

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pemerintahan Desa ialah lembaga pemerintahan dengan tugas mengelola setingkat desa. UU No. 6 Tahun 2014 yang terdapat di pasal 5 ayat (1) Republik Indonesia bahwa “Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat”. Pemerintahan Desa merupakan penyelenggara kepentingan pemerintahan serta masyarakat di suatu sistem pemerintahan NKRI. Lembaga Pemerintahan di desa meliputi Kepala, Sekretaris, maupun Perangkat Desa. Perangkat Desa adalah pelayanan publik bagi masyarakat desa setempat, penyelenggaraan pelayanan publik erat kaitannya dari keberjalanan seluruh sistem. Pelayanan publik tersebut dituntut untuk senantiasa memperbaiki sesuai dengan perkembangan zaman yang ada. SDM aparat pemerintahan desa harus diperlihatkan serta dipersiapkan agar dapat meningkatkan kinerja yang unggul. (<https://www.jogloabang.com>, 2014).

Menurut UU No 6 Pasal 48 menyatakan bahwa “Perangkat Desa merupakan unsur pembantu kepala desa yang bertugas membantu dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya” (<https://www.jogloabang.com>, 2014). Dalam melayani masyarakat harus didukung dengan sarana yang memadai, seperti memiliki SDM berkualitas dan kinerjanya berkompeten. Menurut

Mangkunegara (2017) kinerja karyawan merupakan perolehan pekerjaan dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai saat bertugas sejalan pada tanggung jawab pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari kinerja pegawainya.

Perangkat Desa pada Kecamatan Mrebet yang bertugas sebagai administrasi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Untuk memiliki profesionalitas dalam bekerja pegawai senantiasa mau memperbaiki kinerja yang dimilikinya. Berdasarkan observasi pertama yang peneliti lakukan pada tanggal 06 Oktober 2021 dengan pegawai Kecamatan Mrebet Bapak Siswanto selaku bagian dari Kasubag umum di Kantor Kecamatan Mrebet mengatakan bahwa Kecamatan Mrebet mempunyai 19 Desa dengan luas wilayah 4.789 Ha. Yang terdiri dari Desa Tangkisan, Sangkanayu, Binangun, Karangturi, Onje, Lambur, Kradenan, Serayu Karanganyar, Mrebet, Selaganggeng, Cipaku, Mangunegara, Campakoah, Pagerandong, Pengalusan, Serayu Larangan, Sindang, Karang Nangka dan Bojong dengan jumlah perangkat desa 173 pegawai.

Berdasarkan survei peneliti dengan Bapak Siswanto selaku Kasubag umum di Kecamatan Mrebet pada tanggal 6 Oktober 2021 permasalahan Tingkat Pendidikan pada perangkat desa di Kecamatan Mrebet hampir 50% lulusan SMA/SLTA sebagai Pendidikan terakhir yang ditempuh dan selebihnya yaitu lulusan Sarjana. Dengan adanya permasalahan yang berkaitan dengan Tingkat Pendidikan belum cukup baik karena pegawai – pegawainya masih belum tepat bekerja pada bidangnya. Seperti yang tingkat Pendidikan

akhirnya SMA/SLTA menduduki jabatan yang seharusnya diduduki oleh pegawai yang Pendidikan akhirnya sarjana. Contohnya pada bidang urusan keuangan dan bidang seksi pelayanan. Permasalahan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Adapun permasalahan dari Pengalaman Kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Mardi selaku perangkat desa, bahwa fenomena tentang pengalaman kerja yang ada di perangkat desa kecamatan mrebet masih kurang seperti keahlian dan keterampilannya dalam menggunakan teknologi komputer. Dalam pembuatan RAB desa belum sepenuhnya di desa desa menggunakan Microsoft excel, kebanyakan dalam menyusun rancangan anggaran biaya masih menggunakan manual dalam berhitung. Fenomena yang ada di Perangkat Desa pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia masih kurang karena pegawai belum memahami kompetensi dan pengetahuan yang maksimal, seperti dalam keterampilan berkomunikasi pada saat melaksanakan rapat antar perangkat desa dan pada saat pegawai dimintai untuk mengambil sebuah keputusan, pegawai perangkat desa di kecamatan mrebet masih belum tanggap dalam mengatasi masalah. Berdasarkan masalah tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia pada Perangkat Desa Kecamatan Mrebet.

