

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan pengamatan di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang ada beberapa fenomena yang terjadi pada saat ini kualitas kerja, karena masih sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dari fenomena ini lah menyebabkan kurang baiknya penerimaan dalam umpan balik yang mengakibatkan perbedaan pendapat dengan makna informasi yang didapat. Sehingga sering terjadi kesalahan yang dapat membuat pegawai harus memperbaiki dan juga mengulangi kesalahan tersebut dalam pekerjaan. Karena terjadi nya peristiwa tersebut menyebabkan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan menjadi terlambat.

Flippo (2019), mendefinisikan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiansi suatu perkerjaan yang di lakukan sumber daya manusia atau sember daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Sudah di buktikan dari riset penelitian terdahulu Adnan (2022), membuktikan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, hasil pengujian menyimpulkan bahwa bekerja dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaanya sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kompetensi pegawai yang dimana berpengaruh baik terhadap kualitas pegawai, dan hasil riset penelitian Farhansyah (2022), menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, hasil pengujian menyimpulkan bahwa lama bekerja akan berpengaruh positif jika pegawai yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang di berikan dengan bekal pengalaman yang sudah ada, dan berpengaruh baik terhadap kualitas pegawai.

Martoyo (2020), Kualitas kerja merupakan siklus dimana suatu asosiasi menilai atau mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sistematis dan akurat serta dapat membantu memperluas inspirasi kerja serta meningkatkan keteguhan hierarki dari perwakilan, sedangkan Adhari (2020), mengatakan bahwa kualitas kerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, menemukan sumber permasalahan yaitu kualitas kerja pegawai, sumber masalah yang dapat saya temukan dari kualitas kerja, dimana kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dapat di katakan kurang baik karena dari tingkat pendidikan yang masih tidak sesuai dengan pekerjaan yang di jalankan dan lama bekerja dimana masa percobaan tidak berlangsung lama yang membuat produktivitas kurang baik dalam pekerjaan, Sumber Daya Manusia 2024.

Observasi yang telah dilakukan langsung di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, berkaitan dengan indikator kualitas kerja yaitu produktivitas kerja yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, masih belum dalam kategori baik di karenakan masih ada pegawai yang belum memahami perkajaan yang di kerjakan dan masih ada keterlambatan dalam menjalankan tugas, yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Brotoharsojo (2017).

Dewey (2019), mencirikan pendidikan sebagai siklus pengalaman. Untuk tujuannya, pendidikan membantu perkembangan internal tanpa dibatasi oleh usia. karena pengembangan keterampilan seseorang melibatkan melakukan penyesuaian pada setiap fasenya.

Sudah di buktikan dari riset penelitian terdahulu Sari (2020), membuktikan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan, dan hasil riset penelitian Hendrayani (2020), menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Marimba (2021), Dalam pandangannya, bersekolah merupakan suatu siklus yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang untuk membentuk peristiwa-peristiwa yang bersifat jasmani dan mendalam. Marimba menggarisbawahi bahwa tujuan bersekolah adalah menumbuhkan seluruh potensi yang ada agar dapat berkontribusi secara nyata kepada masyarakat. Namun, tidak semua generasi sekarang benar-benar belajar. Usia yang lebih tua pun secara tidak langsung memikirkan cara mengajar sekaligus. Selain itu, pendidikan merupakan suatu upaya yang dapat ditempuh kapan saja dan tidak bergantung pada usia.

Siagian (2018), mendefinisikan lama Bekerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Sudah di buktikan dari riset penelitian terdahulu Abadih (2022), membuktikan bahwa lama bekerja berpengaruh positif dan signifikan, dan hasil riset penelitian Putri (2019), menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh positif dan signifikan

Mahendra (2019), Waktu kerja adalah jangka waktu antara selesainya suatu tindakan. Durasi kerja adalah jangka waktu yang telah dikerjakan oleh seorang perwakilan yang saat ini sedang mereka kerjakan. Lamanya masa berfungsi dapat menimbulkan pengalaman berbisnis, dimana pengalaman dapat berdampak pada persepsi perilaku seseorang. Handoko (2017), mengatakan Lama kerja dikatakan baru apabila telah bekerja kurang dari 3 tahun dan dikatakan lama apabila telah bekerja lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja seseorang dapat diukur berdasarkan tingkat pendidikan, masa kerja, dan keterampilan. Ini menyiratkan bahwa pendidikan dan masa kerja sangat penting untuk memasukkan informasi dan kemampuan individu. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja sangatlah penting. Penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dalam bentuk tugas proposal dengan judul sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, dan kualitas kerja pegawai. **“Pengaruh Pendidikan dan Lama Bekerja terhadap Kualitas Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang”**.

1.2. Batasan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas tidak semuanya akan dibahas dalam penelitian ini. Tujuan dari pembatasan masalah adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilaksanakan. Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Pendidikan, meliputi jenjang pendidikan pegawai atau bentuk lain yang sederajat, sma, diploma, sarjana.
- b. Lama kerja, meliputi lama bekerja pegawai di pengadilan tata usaha negara palembang
- c. Kualitas pegawai, meliputi kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, kepribadian, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab.

1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada pengadilan tata usaha negara palembang ?
- b. Apakah Lama bekerja berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada pengadilan tata

usaha negara Palembang ?

- c. Apakah tingkat pendidikan dan Lama bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada PTUN Palembang

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang.
- b. Mengetahui apakah lama bekerja berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang.
- c. Mengetahui apakah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan lama bekerja terhadap kualitas kerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan kualitas Pegawai. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadikan Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

- b. Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.