

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya membutuhkan hubungan dengan sesama. Dalam dunia pekerjaan interaksi antara sesama pekerja sangat dibutuhkan dalam keberhasilan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh ketersediaan sumberdaya manusia yang memadai. Sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu instansi yang berperan sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi dalam mencapai visi dan misi yang telah disepakati. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten tidak terlepas dari pendidikan.

Sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur dan berkebangsaan yang bebas yang berdasarkan pancasila, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu instansi pemerintahan. Pendidikan merupakan instrument utama untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pendidikan diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia. Di Indonesia pendidikan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Bab XIII pasal 31 tentang pendidikan dimana berbunyi “ setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan” dan “setiap

warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayai”. Oleh karena itu setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang layak untuk menunjang kehidupannya.

Tingkat pendidikan di Indonesia terdiri dari jenjang pendidikan dasar, jenjang pendidikan menengah, jenjang pendidikan atas, jenjang pendidikan sarjana. Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

Menurut Notoatmodjo, 2003 Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. (Desseler, 2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara 2011: 4 berpendapat bahwa perencanaan sumberdaya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik.

Mangkunegara 2000: 164 berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan maka para pegawai kantor harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan didalam kantor tersebut, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang tidak sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan itu tidak akan baik dan sukses. Sebuah instansi harus didukung dengan ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga tidak berakibat pada kualitas kinerja pegawai.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan Oleh Febri Yani Hutagaol dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Burung Laut Medan ditemukan bahwa berdasarkan uji t hitung diketahui bahwa H_0 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Burung Laut Medan

Berikut adalah data tingkat pendidikan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara

Tabel 1.1

Keadaan Pendidikan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Tahun 2022

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana	31
2	Diploma	3
3	SLTA	38
Jumlah Keseluruhan		72

Sumber Data: Badan Pendapatan Daerah Kab. TTU 2022

Dari tabel di atas dari jumlah 72 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara sebagian memiliki latar belakang pendidikan sampai jenjang perguruan tinggi dan sebagian besarnya lagi berlatar belakang pendidikan SLTA, dengan demikian dapat kita ketahui bahwa dari keseluruhan pegawai tidak semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan sarjana sehingga benarkah latar belakang pendidikan seseorang tidak mempengaruhi orang tersebut dalam meningkatkan profesionalisme pegawai mengingat tugas dari Badan Pendapatan Daerah ini sangatlah penting yaitu memiliki tugas dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan khususnya penunangan bidang pendapatan asli daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.

Pendidikan memiliki tolak ukur terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu peran sumber daya manusia/ pegawai sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya tugas dari Badan Pendapatan Daerah. Pada saat ini Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara dalam hal ini pendidikannya masih tergolong relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan lebih besarnya pendidikan ditingkat SLTA dibandingkan dengan tingkat pendidikan diploma maupun sarjana. Dengan begini

efektivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara masih belum mencapai titik yang optimal. Dengan adanya fakta tersebut bahwa tingkat pendidikan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara belum seimbang, sehingga pegawai masih perlu dimotivasi untuk meningkatkan kemampuannya, sebab tingkat pendidikan pegawai masih ada sekitar 52 % yang berpendidikan SLTA, erat kaitannya dengan efektivitas kerja pegawai, maka ada tiga persoalan yang muncul adalah pertama hasil kerja akan sangat berpengaruh baik dari sisi pemahaman untuk melaksanakan tugas dan fungsi. Kedua kemampuan dalam melakukan inovasi-inovasi dalam rangka efektivitas kerja yang baku. Ketiga sikap berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Maka berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik mencoba menuangkan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Timor Tengah Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap efektifitas kerja pegawai badan pendapatan daerah (BAPENDA) Di Kabupaten Timor Tengah Utara?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap efektifitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai aplikasi pengetahuan dari mata kuliah Administrasi Keuangan Negara, Perencanaan Strategis dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh penulis pada masa kuliah dan memperluas wawasan ataupun pengetahuan saya selaku peneliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan langsung tentang bagaimana pendidikan seseorang dapat mempengaruhi efektivitas kerja.

b. Bagi Badan Pendapatan Daerah (PAD)

Dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan mengenai Efektivitas kerja keuangan daerah agar dapat meningkatkan kinerja keuangannya.

c. Bagi Masyarakat

Dapat digunakan sebagai informasi bagi para masyarakat untuk mengetahui tingkat kinerja keuangan pemerintah daerah sehingga dapat digunakan sebagai alat pengawasan mengenai pajak daerah.