Pelaksanaan pekerjaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari adanya Tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan sangat penting guna tercapainya keutuhan serta kesejahteraan hidup manusia. Tingkat pendidikan juga merupakan syarat utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Widi (2011)

dalam Hendrayani (2020), berpendapat tingkatan pendidikan ialah kegiatan yang dilakukan orang guna pengembangan sikap, kemampuan, maupun perilaku, untuk kehidupan yang akan mendatang.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai antara lain Basamalah (2018), Wirawan, dkk (2019), Guspul, dkk (2017), Nafiah, dkk (2019), Muliatika (2020), Wakhidah, dkk (2021). Namun, ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkat Pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai diantara lainnya Mandang (2017), Putri, dkk (2019), Ponto, dkk (2019).

Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja juga diperlukan untuk Pegawai agar meningkatkan kinerjanya. Menurut Trijoko (2010) dalam Ratnasih (2019) pengalaman kerja ialah keterampilan atau pengetahuan yang dikuasai serta diketahui oleh seseorang sebagai dampak dari aktivitas yang dilaksanakan pada suatu jangka waktu. Pengalaman kerja merupakan tingkatan pengetahuan pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan tepat serta tingkatan penguasaan individu di pekerjaan tersebut yang bisa diukur dengan berapa lama pegawai bekerja.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai antara lain Wirawan, dkk (2019), Basamalah (2018), Ratnasih (2019), Pitriyani, dkk (2020), Wanceslaus, dkk (2018), Pepah et al (2019), Kumeang et al (2019),

Wakhidah et al (2021). Namun, ada penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai antara lain Putri, dkk (2019), Kurniawan, dkk (2020), Rulianti (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja merupakan Kualitas SDM. Pendapat Amhas (2018) kualitas SDM ialah sumber daya dengan kompetensi yang unggul pada aspek fisik atau intelektual. SDM sangatlah penting untuk sebuah organisasi, maka harus diatur, dikelola serta dimanfaatkan supaya berjalan produktif guna terwujudnya keseimbangan antara tuntutan karyawan dan kemampuan dari organisasi tersebut.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai antara lain Rahayu (2020), Telaumbanua (2019), Andiani, dkk (2020), Yohana (2019), Gerhana, dkk (2019). Adapun peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai yaitu Kurniawan, dkk (2020).

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Syekh (2019) yang meneliti tentang Pengaruh Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung. Dalam penelitian ini

peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gerhana, dkk (2020) menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel Kualitas sumber daya manusia pada Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Mrebet dan berusaha untuk menggali lebih dalam lagi tentang variabel tersebut. Berdasarkan ulasan Latar Belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Mrebet.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penguraian Latar Belakang masalah bisa dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perangkat desa dikecamatan Mrebet kabupaten Purbalingga?
- 2) Apakah tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga?
- 3) Apakah Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa kecamatan Mrebet kabupaten Purbalingga?

- 4) Apakah Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa kecamatan Mrebet kabupaten Purbalingga?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari variable independent dan dependent yaitu antara lain :

1. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya sedangkan Tingkat Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) sebagai variabel bebas
2. Objek penelitian ini pada Perangkat Desa Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober - Desember periode 2021

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penyusunan penelitian pada Perangkat Desa Kecamatan Mrebet adalah sebagai berikut :

- 1) Menganalisis Pengaruh antara Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, dan Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.
- 2) Menganalisis Pengaruh tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Mrebet kabupaten Purbalingga.
- 3) Menganalisis Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Mrebet kabupaten Purbalingga.
- 4) Menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharap memberikan manfaat kepada pihak – pihak berikut, seperti yang dijelaskan berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia.

#### a. Kepala Desa Kecamatan Mrebet

Penelitian diharap menjadi bahan masukan sebagai pertimbangan saat menentukan kebijakan dan untuk membantu pemahaman tingkat Pendidikan, Pengalaman kerja, serta Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja perangkat desa sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

#### b. Akademis

Penelitian ini merupakan sumbangan untuk perkembangan pengetahuan seputar Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi pengetahuan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

#### c. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan dapat penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia saat melaksanakan praktik pada Kecamatan Mrebet.

