

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan di dunia sebenarnya telah ada sejak zaman dahulu, sepanjang peradaban manusia pendidikan telah hadir guna untuk melanjutkan dan melestarikan kehidupan manusia. Bahkan sesederhana apapun peradaban tersebut didalamnya terdapat suatu kegiatan atau proses pendidikan. Begitu pula untuk mewujudkan bangsa Indonesia yang berdaya saing tinggi di era globalisasi seperti sekarang ini tidak akan mungkin terlepas hubungannya dengan pendidikan.

Keunggulan suatu bangsa bukan lagi dilihat dari seberapa banyak memiliki kekayaan alam tetapi dilihat dari seberapa unggulkah sumber daya manusia yang dimiliki, didalamnya adalah tenaga terdidik yang dapat menjawab tantangan-tantangan atau persaingan di masa depan. Jika melihat negara-negara yang memiliki sedikit sumber daya alamnya seperti Jepang, Singapura, Korea Selatan dan lain sebagainya, mereka mampu menjadi negara yang makmur dan sejahtera karena mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena negara-negara tersebut memulai membangun negaranya dengan membangun sumber daya manusianya melalui pendidikan. Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk Pendidikan informal, formal dan non formal disekolah atau diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan mengasah

kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat menjalankan kehidup secara tepat menurut Teguh Triwanto (2014) dalam Nuning Nurna et al (2019).

Pendidikan memiliki perananan penting di dalam kehidupan manusia, namun pada saat ini tidak sedikit orang yang berhenti meneruskan pendidikannya dengan berbagai macam alasan. Di negara berkembang masih banyak orang yang lebih memilih turun langsung ke lapangan untuk bekerja daripada meneruskan pendidikan. Masih banyak sumber daya manusia Indonesia yang belum mendapatkan akses untuk mendapatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Sedangkan di negara-negara maju mereka lebih mementingkan pendidikan. Selain itu menurut I Budiarti (2019:155) pendidikan di negara maju pun berkembang dengan sangat cepat.

Pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang wajib di lindungi oleh negara, sehinga di Indonesia hak untuk mendapatkan pendidikan telah di atur dalam amanat konstitusi pada Pasal 31 UUD 1945, bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran”. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur yaitu jalur formal dan non formal yang dapat dikategorikan menjadi tiga yakni: (1) pendidikan formal, yaitu jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang

yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi; (2) pendidikan informal, yaitu proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari; dan (3) pendidikan non formal, yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 14 ayat 1 tentang jenjang pendidikan formal, pendidikan formal terdiri dari beberapa bentuk seperti, Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) dan bentuk lainnya yang sederajat. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan tingkat dengan pendidikan setara Sekolah Menengah Atas (SMA) yang pendidikannya memiliki suatu bidang tertentu dengan tujuan untuk lulus dengan kondisi siap bekerja.

Sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang terpenting. Meskipun berbagai faktor pendukung yang dibutuhkan telah terpenuhi tapi apabila tanpa bantuan sumber daya manusia organisasi tidak dapat berjalan. Hal ini karena manusia adalah alat penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi. Menyadari pentingnya keberadaan sumber daya manusia pada zaman ini merupakan salah satu alasan organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang terdapat pada lembaga pendidikan seperti pada

bagian administrasi diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan lembaga atau organisasi dengan harapan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Administrasi pada pendidikan merupakan pengaplikasian prinsip administrasi pada bidang pendidikan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tertentu dapat dicapai secara efisien dan efektif. Seluruh kegiatan pendidikan yang terlaksana tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal apabila tidak dibantu oleh administrasi yang baik juga.

Seluruh kegiatan administrasi di lembaga pendidikan atau sekolah adalah tanggung jawab Kepala sekolah, namun dari banyaknya kegiatan administrasi yang ada dan harus dilakukan oleh Kepala sekolah sebagai penanggung jawab maka pelaksanaan tugas ini diambil alih oleh pegawai Tata Usaha (TU) sekolah. Tata Usaha (TU) merupakan bagian dari unit pelaksana teknis penyelenggaraan sistem administrasi dan informasi pendidikan di sekolah.

Tata usaha memiliki tiga pokok peranan yaitu, melayani dalam pelaksanaan operatif demi tercapainya tujuan organisasi, menyediakan keterangan-keterangan bagi pimpinan organisasi yang berguna dalam membuat keputusan dan melakukan tindakan yang tepat, dan membantu kelancaran perkembangan organisasi dalam suatu keseluruhan menurut Asnawir (2005:41) dalam Febriani (2014 : 1-2).

Tugas dari pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Padaherang yaitu membantu setiap kegiatan administrasi yang ada di dalam lembaga atau organisasi sekolah demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Pegawai tata usaha memiliki banyak tugas yang berhubungan dengan orang-orang dan lingkungan sekolah atau

organisasi, khususnya adalah hubungan dengan guru. Oleh karena itu perlunya faktor-faktor yang mendorong agar kinerja karyawan dapat optimal dan memenuhi keinginan dan kebutuhan organisasi. Faktor seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan penempatan kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai.

Secara umum pengalaman kerja merupakan proses yang akan menghasilkan perubahan tingkah laku, penambahan wawasan serta penambahan keterampilan dalam menyelesaikan sesuatu. Fenomena secara umum mengenai pengalaman kerja yaitu orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut sudah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Oleh karena itu dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang hal ini akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan fenomena secara umum pada tingkat pendidikan adalah orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi baik formal atau informal akan memiliki wawasan yang lebih luas dan hal ini akan mempengaruhi kinerjanya.

Kemudian fenomena secara umum terkait penempatan kerja adalah orang yang di tugaskan dalam suatu jabatan tertentu atau pada bagian tertentu di organisasi harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, ketidak sesuaian penempatan pegawai dalam suatu jabatannya menimbulkan hasil kerja atau kinerja yang tidak optimal. Kemudian fenomena secara umum terkait dengan kinerja yaitu

hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan tidak sesuai yang diharapkan oleh organisasi, hal ini karena kurang mempunya seseorang dalam memenuhi syarat-syarat kerja baik secara keterampilan atau pengetahuan dan didorong oleh tingkat kehadiran seseorang dalam pemenuhan kewajibannya terhadap organisasi, hal ini menimbulkan ketidak optimalan dalam pemenuhan target atau tujuan organisasi.

Diharapkan pegawai tata usaha memiliki kinerja yang baik guna memenuhi tugas dalam melayani semua pihak yang membutuhkan didalam organisasi atau sekolah. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2007:67) dalam Siti Lam'ah Nasution (2019:25). Berbagai usaha akan dilakukan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan penempatan kerja yang sesuai dengan harapan individu dari pegawai.

Pengalaman merupakan “guru terbaik” itu adalah ungkapan lama yang masih sangat relevan pada saat ini dan masa yang akan datang. Ungkapan itu berlaku pada pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, hingga saat akan merekrut calon karyawan perusahaan akan menyeleksi karyawan baru dengan syarat utama yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan dan proses belajar dalam hidup.

Semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki maka semakin besar juga peluang diterima oleh suatu perusahaan tentunya dengan diimbangi dengan sayarat-

syarat yang lainnya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang menurut Johnson (2007:228) dalam Heru Siswanto et all (2019:4). Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik pula dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan. Sebagai seorang karyawan yang dibekali banyak pengalaman akan memungkinkan karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja seseorang karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan menurut Samsudin (2006:33) dalam Karina Octaviana Muaja et all (2017:2212).

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (UU RI No. 20, 2003). 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 menurut Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) dalam Anna Lisfasari Anis et all (2018:55).

Tujuan dari pendidikan adalah menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103) dalam Wagini (2014:99). Oleh karena itu diharapkan tingkat pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan tabel 1.1 dibawah ini jumlah pegawai Tata Usaha di SMK Negeri 1 Padaherang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	1	3,3%
2	SLTP	1	3,3%
3	SLTA	19	63,3%
4	D3	1	3,3%
5	S1	8	26,7%
	Total	30	100%

Sumber : SMK Negeri 1 Padaherang (diolah oleh penulis 2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa seluruh pegawai Tata Usaha yang dimiliki di SMK N 1 Padaherang berjumlah 30 orang. Berdasarkan data dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir pada pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA yang mencapai angka 63.3% sebanyak 19 orang pegawai. Sedangkan tingkat pendidikan perguruan tinggi untuk strata satu

(S1) mencapai angka 26.7% sebanyak 8 orang pegawai, dan tingkat pendidikan perguruan tinggi diploma (D-3) mencapai angka 3.3% sebanyak 1 orang pegawai. Kemudian pada tingkat pendidikan SLTP dan SD mencapai angka 3.3% masing-masing sebanyak 1 orang pegawai.

Pegawai diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, juga memiliki kompetensi yang lebih. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan selain pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yaitu penempatan pegawai yang merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki individu pegawai dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberikan tugas, dan pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan.

Penempatan ini biasanya di dasarkan atas job description dan job specification yang telah ditentukan dan berpedoman kepada prinsip “the right man in the right place and the right man behind the right job” atau biasa disebut dengan penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa yang diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian yang dimiliki menurut Suwatno (2013: 97) dalam Patricia Runtuwene et al (2016:4). Setiap instansi atau organisasi harus dapat memilih serta menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Selain wawancara penulis juga melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisioner pada 10 orang responden dengan menggunakan *google form* pada tanggal 10 April 2020 pada saat pelaksanaan *Work From Home* (WFH). Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut merupakan survey awal variabel Pengalaman Kerja pada pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang :

Tabel 1.2
Survey awal Pengalaman Kerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
A.	PENGALAMAN KERJA (X1)				
1	Apakah anda merasa kesulitan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan	7	70	3	30
2	Apakah peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja?	8	80	2	20
3	Pengetahuan saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7	70	3	30
4	Keterampilan yang saya miliki masih diatas rata-rata dari pegawai lain	4	40	6	80
5	Saya dapat menguasai peralatan dengan baik	5	50	5	50

Sumber : 10 orang pegawai TU SMK N 1 Padaherang (data yang diolah 2020)

Berdasarkan Tabel 1.2, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Padaherang pada variabel pengalaman kerja yaitu seperti pegawai merasa kesulitan dalam memahami pekerjaan Responden

menjawab “Tidak” sebanyak 30% dan responden menjawab “Ya” yaitu sebanyak 70%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Padaherang merasa kesulitan dalam memahami pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini karena kurangnya pemahaman dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tata usaha karena dilakukannya rotasi kerja pada posisi kerja yang baru serta berubah dan berkembangnya format kerja.

Penulis juga melakukan survey awal yang dilakukan menggunakan *google form* pada tanggal 10 April 2020 pada saat pelaksanaan *Work From Home* (WFH). Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut merupakan survey awal variabel Tingkat Pendidikan pada pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang :

Tabel 1.3
Survey Awal Tingkat Pendidikan Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1
Padaherang

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
B.	TINGKAT PENDIDIKAN (X2)				
1	Apakah Instansi tempat bapak/ibu bekerja memberikan kesempatan mengikuti pendidikan?	8	80	2	20
2	Apakah Instansi tempat bapak/ibu bekerja memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil?	0	0	10	100
3	Apakah Jurusan pendidikan yang diambil bapak/ibu tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini?	8	80	2	20
4	Apakah dengan kompetensi yang dimiliki bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	60	4	40
5	Apakah kemampuan yang dimiliki bapak/ibu mampu membantu menyelesaikan target pekerjaan?	4	40	6	60

Sumber : 10 pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang (data yang diolah 2020)

Berdasarkan Tabel 1.3, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Padaherang pada variabel tingkat pendidikan yaitu dapat dilihat seluruh responden menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 100% mengenai organisasi memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan jurusan pendidikan pegawai. Pegawai cenderung merasa bahwa organisasi tidak memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimilikinya. Selain itu jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini, Sebagian responden menjawab “Ya” yaitu sebanyak 80% dan Sebagian lagi menjawab “tidak” sebanyak 20%. Hal ini disebabkan karena organisasi tidak memiliki kualifikasi jurusan pendidikan tertentu bagi pegawai tata usaha di SMK Negeri 1 Padaherang, dan oleh sebab itu maka pekerjaan yang dibebankan pada pegawai juga tidak memiliki kesesuaian dengan jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai. Penulis juga melakukan survey awal yang dilakukan menggunakan *google form* pada tanggal 10 April 2020 pada saat pelaksanaan *Work From Home* (WFH). Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut merupakan survey awal variabel Penempatan Kerja pada pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang :

Tabel 1.4
Survey Awal Penempatan Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Padaherang

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
C.	PENEMPATAN KERJA (X3)				
1	Apakah bapak/ibu memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini?	1	10	9	90
2	Apakah bapak/ibu memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik untuk menempati pekerjaan saat ini?	5	50	5	50
3	Apakah usia yang dimiliki bapak/ibu sekarang menghambat dalam melakukan tugas yang dibebankan?	3	30	7	70
4	Apakah Bapak/ibu memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan saat ini?	0	0	10	100
5	Apakah status perkawinan bapak/ibu menghambat pengerjaan tugas yang dibebankan dalam penempatan kerja saat ini?	5	50	5	50

Sumber : 10 pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang (data yang diolah 2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 ,survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Padaherang yaitu sebagian responden menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 90% dan responden menjawab “ya” sebanyak 10% untuk pernyataan pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saat ini. Selain itu responden menjawab “Tidak” untuk pernyataan pegawai memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yaitu sebanyak 100%. Latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini. Karena pegawai didominasi oleh lulusan SLTA jurusan yang diambil atau latar belakang pendidikannya bukanlah keadministrasian. Begitupula dengan pegawai yang lulusan Perguruan Tinggi yang notabene memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Serta pengalaman kerja sebelumnya yang dimiliki pegawai tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan sekarang yaitu pada bidang

administrasi. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya oleh pegawai dengan penempatan kerja saat ini.

Penulis juga melakukan survey awal yang dilakukan menggunakan *google form* pada tanggal 10 April 2020 pada saat pelaksanaan *Work From Home* (WFH). Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut merupakan survey awal variabel Kinerja pada pegawai Tata Usaha SMK N 1 Padaherang

Table 1.5
Survey Awal Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1
Padaherang

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
D.	KINERJA KARYAWAN (Y)				
1	Apakah skill yang dimiliki bapak/ibu sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan?	2	20	8	80
2	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan bapak/ibu telah sesuai dengan harapan organisasi?	4	40	6	60
3	Apakah bapak/ibu selalu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu?	1	10	9	90
4	Apakah bapak/ibu selalu hadir dan pulang tepat waktu?	6	60	4	40
5	Apakah bapak/ibu selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja atau atasan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan?	9	90	1	10

Sumber : 10 pegawai tata usaha SMK N 1 Padaherang Survey awal 2020 (data yang diolah)

Berdasarkan Tabel 1.5, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di SMK Negeri 1 Padaherang yaitu bahwa pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Padaherang untuk pernyataan mengenai skill yang dimiliki pegawai

sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini, sebagian responden menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 80% dan Sebagian lagi menjawab “ya” sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa skill yang dimiliki pegawai tata usaha tidak memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dibebankan saat ini, karena jurusan pendidikan yang diambil tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat ini dan pegawai cenderung memiliki keterampilan dari berlatih karena seringnya melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu sebagian responden juga menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 90% dan Sebagian lagi menjawab “ya” sebanyak 10% untuk pernyataan pegawai tidak mengerjakan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu. Hal ini karena pekerjaan atau tugas yang mengalami keterlambatan sehingga berimbas pada pegawai tata usaha. Seperti pada posisi bendahara, keuangan tidak sepenuhnya dikelola oleh sekolah tapi dibantu oleh pelaku kegiatan dari pemerintah, apabila pelaku kegiatan melakukan keterlambatan maka akan berimbas pada bendahara. Begitu juga pada pegawai tata usaha pada bagian kesiswaan ,mengalami keterlambatan dalam melengkapi dokumen administrasi siswa karena belum dipenuhi kelengkapannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul tentang **“Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah-masalah yang terjadi di SMK Negri 1 Padaherang pada pegawai bagian Tata Usaha sebagai berikut :

