

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di perkembangan zaman saat ini, organisasi ataupun lembaga perusahaan dipaksa dalam menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dalam membangun sebuah lembaga yang mampu bersaing secara normal. Lembaga perusahaan harus siap dan mampu dalam meningkatkan produktivitas yang termasuk adalah pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga perusahaan adalah sumber daya manusia yang menjadi pemeran dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang sanggup menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh suatu lembaga perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin cepat tersebut, lembaga perusahaan harus terus menerus berupaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja untuk usaha mendorong lembaga perusahaan mereka, tersadar dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja bisa sanggup meningkatkan kualitas dan kemampuan usaha sesuai dengan kepentingan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencari output produktivitas yang tinggi. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., 2017).

Rendahnya produktivitas kerja suatu pegawai pada organisasi, baik organisasi publik ataupun organisasi non publik sampai sekarang ini masih menjadi suatu masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja sering diarahkan tentang bagaimana melaksanakan atau menggunakan sesuatu agar dapat menggambarkan kaidah efisiensi dan efektivitas. Disebut efisiensi apabila apa yang sedang dilaksanakan memperhitungkan segi biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin, sedangkan efektif dapat dikatakan jika penggunaan segi tersebut benar-benar akurat sesuai target dan tujuan yang diinginkan.

Lembaga perusahaan yang mengalami peningkatan serta pertumbuhan diharapkan akan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dikarenakan tingkat produktivitas itu sendiri yang akan memastikan tingkat keberhasilan didalam lembaga pendidikan tersebut. Partisipasi terbesar lembaga pendidikan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan kemampuan tenaga kerja dan sumber daya manusia. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus meningkatkan produktivitas kerja pegawai semaksimal mungkin. Salah satu upaya terbaik dalam meningkatkan kapasitas produktivitas kerja pegawai adalah dengan menghubungkan tingkat pendidikan dengan perkembangan karyawan. 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 (Maringan et al., 2016).

Lembaga pendidikan menjadi faktor yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, dimana manusia membina individualitas dan kepribadiannya melalui kemampuan-kemampuan pribadinya sesuai dengan nilai nilai yang terdapat di masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan menjadi faktor utama didalam pembentukan pribadi manusia, pendidikan mempunyai peran didalam pembentukan karakter dan pribadi manusia menurut ukuran baik atau buruk secara normative

Guru sebagai tenaga pendidik, staff, atau pegawai yang ada didalam lembaga pendidikan tersebut merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset sangat berharga yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, karena manusia tersebut menjadi satu-satunya sumber daya yang dapat dipakai untuk menggerakkan sumber daya lainnya.

Berikut data tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada seluruh pegawai SD Santa Lusia di Kota Bekasi.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

No	Bagian	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja	Jumlah
1	Kepala Sekolah	S1	1 – 5 Tahun	1 orang
2	Guru	S1	>10 Tahun	38 orang
3	Staff Tata Usaha	S1, SMA	1 - 5 Tahun	2 orang
4	Staff Perpustakaan	Diploma	1 - 5 Tahun	1 orang
5	Petugas Kebersihan	SD, SMP, SMA	>10 Tahun	3 orang
6	Petugas Keamanan / Security	SMA	>10 Tahun	1 orang
Total				46 orang

Adapun tolak ukur produktivitas kerja pegawai melalui bagian-bagian yang ada didalamnya untuk digunakan sesuai dengan lokasi penelitian yakni SD Santa Lusia sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tolak Ukur Produktivitas Pegawai di SD Santa Lusia

No	Bagian	Tolak Ukur Produktivitas
1	Kepala Sekolah	1. Kepala sekolah mampu mengarahkan guru untuk memiliki perangkat pengajaran (RPP, silabus, program semester atau tahunan, buku nilai atau daftar hadir).
2	Guru	1. Guru mampu menggunakan keterampilannya dalam pengajaran yang dilakukan. 2. Guru mampu menerapkan metode belajar yang relevan dengan materi yang disampaikan. 3. Guru mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmiah hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

3	Staff Tata Usaha	1. Bertanggung jawab serta mampu dalam mengelola berbagai rangkaian aktifitas menghimpun, mencatat, dan mengelola berbagai keterangan keterangan yang diperlukan dalam sekolah.
4	Staff Perpustakaan	1. Membuat kebijakan-kebijakan tertentu dalam pembinaan dan pengembangan perpustakaan. 2. Mampu membuat perencanaan mengenai pembinaan dan pengembangan perpustakaan. 3. Mampu membuat perencanaan anggaran pendapatan dan belanja perpustakaan. 4. Serta mampu menetapkan standar bahan pustaka yang dipergunakan
5	Petugas Kebersihan	1. Mampu memelihara dan menjaga barang-barang milik sekolah. 2. Mampu memberi saran atau mengusulkan bahan alat kebersihan. 3. Mampu membersihkan seluruh pekarangan sekolah dengan baik
6	Petugas Keamanan / Security	1. Mampu mengawasi dan menjaga keamanan Sekolah

