

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi global saat ini menuntut perekonomian dunia untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia yang pesat ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin ketatnya persaingan di dunia kerja saat ini, membuat banyak perusahaan mencari pegawai potensial dengan segudang keterampilan dan pengalaman kerja untuk dapat mengembangkan tenaga kerja yang berbakat dan kompeten.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Menurut (Sopi Pentana, 2016) Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik perusahaan tersebut dapat memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman eksternal dengan memanfaatkan sumber daya manusianya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai tumpuan dalam suatu perusahaan. Dimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan memiliki kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut (Isniar Budiarti, 2018) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau metode tentang bagaimana mengelola secara efektif

hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan (*goals*) dengan perusahaan, pegawai dan masyarakat. (Wahjono, 2015, hal 14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun pegawai.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang dipegang kendalikan oleh Kementrian BUMN, Kementerian ESDM (Energi dan Sumber Daya Mineral), dan Kementerian Keuangan perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan kelistrikan bagi masyarakat dan Negara Indonesia. PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang sangat mengutamakan kualitas sumber daya manusianya. Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan oleh PT PLN (Persero) UPRK Singkawang. Permasalahannya adalah sulitnya mencari SDM yang profesional dan kompeten dibidangnya, maka dari itu dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik, banyak hal yang harus dipertimbangkan salah satunya adalah Latar Belakang Pendidikan.

Latar belakang pendidikan memiliki kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya (Ramon Zamora, 2016). Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Kualitas latar belakang pendidikan di Indonesia akhir-akhir ini banyak mendapat sorotan dari berbagai pihak di dalam negeri. Karena itu PLN berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang tinggi didalam seleksi agar dapat menciptakan pegawai dengan kualitas latar belakang yang baik . Latar belakang pendidikan dijadikan sebagai kunci utama untuk menentukan keberhasilan perusahaan

dan salah satu faktor terpenting bagi manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2007).

Pendidikan selalu mengalami perubahan, pengembangan, dan penyempurnaan sesuai dengan pembangunan di segala bidang kehidupan (Arifin, 2011). Oleh sebab itu latar belakang pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian kinerja pegawai itu sendiri. Simamora, dalam (Maykel P. Dareho, 2017) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan persyaratan pekerjaan, yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan diidentifikasi berdasarkan aktivitas nyata yang dilakukan di dunia kerja. Latar belakang pendidikan pada pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu perlunya faktor-faktor lain yang dapat mendorong agar kinerja pegawai dapat optimal dan memenuhi keinginan dan kebutuhan perusahaan. Selain pentingnya latar belakang pendidikan di dunia perusahaan, ada faktor lain yang dapat menjadi salah satu perhitungan HRD dalam mempertimbangkan tenaga kerja ahli yaitu pengalaman kerja.

Secara umum pengalaman kerja merupakan proses yang akan menghasilkan perubahan tingkah laku, penambahan wawasan serta penambahan keterampilan dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut penelitian (Singgih dan Bawono 2010), proses pembelajaran dan perkembangan perilaku yang mendasari dalam pendidikan formal dan nonformal juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Setiap orang yang memiliki pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di perusahaan, perusahaan, maupun juga di pemerintahan.

Dengan demikian orang-orang yang berpengalaman mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Menurut Ranupandojo dalam (Wanceslaus Bili, 2018) ,mengatakan Pengalaman kerja merupakan ukuran jumlah waktu, atau durasi kerja, yang dibutuhkan seseorang untuk memahami tugas pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Dengan pengalaman kerja, dapat membantu pegawai dan mampu mengatasi segala permasalahan yang ada. Seorang pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja mampu bekerja lebih efisien sesuai dengan tujuan pekerjaannya (R.N.Maudoma et all 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal melalui kinerja sumber daya manusia(Sopi Pentana, 2016).Hal ini diperlukan untuk mencapai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau rencana kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis kinerja atau kinerja perusahaan (Moeheriono, 2012, hal 95). Membangkitkan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah. Karena pada kenyataannya masih banyak pekerja yang kurang memiliki keterampilan dan keahlian dalam manajemen pekerjaan. Dengan kata lain ketergantungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai. (Isniar Budiarti, 2020)

Masalah kinerja tentunya tidak terlepas dari proses, hasil dan kegunaan, dan dalam hal ini kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sebagaimana yang diberikan Mangkunegara, dalam (Sopi Pentana, 2016) . Kinerja pegawai yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana pegawai dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi

tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut (Sopi Pentana, 2016).

Berikut ini merupakan data kondisi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

PERILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7
2. Tanggung Jawab	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	60	6
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	70	7
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		80	100		71

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2021 disemua aspek dari 80% sampai 71%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 = <	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	>= 60	Buruk

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang kurang sesuai dengan Peraturan PT PLN (Persero) UPDK Singkawang. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja Pegawai setiap saat agar dapat terus berkembang. Karena dengan kinerja setiap pegawai, ia mampu mengoptimalkan kapasitas kerjanya. Kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor kemajuan perusahaan. Isniar Budiarti (2020) menyatakan bahwa “Semakin banyak Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global.”

Selain itu penulis juga melakukan survey awal dengan menyebarkan kuisisioner pada 20 orang responden dengan menggunakan google form. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut merupakan survey awal variabel Latar Belakang Pendidikan pada pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang :

Tabel 1.3
Survey Awal Latar Belakang Pendidikan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentase%	Persentase%
1.	Apakah bidang pekerjaan yang anda jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah anda tempuh	9	11
		45	55
2.	Apakah dalam bekerja anda dapat memahami tugas yang diberikan oleh atasan kepada anda	17	3
		85%	15%
3.	Apakah pada usia saat ini anda mampu menempatkan jabatan yang anda diinginkan	5	15
		5%	75%
4.	Apakah hubungan antara pegawai dan atasan maupun sesama rekan kerja membantu anda dalam bekerja.	18	2
		90%	10%
5.	Apakah anda dapat menerapkan informasi yang diterima kedalam aktivitas kerja dengan baik	12	8
		60%	40%

Sumber : 20 Pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang Survey awal 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang pada variabel latar belakang pendidikan yaitu seperti pegawai merasa bidang pekerjaan yang dijalani saat ini kepada pegawai tidak sesuai dengan pendidikan yang telah tempuh. Hal ini menunjukkan bahwa instansi tidak tepat dalam pembagian tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai setiap harinya. Dan juga pada pertanyaan lainnya diperoleh fenomena bahwa beberapa pegawai tidak mampu mencapai jabatan struktural yang diinginkan diusianya saat ini.

Penulis juga melakukan survey awal yang dilakukan menggunakan google form. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut merupakan survey awal variabel Pengalaman Kerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang :

Tabel 1.4
Survey Awal Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentase %	Persentase %
1.	Apakah lamanya jangka waktu anda dalam bekerja semakin membuat anda mampu memahami pekerjaan	9	11
		45%	55%
2.	Apakah anda memiliki banyak pengalaman yang dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi.	10	10
		50%	50%
3.	Apakah anda pernah menjalankan peralatan penunjang pekerjaan dengan baik sesuai dengan fungsinya	18	2
		90%	10%

Sumber : 20 pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang Survey awal 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.4, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang pada variabel Pengalaman kerja yaitu pegawai merasa semakin lama jangka waktu dalam bekerja tidak membuat pegawai mampu memahami pekerjaan. Dengan kata lain lamanya

jangka waktu dalam bekerja dapat mengurangi tingkat fokus pegawai yang dapat berdampak kepada keefektifan kinerja pegawai dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan lainnya.