1. Pegawai tata usaha SMK Negri 1 Padaherang merasa kesulitan dalam memahami pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini karena kurangnya pemahaman dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tata usaha karena dilakukannya rotasi kerja pada posisi kerja yang baru serta berubah dan berkembangnya format kerja. Hal ini mengindikasikan Pengalaman Kerja
2. Tugas yang diberikan instansi/organisasi tidak sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimiliki pegawai. Pekerjaan atau tugas yang dibebankan oleh instansi/organisasi tidak memiliki kesesuaian dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Karena instansi atau organisasi tidak memiliki ketepatan kualifikasi jurusan pendidikan tertentu untuk pegawai tata usaha, oleh sebab itu maka pekerjaan yang dibebankan tidak memiliki kesesuaian dengan jurusan pendidikan pegawai yang dimiliki. Hal ini mengindikasikan Tingkat Pendidikan
3. Latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini. Karena pegawai didominasi oleh lulusan SLTA jurusan yang diambil atau latar belakang pendidikannya bukanlah keadministrasian. Begitupula dengan

pegawai yang lulusan Perguruan Tinggi yang notabene memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Tidak ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dengan penempatan kerja saat ini. Hal ini mengindikasikan Penempatan Kerja

4. Pegawai merasa penempatan kerja di bagian tata usaha tidak terlalu memperhatikan kesehatan mental yang dimiliki pegawai, hal ini karena penempatan kerja hanya melihat pada kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan Penempatan Kerja
5. Pegawai tata usaha SMK Negeri 1 Padaherang merasa ditempatkan pada bagian yang kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, yaitu pegawai memiliki pengalaman kerja sebelumnya diluar bidang administrasi. Hal ini mengindikasikan Penempatan Kerja
6. Pegawai tata usaha merasa usia tidak menjadi ukuran dalam penempatan kerja di bagian tata usaha ,karena penempatan kerja dilihat dari kemampuan dan minat yang dimiliki seseorang.
7. Kemampuan yang dimiliki pegawai tata usaha tidak memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dibebankan saat ini, karena jurusan pendidikan yang diambil tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat ini dan pegawai cenderung memiliki keterampilan dari berlatih karena seringnya melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini mengindikasikan Kinerja
8. Pegawai cenderung tidak mengerjakan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu. Hal ini karena adanya pegawai pada posisi bagian bendahara dan

kesiswaan yang mengalami hambatan berupa keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga pegawai cenderung menumpuk pekerjaan atau tugas. Hal ini mengindikasikan Kinerja

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut :

Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Padaherang. Karena adanya keterbatasan penulis dalam mencari unit analisis lain yang disebabkan oleh adanya pandemic covid-19 yang sedang terjadi di Indonesia. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang. Karena pegawai Tata Usaha sesuai dengan objek atau variabel penelitian yang dipilih oleh penulis. Dalam penelitian ini penulis melakukan pembagian kuisioner untuk survey awal menggunakan *google form* karena adanya keterbatasan dalam menyebarkannya secara langsung ke lapangan. Keterbatasan penulis dalam mendapatkan data, seperti absensi pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang karena adanya kegiatan *Work From Home* (WFH).

Dalam penelitian ini penulis memilih membatasi hanya tiga variabel yaitu Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja yang akan diukur pengaruhnya terhadap Kinerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengalaman Kerja ,Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
2. Apakah Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
3. Apakah Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
4. Apakah Penempatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
5. Bagaimanakah pengaruh secara simultan Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
6. Bagaimanakah pengaruh secara simultan Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
7. Bagaimanakah pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.

8. Seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang secara simultan dan parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja di SMK Negeri 1 Padaherang. Kemudian berdasarkan latar belakang yang ada penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimanakah Pengalaman Kerja ,Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
2. Mengetahui apakah Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
3. Mengetahui apakah Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
4. Mengetahui apakah penempatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
5. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.

6. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
7. Mengetahui bagaimanakah pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMK N 1 Padaherang.
8. Mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 1 Padaherang secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang terkait dengan penelitian ini.
2. Diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat di lapangan secara teori.
3. Diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

1.5 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Tempat dalam penelitian ini yaitu bergerak pada bidang pendidikan, yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Padaherang Kabupaten Pangandaran, yang terletak di sepanjang Jalan Raya Pangandaran KM.01. Waktu pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi						■	■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■												
8	Bimbingan											■	■	■	■										
9	Sidang																								

Sumber : (penulis 2020)