

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan instansi pemerintah. Bahkan banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya yang banyak sekalipun sebuah instansi tidak dapat berjalan lancar tanpa dukungan sumber daya manusia. Dalam sebuah instansi, pegawai merupakan unsur terpenting dan mendasar dalam sebuah instansi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Didalam instansi pemerintah selain terdapat Pegawai Negeri Sipil terdapat juga Pegawai Honorer. Pegawai honorer itu sendiri memiliki pengertian seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian daerah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. (Juliawanti, 2021). Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat. Kualitas pegawai honorer juga sangat penting untuk keberlangsungan suatu instansi. Memahami pentingnya sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ialah “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”. (Miranti & Yacoub, 2016).

Menurut Miranti & Yacoub (2016) Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditentukan berdasarkan tingkat pertumbuhan dari peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan kemauan yang berkembang. Tingkat pendidikan mempengaruhi perubahan sikap dan perilaku. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seorang untuk menyerap informasi dan

menerjemahkannya dalam perilaku dan gaya hidup. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama menerima hal baru.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadian. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, pegawai akan mampu menghadapi masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang berpendidikan baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa depan karena tanpa pendidikan kecil kemungkinan bagi pegawai untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit perkembangan sebuah instansi.

Masa kerja adalah jangka waktu seorang pegawai bekerja dalam suatu instansi atau lembaga dimana dalam kurun waktu tersebut pegawai yang bersangkutan memperoleh keahlian dan kemampuan yang diperoleh melalui proses dalam sebuah instansi. (Masa & Delamibrands, 2020).

Menurut Fitriani (2021) Masa kerja adalah jumlah waktu yang diberikan karyawan pada perusahaan tertentu dan terlibat dalam berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan semakin mereka membantu perusahaan untuk mencapai lebih banyak hasil kinerja atau output yang lebih banyak.

Perhitungan masa kerja pegawai dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara instansi dan pegawai berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan ini telah diatur didalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja atau buruh. Pegawai dengan masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja, keterampilan dan pengetahuan yang lebih unggul dalam bidang profesinya sebaliknya, pegawai dengan masa kerja yang belum lama belum sepenuhnya menguasai keterampilan dan pengetahuan pada bidangnya.

Kinerja menurut Miranti & Yacoub (2016) Kinerja adalah tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja pegawai dan kinerja instansi memiliki keterkaitan yang erat. Sebuah instansi akan mencapai tujuan jika pegawainya memiliki kinerja dan prestasi yang baik.

Memiliki pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi serta masa kerja yang lama akan meningkatkan kinerja instansi. Maka dari itu keberhasilan suatu instansi untuk mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu dengan melihat tingkat pendidikan dan masa kerja dari pegawai. Oleh sebab itu pentingnya dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kinerja pegawai apakah sudah cukup baik atau masih harus ditingkatkan lagi kinerjanya. Jika pegawai memiliki kinerja yang kurang baik maka akan berpengaruh pada kinerja instansi yang menurun.

Dinas Perhubungan Kota Lampung yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Komplek Terminal Rajabasa, Bandar Lampung merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang kebijakan perhubungan atau transportasi untuk wilayah Provinsi Lampung Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau yang biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis, bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan karena fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung juga menyiapkan sumber daya manusia sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya. Dinas Perhubungan Kota bandar Lampung lebih didominasi oleh pegawai honorer

dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil karena jumlah pegawai honorer lebih banyak yaitu berjumlah 317 pegawai dan Pegawai Negeri Sipil berjumlah 164 pegawai.

Instansi yang berhasil dan maju ialah instansi yang sanggup membenahi segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan instansi itu sendiri antara lain tingkat pendidikan pegawai di instansi tersebut. Begitu juga dengan Dinas Perhubungan Kota Lampung, Disadari bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai berbeda-beda. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Menurut Pramana (2022) Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data statistik pendidikan tahun 2021 tingkat pendidikan penduduk Indonesia didominasi penduduk berpendidikan rendah, penduduk yang tamat jenjang pendidikan menengah masih 29,21%, jenjang pendidikan tinggi sebesar 9,67% dan di luar itu hanya lulusan sekolah dasar bahkan tidak tamat sekolah dasar.

Berikut tabel tingkat pendidikan pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung berdasarkan Data PTK Tahun 2022 yaitu:

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Pegawai |
|---------------|--------------------|--------------------|
| 1 | SD/Sederajat | 26 Pegawai |
| 2 | SMP/Sederajat | 6 Pegawai |
| 3 | SMA/Sederajat | 205 Pegawai |
| 4 | Diploma | 18 Pegawai |
| 5 | Sarjana | 62 Pegawai |
| Jumlah | | 317 Pegawai |

Sumber : DISHUB (data PTK)

Tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung paling banyak yaitu SMA/Sederajat dan masih ada pegawai yang memiliki

tingkat pendidikan sekolah tingkat menengah dan sekolah dasar. Kinerja pegawai dilihat dari jenjang pendidikan dan jurusan keilmuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, saat menempuh pendidikan. Melalui pendidikan pegawai dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan pengaplikasian keterampilan dimasa depan guna mencapai tujuan atau kinerja yang baik.

Berikut tabel masa kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung berdasarkan Data PTK Tahun 2022 yaitu :

Tabel 1.2 Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Pegawai |
|---------------|------------|--------------------|
| 1 | < 5 Tahun | 54 Pegawai |
| 2 | 5-10 Tahun | 229 Pegawai |
| 3 | > 10 Tahun | 19 Pegawai |
| 4 | > 20 Tahun | 15 Pegawai |
| Jumlah | | 317 Pegawai |

Sumber : DISHUB (data PTK)

Tabel diatas menunjukkan masa kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung masa kerja paling lama yaitu lebih dari 20 tahun, dan masa kerja pegawai terbanyak yaitu rentang waktu 5-10 tahun perhitungan masa kerja pegawai dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja. Kinerja selain dari jenjang pendidikan dan jurusan keilmuan yang dimiliki pegawai juga dapat dilihat dari lama waktu atau periode bekerja dan tingkat keterampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan. Semakin lama pegawai itu bekerja maka akan semakin banyak pengetahuan pada bidang kerjanya.

Penelitian ini mereplikasi Mandang (2017) perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen, objek penelitian dan hasil penelitian yaitu variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan

oleh Candra (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sementara dalam penelitian yang dilakukan Kereh (2018) tentang perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel independen dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Masa & Delamibrands (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu penelitian ini memandang penting dan difokuskan pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung apakah pegawai berkinerja dengan baik atau buruk dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung?
3. Apakah tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk mengevaluasi, memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai bagi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

2. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan memberikan informasi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai.