

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar apa yang menjadi harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa, dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kinerjanya (Maharani,2021:18).

Selain itu menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun

alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dipandang sebagai alat penting perusahaan karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

Dalam proses sumber daya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, minat penyesuaian diri dan lainnya yang berkenaan

dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya (Serdamayanti,2019:54)

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat serta pemerintah. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Pendidikan adalah salah satu ilmu yang sangat penting dalam menangani permasalahan yang ada didunia pendidikan, karena pada umumnya kelemahan system pendidikan yang ada saat ini di Indonesia adalah lemah dalam manajemen pendidikan, baik itu pada level mikro maupun makro. Manajemen pendidikan merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari berbagai pihak dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas. (Chairunnisa,2016:1).

Begitu juga yang terdapat pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi yang merupakan salah satu instansi milik pemerintah yang beralamat di Jl. KH. Agus Salim, Kota Baru, Jambi, yang memiliki tugas pokok mengkoordinasikan, membina, menyelenggarakan dan mengendalikan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan dan pariwisata tentu perlu meningkatkan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan efektifitas dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	123	0
2020	119	(3,25)

2021	115	(3,36)
2022	105	(8,69)
2023	97	(7,61)

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi 2024

Berdasarkan data dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, penurunanan yang signifikan terjadi pada tahun 2022 dimana jumlah pegawai menurun sebanyak 8,69% dan penurunan yang paling sedikit terjadi pada tahun 2020 hanya sebanyak 3,25 %, dengan total seluruh pegawai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sebanyak 97 orang.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sekaligus meningkatkan kinerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia secara eektif dan efisien.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum, pundamentalitas pendidikan ini dapat ditentukan dari kedudukan pendidikan sebagai salah satu instrumen utama dan penting dalam meningkatkan segenap potensi menjadi sosok kekuatan sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas bagi suatu bangsa. Kemiskinan merupakan konsekuensi dari banyaknya jumlah penduduk dalam usia kerja yang menganggur, hal ini dapat terjadi akibat rendahnya pendidikan (Seran,2017). Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Dariwardani et al,2014) bahwa pendidikan tentunya berkaitan dengan fenomena kemiskinan, dimana secara general semakin tinggi pendidikan masyarakat maka fenomena kemiskinan akan semakin rendah. Pengangguran disebabkan oleh lulusan pendidikan tinggi berarti tidak memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik. Pendidikan berkenaan dengan

pengembangan pengetahuan serta keahlian dan keterampilan dari manusia maupun tenaga kerja dalam proses pembangunan.

Berhubungan dengan kontribusinya yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi, maka pendidikan dikatakan sebagai modal manusia (*human capital*) dan pengeluaran terhadap pendidikan penduduk disebut sebagai investasi dalam modal manusia (*investmen on human capital*). (Saputra,2015) Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan Indikator tingkat pendidikan meliputi dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2019 – 2023

Tingkat Pendidikan	2019	2020	2021	2022	2023
S3	1	1	1	1	1
S2	9	9	9	31	15
S1	68	67	66	45	52
D3	12	11	11	10	11
SLTA	33	31	28	28	18
Total	123	119	115	105	97

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas, tingkat pendidikan pada pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi. Jambi bervariasi, mulai dari tingkatan SLTA, D3,

S1, dan S2, sementara tingkat pendidikan yang mendominasi adalah sarjana S1, dimana rata-rata dalam lima tahun terakhir sebanyak 52 orang dan yang paling sedikit adalah pegawai dengan tingkat pendidikan D3 yang hanya sebanyak 11 orang.

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Martoyo (2007: 113) Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sependapat dengan Martoyo, Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Adapun data masa kerja atau pengalaman kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

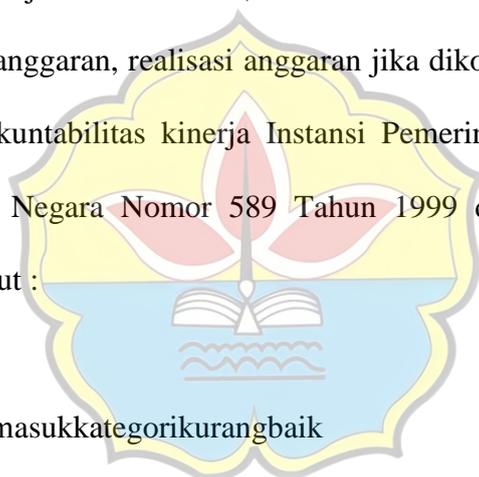
Tabel 1.3
Data Masa Kerja / Pengalaman Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi Tahun 2024

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (orang)
1	5-10 th	15
2	10-15 th	24
3	15-20th	42
4	>20th	16

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi 2024

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Untuk melihat kinerja suatu instansi, salah satu instrumen yang dapat dijadikan acuan adalah realisasi anggaran, realisasi anggaran jika dikorelasikan dengan pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Nomor 589 Tahun 1999 dengan skala nilai kinerja ditetapkan sebagai berikut :



1. Capaian $\leq 55\%$ termasuk kategori kurang baik
2. Capaian 55% - 70% termasuk kategori sedang
3. Capaian 70% - 85% termasuk kategori baik atau berhasil
4. Nilai tingkat capaian di atas 85% kategori sangat baik atau sangat berhasil.

Adapun target dan realisasi program kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi dalam lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Realisasi Target Program Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2019 – 2023

No	Program Kerja	Sasaran & Target Program kerja 100(%)	Realisasi(%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Peningkatan	100	45	44	70	90	

	kunjungan wisata						89
2	Peningkatan kualitas SDM bidang pariwisata	100	55	50	67	96	97
3	Meningkatnya kualitas destinasi wisata	100	64	55	86	91	93
4	Pengembangan pelestarian dan perlindungan budaya daerah	100	65	56	77	95	98
5	Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik	100	80	87	89	90	95

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi. Jambi berfluktuatif tetapi cenderung baik atau kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jambi berhasil, dari tabel diatas terjadi kinerja realisasiteringgi terjadi pada Tahun 2023 sebanyak 98% pada program kerja Peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dan terendah pada tahun 2020 sebanyak 40 % pada program meningkatnya kualitas destinasi wisata. Hal ini dikarenakan covid yang melanda indonesia.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Lebih lanjut menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI JAMBI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat diketahui identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dalam kurunwaktu lima tahun terakhir terjadi penurunan jumlah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan pariwisata Provinsi Jambi
2. Masih sedikitnya pegawai yang melanjutkan Tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi
3. Selama lima tahun terakhir tidak ada pencapaian kinerja yang memenuhi target

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?
3. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara Parsial pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gambaran Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan menganalisa data mengenai tingkat pendidikan serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang

diperlukan untuk kepentingan penelitian, berfungsi sebagai bahan analisa agar penulis dapat menentukan hasil akhir dari pemecahan masalah.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu, wawasan, dan pengalaman khususnya mengenai pengaruh Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jambi sebagai referensi atau masukan dan bahan pertimbangan didalam mengambil keputusan khususnya menyikapi masalah Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

3. Manfaat Akademis

Bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah didapat sebagai bahan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan.

