

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Sedarmayanti (2017:3) Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak lepas dari manusia yang berperan aktif disetiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional sesuai dengan visi dan misi sebagai pengelolaan dan tata kerja pegawai, pengendalian alat serta sumber daya

lainnya untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya manusia tidak bisa diganti dengan sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukan hanya mengharkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, gairah kerja dan disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, (Bawelle & Sepang, 2016).

Pendidikan sebenarnya dapat ditinjau dari dua segi. Pertama dari sudut pandang masyarakat, dan ke dua dari segi pandangan individu. Dari segi pandangan masyarakat, pendidikan berarti pewarisan kebudayaan dari generasi tua ke generasi muda agar hidup masyarakat tetap berkelanjutan. Dilihat dengan kaca mata iindividu, pendidikan berarti pengembangan potensi-potensi yang terpendam dan tersembunyi. Rosdiani (2018:35).

Tingkat Pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Suda menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat Pendidikan seorang pegawai bisa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Latar belakang Pendidikan merupakan Upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok maupun masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku Pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara salah satunya Pendidikan disekolah. Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Semakin pegawai memiliki latar belakang Pendidikan yang tinggi maka akan semakin tinggi untuk pencapaian targetnya. Selain factor latar belakang Pendidikan, factor yang mendorong hasil kinerja pegawai yang maksimal adalah lingkungan kerja yang kondusif, (Mufidah, 2017)

Factor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah pengalaman kerja. Prngalaman kerja diperoleh bagi karyawan yang bekerja lebih lama yang diharapkan dapat menemukan Solusi untuk berbagai jenis masalah, tergantung pada ketrampilan individu setiap karywan (Pamungkas et all. (2017).

Pengalaman kerja adalah ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakim lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman diperusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar. Artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Sedarmayanti (2010:39),

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh oleh Munasip, (2019) adalah proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam

sebuah perusahaan maupun organisasi. Pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah Tingkat penguasaan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Pengalaman kerja sebagai Langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai Upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan, (Hitalessy et al., 2018)

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pengikutnya.

Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya, (Sinamo, 2011).

Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari Pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan formal yaitu: SD, SMP/ sederajat, SMU/ sederajat dan perguruan tinggi dan Pendidikan non formal lainnya. Pendidikan formal dan non formal yang dimiliki pegawai akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan etos kerja yang baik. Pegawai yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding yang berpendidikan rendah. Mengingat bahwa tenaga kerja yang produktif sangat diperlukan agar kegiatan utama organisasi dapat berjalan dengan baik

sehingga dapat meningkatkan etos kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas yang dibebankan selama ini. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan bahwa masi ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan pengalaman kerja dan juga minimnya etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pada hal ini masi ada beberapa pegawai yang kurang berpengalaman dalam mengoperasikan computer dan juga masi ada pegawai yang masi acuh taacuh dalam menjalankan tugasnya hal ini akan berdampak pada penurunan etos kerja pegawai. jadi bukan hanya seseorang yang memiliki pendidikan tinggi namun pengalaman kerjanya masi minim akan mempengaruhi etos kerjanya.

Table. 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai
Pendekatan Hasil Kerja Kuantitatif
Bagi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional

Periode Penilaian: 1 Januari SD 31 Desember 2023

Hasil kerja					
No	Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator kinerja individu	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Utama					
1	Terlaksananya urusan penataan organisasi, ketatalaksaan, kerumahtanggaan, kepastakaan, kearsipan dan dokumentasi lingkup dinas.	Pelayanan admionistrasi penataan kearsipan dokumen dinas siap dilaksanakan	Kuantitas	Dokumen kearsipan	5 dokumen
Kualitas			Tercapai presentase sesuai yang diharapkan	100%	
waktu			Ketetapan waktu pelaksanaan	12 bulan	

2	Terlaksananya urusan penataan organisasi, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, keputakaan, kearsipan dan dokumentasi lingkup dinas.	Pelayanan dinas urusan kerumahtanggaan, keberlangsungan jaringan Listrik, internet dan sanitasi serta sarpras lingkup dinas siap dilaksanakan	Kuantitas	Dokumen sarana prasarana	1 dokumen
			Kualitas	Tercapai presentasi sesuai yang diharapkan	100%
			waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 bulan
Hasil kerja					
No	Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator kinerja individu	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Terlaksananya urusan persuratan lingkup dinas		Kuantitas	Dokumen persuratan	1 dokumen
			Kualitas	Tercapainya persentase sesuai yang diharapkan	100%
			Waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 Bulan
4	Terlaksana urusan kehumasan dan keprotokolan lingkup dinas	Pelayananan dinas urusan kehumasan dan keprotokolan lingkup dinas siap dilaksanakan	Kualitas	Kegiatan kehumasan dan keprotokolan	1 kegiatan
			Kuantitas	Tercapai presentase sesuai yang diharapkan	100%
			waktu	Ketetapan waktu pelaksanaan	12 bulan
Tambahan					
Perilaku Kerja					
1	Berorientasi pelayanan				

	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti 	Ekspektasi khusus pimpinan
2	Akuntabel	
	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintergritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	Ekspektasi khusus pimpinan
3	Kompeten	
	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Ekspektasi khusus pimpinan
4	Harmonis	
	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	Ekspektasi khusus pimpinan
5	Loyal	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang teguh ideologi Pancasila, UUD RI 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Mencaga nama baik sesam ASN, pimpinan, instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan Negara 	Ekspektasi khusus pimpinan
6	Adaptif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas - Bertindak proaktif 	Ekspektasi khusus pimpinan
7	Kolaboratif	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tamba - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	Ekspektasi khusus pimpinan

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data SKP pegawai dari ke 5 kriteria penilaian yang dilakukan yaitu Rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi, rencana hasil kerja, aspek indicator kinerja individu dan target. Dari ke 5 kriteria diatas telah terealisasi dan mencapi target 100% untuk

kuantitasnya dalam setahun. Maka dapat dilihat bahwa etos kerja yang dimiliki seorang pegawai sangat baik sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Etos kerja yang merupakan semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Untuk itu etos kerja yang baik ini sekiranya dapat dipertahankan.

Tabel. 1.2.
Jumlah Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah orang	Persentase %
1	SMA/SMU/Sederajat	35	29
2	S1	70	58
3	S2	15	13
Jumlah		120	100

Sumber data: Data Sekunder 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase tingkat pendidikan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang yang lebih banyak adalah S1 sebesar 58%, kemudian SMA/SMU/Sederajat sebesar 29% dan S2 sebesar 16%.

Ini adalah alasan mengapa peneliti menggunakan variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan

Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan di lakukan oleh Riri Hayati (2021). Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa latar belakang

Pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Namun ada faktor lain yang menjadi pengaruh dari etos kerja tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Anoraga, 2006) bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, social politik, keadaan lingkungan, Pendidikan, dan struktur ekonomi. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi etos kerja. Pengalaman kerja dapat dilihat dari masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang”**

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka persoalan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

1.4.2 Kemanfaatan penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Kemanfaatan Akademis

Kegunaan secara akademik dari penelitian ini adalah Civitas Universitas Kristen Artha Wacana diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang.

- b. Kemanfaatan Praktis

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang dalam hal yang menyangkut dengan etos kerja.