.

Moehariono (2018:95) mendefinisikan kinerja tenaga kerja sebagai hasil suatu tindakan yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh tempat kerja. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang menyediakan tenaga yang mana memegang peranan penting dalam memperoleh hasil yang baik dalam mencapai kinerja yang optimum. Berdasarkan hasil penelitian (Janes O., 2018), literature review dan juga didukung dengan hasil penelitian (Karia et al.,2016) menunjukkan pentingnya perencanaan untuk

pendayagunaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi yang mana sebelum memperoleh hasil akhir kinerja yang diinginkan perusahaan, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan perusahaan atau tempat kerja mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya maupun ketidakmampuan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan lingkungan tempat kerjanya. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, untuk memperoleh kinerja yang optimum itu sendiri dapat dilihat dari pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja dari tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja tenaga kerja di atas inilah, tenaga kerja harus menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu tugas dan tanggung jawab yang patut diperhatikan disini adalah bagaimana pelayanan pegawai DPMPTSP Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur terhadap masyarakat dalam pembuatan perizinan contohnya. Dikutip dari FLORESPOS (9 Agustus 2018) “PELAYANAN DI DPMPTSP KABUPATEN NGADA BELUM MAKSIMAL”, menyatakan bahwa waktu penyelesaian surat perizinan di DPMPTSP Kabupaten Ngada belum sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman PTSP pasal 11 yang menyebutkan bahwa jangka waktu penyelesaian pelayanan perizinan dan non perizinan ditetapkan paling lama 15 (lima belas) hari kerja terhitung mulai sejak diterimanya berkas permohonan beserta seluruh kelengkapannya. Ini menunjukkan bahwa DPMPTSP Kabupaten Ngada belum melaksanakan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah berlaku yang berarti salah satu indikator kinerja mengenai pelayanan belum terpenuhi sehingga bisa menjadi penilaian masyarakat dalam hal pelayanan di dinas tersebut. Pembentukan awal Unit Pelayanan Terpadu (UPT) pada saat sebelum berdirinya DPMPTSP juga merupakan upaya untuk menjawab tuntutan dari masyarakat umum dan dunia usaha terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Ngada dalam pengurusan perizinan agar dalam memberi pelayanan perizinan tidak berbelit-belit, tidak berbiaya tinggi dan lebih transparan dalam memproses perizinan. Lembaga UPT yang telah dibentuk pada saat itu ternyata

masih memiliki kelemahan diantaranya, waktu proses perizinan masih dirasa terlalu lama dan UPT hanya sebagai kantor administrasi, sedangkan untuk proses perizinannya tetap dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis. Untuk proses pengiriman berkas permohonan izin dari UPT ke OPD teknis memakan waktu, dan proses semakin panjang apabila dalam penelitian berkas di OPD, ditemukan kekurangan persyaratan. Isu-isu inilah yang akhirnya berdampak terhadap kinerja dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur dimana harus diperhatikan lagi mengenai pengalaman kerja, pelayanan terhadap masyarakat serta tingkat pendidikan yang baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan masa kerja dari tenaga kerja (Rivai, 2017:308). Bernardin dan Russel (2016:406) mengemukakan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Ini menjelaskan bahwa kinerja sangat penting dalam mengukur tingkat kepekaan atau kepedulian pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerja yang mana informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang tenaga kerja tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang mulai dari pengangkatan sebagai tenaga kerja, melakukan pekerjaan hingga sampai kepada proses penilaian kinerja.

Seperti yang sudah dijelaskan kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh aspek pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibangun melalui pendidikan dan kemampuan dalam mengelola pengetahuan yang mana hal ini ditujukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang maju dan berkualitas. Menurut UU Nomor 12 tahun 2012 pasal 1 Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Perguruan Tinggi diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan negara sehingga dapat meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang. Lulusan Perguruan Tinggi atau disebut sebagai sarjana merupakan sumber daya manusia hasil Perguruan Tinggi yang