Sumber: SD Santa Lusia 2020

Melalui pendidikan diharapkan mampu memperbaiki juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu pegawai ataupun karyawan yang ada di lembaga pendidikan sebagai sumber daya manusia merupakan elemen atau faktor kunci yang perlu dipertahankan oleh suatu lembaga pendidikan, seiring dengan tuntutan yang ada di era saat ini untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Tidak hanya faktor tingkat pendidikan saja yang perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan dalam meningkatkan prroduktivitas kerja pegawai, akan tetapi lembaga pendidikan harus memperhatikan faktor pengalaman kerja. Lembaga pendidikan akan mendapatkan hasil yang lebih tinggi jika tenaga kerja nya memiliki pengalaman kerja yang banyak.

Pekerja yang berpengalaman akan lebih bisa dan lebih terampil didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Dengan demikian dalam meningkatkan kemampuan para pekerja, pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Pamungkas et al., 2017).

lembaga pendidikan harus mengupayakan pengembangan kemampuan dan keahlian pekerjanya. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kesuksesan.

Berikut Hasil Ujian Sekolah Berstandar Nasional dan Distribusi Nilai Siswa pada murid SD Santa Lusia di Kota Bekasi

Tabel 1.3
Hasil Ujian Sekolah Berstandar Nasional
Tahun Pelajaran 2018/2019

Nilai	B.Indonesia	Matematika	IPA	Total	Jumlah Seluruh Murid
Rata-Rata	77.38	65.69	81.08	224.15	603
Terendah	62.15	45.43	66.80	188.08	
Tertinggi	93.00	95.87	94.00	273.77	
Std. Deviasi	6.19	12.32	5.35	20.59	

Sumber: SD Santa Lusia 2018/2019

Tabel 1.4
Distribusi Nilai Siswa
Tahun Pelajaran 2018/2019

Rentang Nilai	B.Indonesia	Matematika	IPA	Total
100.00	0	0	0	0
90.01 – 90.99	5	9	8	22
80.01 – 90.00	68	20	114	202
70.01 – 80.00	103	37	74	214
60.01 – 70.00	25	60	5	90

50.01 – 60.00	0	63	0	63
40.01 – 50.00	0	12	0	12
30.01 – 40.00	0	0	0	0
20.01 – 30.00	0	0	0	0
10.01 – 20.00	0	0	0	0
00.01 – 10.00	0	0	0	0
0/Tidak Lengkap	0	0	0	0

Sumber: SD Santa Lusia 2018/2019

Produktivitas kerja menjadi suatu keadaan dimana pegawai bisa bekerja secara maksimal sehingga hasil yang dicapai dapat sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Secara umum didalam semua lembaga tidak terlepas dari masalah produktivitas kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai, hal ini diperjelas oleh peneliti bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas pegawai. Mengingat pentingnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tak jarang diabaikan oleh beberapa lembaga. SD Santa Lusia adalah lembaga pendidikan yang mempunyai jumlah tenaga kerja yang memadai, akan tetapi, diantara banyaknya pegawai, mayoritas tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai masih tergolong rendah. Tentu saja hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja demi tercapainya target lembaga yang sudah ditetapkan. Mengingat hal tersebut perlu ditelaah lebih dalam serta dari segi permasalahan ini memungkinkan untuk diadakan penelitian karena lokasi penelitian terjangkau oleh penulis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budi Rismayadi (2014) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kemudian Sudibyo Budi Utomo (2018) mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya Dwi Agustin Puspasari (2000) mengatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Dengan mengetahui pentingnya memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta produktivitas kerja pegawai, maka dari latar belakang diatas penulis akan mengambil judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SD SANTA LUSIA DI KOTA BEKASI

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi ?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi ?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada SD Santa Lusia di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pentingnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Manfaat Teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam aspek sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hasil pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Lembaga.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian bisa memberikan informasi atau bahan masukan bagi lembaga dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

- c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penulisan ini adalah membatasi masalah pada pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SD Santa Lusia Kota Bekasi, dengan periode penelitian bulan Oktober s.d. Desember 2020

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang profil organisasi/perusahaan (bila ada), hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.