

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 107 tahun 2020 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Inspektorat Kabupaten/Kota adalah Aparat Pengawasan Intern (APIP) yang bertanggungjawab langsung kepada Bupati/Walikota. Inspektorat Kabupaten Bogor merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 2 huruf c peraturan daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, telah dibentuk Inspektorat tipe A yang merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan mempunyai tugas membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Inspektorat Kabupaten Bogor dalam menjalankan fungsi pengawasan berpedoman pada peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2016 pasal 2, Inspektorat merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Unsur organisasi Inspektorat menurut Peraturan Bupati Bogor Nomor 44 tahun 2016 Pasal 4 terdiri dari pimpinan adalah Inspektur, pembantu pimpinan adalah Sekretariat dan pelaksana adalah Inspektur Pembantu dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagi instansi Pemerintah, sama halnya pada Inspektorat Kabupaten Bogor, yang dimana merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas pokok membantu Bupati Bogor dalam melaksanakan pengawasan terhadap urusan Pemerintah Daerah oleh Perangkat Daerah serta pengawasan dan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Desa. Faktor pengalaman kerja menjadi hal penting bagi terselenggaranya peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu dapat dipastikan seluruh pelaksanaan kegiatan akan berlangsung secara optimal.

Suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi pemerintahan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Kinerja Aparatur Sipil Negara bisa di lihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana para ASN dinilai dari beberapa aspek – aspek yang terdiri dari kuantitas, kualitas, dan waktu untuk menentukan besarnya nilai selama para ASN bekerja. Untuk menentukan nilai para atasan akan memberikan nilai sesuai dengan aspek-aspek yang telah ditentukan sesuai dengan SKP.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Sebagai abdi negara, ASN dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan (Moenir 2018:56).

Tingkatan Pendidikan “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020:1139)

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan Hariandja dalam Nuruni (2014:14).

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang menurut Martoyo yang dikutip Wirawan (2016:3).

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya. Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang dalam Sulaeman (2014:93) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja menurut Suwatno dan Juni (2018:196). August W. Smith dikutip Suwatno dan Juni (2018:196) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya berdasarkan Wibowo (2016:2). Lalu Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Wibowo (2016:2).

Pada dasarnya dalam menerapkan pendidikan dalam suatu instansi digunakan untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhadi Rifki et.al (2022) penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hayati.L.H (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil Pra Survei yang telah dibuat yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pra Survei Faktor – Faktor Kinerja

No	Faktor – Faktor Kinerja	Kriteria			
		Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Apakah Anda merasa bahwa kemampuan Anda bermasalah terhadap kinerja Anda?	20	10	30	67%

2	Apakah pengetahuan yang Anda miliki bermasalah terhadap kinerja Anda	25	5	30	83%
3	Apakah Anda memiliki rancangan kerja yang bermasalah?	22	8	30	73%
4	Apakah kepribadian Anda bermasalah terhadap cara Anda bekerja dalam tim?	10	20	30	33%
5	Apakah ada masalah dalam motivasi kerja Anda ?	3	27	30	10%

(Sumber, Data Primer diolah : 2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 pra survei yang dilakukan peneliti bahwa lebih banyak responden yang memilih Faktor - Faktor Kinerja yang mempengaruhi ASN Inspektorat Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kinerja pada instansi cenderung belum optimal sehingga dengan ini diperlukan adanya evaluasi.

Tabel 2
Hasil Pra Survei Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Kriteria			
		Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Apakah Anda merasa bahwa kualitas kerja Anda sering tidak memenuhi standar yang diharapkan?	21	9	30	70%
2	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam mencapai kuantitas pekerjaan yang ditargetkan ?	18	12	30	68%
3	Apakah Anda sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas?	15	15	30	50%
4	Apakah Anda merasa bahwa efektivitas metode kerja Anda dapat ditingkatkan ?	11	19	30	37%
5	Apakah ada masalah atas kemandirian Anda di dalam instansi ?	8	22	30	27%

(Sumber, Data Primer diolah : 2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 2 pra survei diatas yang dilakukan mengenai indikator kinerja ASN Inspektorat Kabupaten Bogor, diantara 5

indikator kinerja terlihat lebih banyak responden yang memilih indikator kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di ASN Inspektorat Kabupaten Bogor. Pada hasil pra survei ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian pada kinerja pegawai belum maksimal sehingga perlu dibutuhkan adanya bentuk evaluasi pada faktor tersebut.