setidaknya memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran Permendikbud Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Persepsi lulusan perguruan tinggi setidaknya memiliki sikap dan tata nilai yang mencerminkan warga negara dan bangsa Indonesia, memiliki penguasaan pengetahuan di bidang ilmu tertentu secara sistematis serta memiliki kemampuan unjuk kerja secara umum dan khusus sesuai dengan bidang keilmuannya. Pendapat lain bahwa pendidikan tinggi memang bukan suatu syarat mutlak untuk mencapai sebuah kesuksesan, tetapi pendapat lain bahwa dengan pendidikan yang tinggi dapat memberikan jaminan bagi kehidupan seseorang terlebih semakin tinggi tuntutan dan ketatnya persaingan di dunia kerja membantu pembentukan kepribadian seseorang, membantu dalam meningkatkan pengetahuan, analitis, keterampilan pemecahan masalah serta meningkatkan rasa tanggung jawab, lebih dihargai dan dicari di pasar kerja dibandingkan dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat atau tingkat pendidikan dibawahnya. Semua hal tersebut tidak terlepas dari hasil pengalaman yang seseorang dapatkan ketika menempuh pendidikan tinggi. Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa pentingnya pendidikan di perguruan tinggi sebagai modal untuk kehidupan yang lebih baik serta tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja yang dihasilkan tenaga kerja lulusan perguruan tinggi lebih baik dibanding lulusan sekolah menengah. Mencari pekerjaan tentu bukanlah suatu perkara yang mudah, dimana berdasarkan prediksi dari World Economic Forum dimana akan ada sekitar 75 juta pekerjaan yang akan hilang dan akan digantikan dengan teknologi pada tahun 2022 mendatang dimana ini yang berarti tenaga kerja tidak hanya bersaing dengan sesama sumber daya manusia tetapi juga dengan teknologi yang makin hari makin berkembang. Sangat dibutuhkan kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan kemampuan yang mumpuni agar mampu bertahan di era persaingan global.

Berbicara mengenai masa kerja, pekerja sebelum mengisi lowongan pekerjaan, organisasi haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tersebut, namun juga sesuai pada target bahwa mereka juga menginginkan pekerjaan tersebut. Organisasi pada dasarnya memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya untuk

pencapaian tujuan, dimana tenaga kerja berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi dalam hal ini adalah perusahaan dan kantor. Dalam hal ketika perekrutan selesai dan pekerja telah memulai pekerjaannya maka terhitung pekerja tersebut telah memasuki masa kerja di dalam perusahaan itu. Dimana ini berarti pekerja akan mulai menunjukkan sisi keproduktivitasan atau produktivitas kerjanya dalam perusahaan tersebut. Ini berarti pengalaman kerja diperlukan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat dilihat dari ketika seorang tenaga kerja melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya berarti dia mendapat sesuatu yang dapat dipelajari dari kesalahan tersebut dan inilah yang dinamakan dengan pengalaman. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja (Siagian,2015:89), sehingga ini berarti masa kerja yang lama akan menunjukkan seberapa baik pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja dibanding rekan kerja lainnya. Septiani (2015:67) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dimana ini berarti ada hasil baik yang menunjukkan bahwa masa kerja menunjang kinerja tenaga kerja dalam perusahaan atau tempat kerja. Perhitungan masa kerja karyawan dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, berdasarkan Perjanjian Kerja. Itulah mengapa perhitungan masa kerja harus dipahami dengan baik agar terhindar dari kesalahan dalam pemberian gaji kepada tenaga kerja. Dengan begitu hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat terus terjaga. Sehingga setiap karyawan dapat memberikan kontribusi penuh terhadap kemajuan tempat kerja.

Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2016:128) merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut di atas dapat kita katakan bahwa produktivitas mencakup berbagai aspek dan lini dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Seperti yang sudah diketahui banyak sekali faktor yang memiliki peran yang cukup besar dalam hal pencapaian produktivitas tenaga kerja, akan tetapi yang ingin ditekankan di sini berdasarkan penelitian adalah

menggunakan dua variable yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja dimana kedua faktor ini adalah faktor yang secara tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga kerja di suatu perusahaan. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi agar dapat menjalankan kinerja perusahaan dan organisasi sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan dan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis,Jackson,2017:12) juga hal-hal lain menyangkut sumberdaya manusia dimana masa kerja juga termasuk di dalamnya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas serta permasalahan yang ada, dan dihubungkan dengan penelitian maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja” (Studi Kasus pada DPMPTSP Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja dalam hal ini adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ngada.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa Besar Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada?
2. Berapa Besar Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada?
3. Berapa Besar Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Berapa Besar Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada.
2. Untuk Mengetahui Berapa Besar Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada.
3. Untuk Mengetahui Berapa Besar Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja di DPMPTSP Kabupaten Ngada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai di tempat kerja dan melatih diri dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah di pelajari. Selain itu juga menjadi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

2. Bagi DPMPTSP

Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Ngada khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan dan atau Tempat Kerja, sehingga hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Tenaga Kerja di Dinas terkait.