

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan berlakunya Undang-Undang otonomi Daerah membawa konsekwensi logis bagi pemerintahan daerah yaitu, adanya tuntutan pemberdayaan aparatur negara supaya lebih professional, dan transparan atau terbuka dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Mengingat peran fugsi dan tanggungjawab yang diemban oleh aparatur negara tersebut sangat berat, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia berupa peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kreteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi, bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan yang akan datang. Dapat dikatakan prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Sumber daya manusia adalah merupakan potensi aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu

faktor terpenting untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah organisasi, tanpa manusia sebuah organisasi tidak akan berfungsi dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi. Masa depan suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia, serta sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan pengelolaan yang efektif sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling pelik untuk dikelola karena keunikan individu,, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian serta latar belakang sumber daya manusia yang menjadi bagian dari suatu organisasi.

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang berkualitas. Kemampuan yang berkualitas yang dimiliki oleh seseorang dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti; pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas, wawasan yang lebih maju, dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta pegawai sebagai aset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan atau pegawai hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan

mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimilikinya.

Latar belakang pendidikan yang dimilikinya akan terasa kurang bila tidak adanya suatu pengalaman kerja yang memadai. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaiknya. Keunikan variabel masa kerja adalah, bahwa masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Berdasarkan gambaran di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO**”

B. Rumusan Masalah

Dari gambaran di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut;

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah masa kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?

3. Apakah secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
4. Manakah dari variabel tingkat pendidikan dan masa kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan;

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui diantara variabel tingkat pendidikan dan masa kerja yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Setiap peneliti berharap hasil penelitiannya dapat berguna. Demikian juga dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut;

1. Kegunaan Teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen sumber Daya Manusia.
2. Kegunaan Praktis;
 - a. Bagi Objek Penelitian; dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah sebagai masukan serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerja.

- b. Bagi peneliti lain; hasil peneliti ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Pembahasan Bab I meliputi; Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan Bab II meliputi; Pengertian Pendidikan, Pengertian Masa Kerja, Pengertian Prestasi Kerja, dan Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dengan Prestasi Kerja, dan Kajian Penelitian Terdahulu.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pembahasan Bab III meliputi; Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Definisi Operasional Variabel, Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel, Jenis Data dan Sumber Data, Metoda Pengumpulan Data, Uji Asumsi Klasik, Metoda Analisis Data.

Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Bab IV meliputi; Gambaran Umum Objek Penelitian, Hasil Uji Asumsi Klasik, Hasil Analisis Data.

Bab V : PENUTUP

Pembahasan Bab V meliputi; Kesimpulan, dan Saran