Tabel 3
Hasil Pra Survei Indikator Pendidikan Formal dan Non Formal

No	Indikator Pendidikan	Kriteria			
		Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Apakah Anda merasa bermasalah terhadap pendidikan formal yang anda punyai sekarang	21	9	30	70%
2	Apakah Anda mengalami masalah terhadap pencapaian pendidikan formal anda saat ini	18	12	30	68%
3	Apakah Anda sering mengalami masalah terhadap jurusan/program yang anda ambil saat ini	15	15	30	50%
4	Apakah Anda mengalami masalah selama mengikuti pendidikan non-formal?	11	19	30	37%
5	Apakah Anda pernah mengikuti program pendidikan non-formal?	8	22	30	27%

(Sumber, Data Primer diolah : 2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 3 pra survei yang dilakukan mengenai indikator pendidikan di Inspektorat Kabupaten Bogor, Pada hasil pra kuesioner ini menunjukkan bahwa pendidikan formal dan non formal pada tingkat pendidikan belum maksimal sehingga perlu dibutuhkan adanya bentuk evaluasi pada faktor tersebut.

Tabel 4

Hasil Pra Survei Indikator Pengalaman Kerja

No	Indikator Pengalaman Kerja	Kriteria			
		Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Apakah pengetahuan berpengaruh di dalam instansi ?	21	9	30	70%
2	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam pengetahuan instansi ?	18	12	30	68%
3	Apakah Anda pernah mengikuti keterampilan di instansi ?	15	15	30	50%
4	Apakah tanggung jawab anda berpengaruh terhadap instansi anda ?	11	19	30	37%
5	Apakah jika tidak bertanggung jawab akan mengakibatkan ke fatalan dalam instansi ?	8	22	30	27%

(Sumber, Data Primer diolah : 2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 pra survei yang dilakukan mengenai indikator pengalaman kerja di Inspektorat Kabupaten Bogor. Pada hasil pra survei ini menunjukkan bahwa pembelajaran pada pengalaman kerja belum maksimal sehingga perlu dibutuhkan adanya bentuk evaluasi pada faktor tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, di temukan fenomena pegawai yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Bogor yaitu, Untuk mencapai tujuan perusahaan seperti Inspektorat maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap pegawai. Kinerja pegawai sering kali digambarkan sebagai kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari pendidikan, pengalaman kerja. Dan pendidikan yang dimiliki pun berbeda - beda, pegawai yang berasal dari jurusan terbaik tidak selalu dianggap lebih produktif dibandingkan dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai penyelesaian dari berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing pegawai.

Dari fenomena yang terdapat pada latar belakang masalah di atas untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian

“Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, identifikasi masalah yang di dapat sebagai berikut :

1. Kurangnya kurikulum di perguruan tinggi yang tidak relevan.
2. Ketidaksiesuaian terhadap pendidikan formal dengan kebutuhan tugas pegawai.
3. Kurangnya peningkatan jurusan atau program yang di ambil.
4. Kurangnya kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar waktu yang ditentukan.
5. Kurangnya pengetahuan terhadap kinerja.
6. Rancangan kerja yang belum mumpuni.
7. Kualitas hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan standar instansi.
8. Kurangnya kuantitas terhadap kinerja pegawai.
9. Seringnya keterlambatan atas pekerjaan.
10. Kurangnya efektifitas yang dimiliki pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas fokus penelitian, penulis menetapkan batasan masalah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai menurut Kasmir (2016:189), yaitu, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja. Adapun variabel-variabel yang diteliti dibatasi pada: pendidikan, yang terdiri dari, pengalaman akademik, wawasan, dan pengembangan sikap. Kemudian pengalaman kerja yang meliputi, pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel-variabel tersebut, sehingga pembahasan akan tetap terfokus dan tidak melebar ke aspek-aspek di luar ruang lingkup penelitian.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara?
3. Apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Untuk mengetahui Pengaruh signifikan Pendidikan Dan Pengalaman Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

2. Bagi Instansi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori yang terdiri dari Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara selanjutnya penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis.

BAB V

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan Analisa dan optimalisasi system berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.