Dan berdasarkan tabel survey awal diatas didapatkan juga fenomena lain yang terjadi yaitu sebagian pegawai merasa banyak pengalaman dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi bagi pegawai. Karena pegawai didominasi oleh latar belakang pendidikan yang kurang maka jika lebih banyak pengalaman yang dimiliki membuat skill pegawai meningkat. Begitupula dengan pegawai yang lulusan Perguruan Tinggi.

Penulis juga melakukan survey awal yang dilakukan menggunakan google form. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut merupakan survey awal variabel Kinerja pada pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang :

Tabel 1.5
Survel Awal Kinerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentase %	Persentase%
1.	Seberapa sering anda berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	13	7
		65%	35%
2.	Apakah kuantitas pekerjaan yang dibebankan terhadap anda melebihi standart rata rata pegawai lain	12	8
		60%	40%
3.	Apakah dalam mengerjakan pekerjaan anda selalu menyelesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	9	11
		45%	55%

Sumber : 20 pegawai PT PLN (Persero) UPDK Singkawang Survey awal 2022 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.5, survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang pada variabel Kinerja yaitu merasa kuantitas pekerjaan yang dibebankan melebihi standart rata rata pegawai lain. Dari ketidakseimbangan pembagian tugas tersebut dapat mengurangi kinerja pegawai. Selain itu ada beberapa pegawai merasa mengerjakan pekerjaan tidak sesuai

dengan target waktu yang telah ditentukan.

Hal ini menunjukkan bahwa skill yang dimiliki pegawai tidak memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dibebankan saat ini, karena beban kerja yang tidak dipukul rata cenderung dapat menyebabkan keterlambatan pada pegawai dalam mengerjakan tugas sehari-hari yang dibebankan oleh perusahaan dan juga karena tuntutan kerja yang berbeda pada setiap pegawai sering kali berdampak kepada keterlambatan pulang bagi beberapa pegawai.

Fenomena yang peneliti amati pada PT PLN (Persero) UPGK Singkawang penyebab kurangnya kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan. Faktor ini berdampak pada kurangnya pengalaman dalam bekerja. Dengan berkurangnya pengalaman dalam bekerja, maka berdampak terhadap kinerja pegawai dan juga melemahnya kinerja pegawai dalam memberikan performa kepada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian yang akan diuji yaitu: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN UPGK Singkawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian, serta untuk memberi batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Diduga latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai masih didominasi dengan latar belakang pendidikan yang belum cukup baik yang dapat berpengaruh terhadap pengalaman kerja yang kurang tepat dan berkurangnya kinerja pegawai yang optimal.
2. Diduga bidang pekerjaan yang pegawai jalani saat ini tidak sesuai dengan pendidikan yang telah di tempuh bagi beberapa pegawai dan juga pada usia pegawai saat ini terdapat beberapa pegawai yang belum mampu memiliki jabatan sesuai dengan keinginannya masing-masing sehingga mengindikasikan latar belakang pendidikan .
3. Diduga lamanya jangka waktu pegawai bekerja justru tidak memudahkan pegawai dalam bekerja. Karena pegawai merasa ketika lama bekerja pegawai tidak dapat berkonsentrasi sepenuhnya, dan juga beberapa pegawai tidak memiliki banyak pengalaman yang maka tidak dapat memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi, sehingga mengindikasikan pengalaman kerja
4. Diduga adanya kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai melebihi standart rata-rata pegawai lainnya maka dapat menyebabkan beberapa pegawai cenderung mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan menyebabkan keterlambatan jam pulang kerja para pegawai sehingga mengindikasikan kinerja pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.
2. Apakah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.
4. Seberapa besar pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang

1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPDK Singkawang yang bertempat di Jl. Bambang Ismoyo No.1 Karimunting, Sungai Raya Kepulauan, Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat 79271 Telp. 022

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan adanya pengaruh dari Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero)UPDK Singkawang.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UPDK Singkawang. Agar tujuan perusahaan tercapai.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.6 Pelaksanaan Penelitian

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