

ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN TERHADAP LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (STUDI KASUS KANTOR JASA AKUNTAN PT. ERIADI FATKHUR ROKHMAN DI MEDAN)

Tengku Chairrani¹, Juliana Nasution²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera
Utara 20371

Email: tengkuchairrani7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 11 informan di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman berpengaruh positif signifikan. Hal ini dibuktikan dengan latar belakang pendidikan pegawai yang tingkat pendidikannya mayoritas menempuh pendidikan tinggi dan sesuai dengan spesifikasi jurusan serta efektifitas kinerja yang dihasilkan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman telah diraih dengan baik.

Kata kunci: latar belakang pendidikan, efektivitas kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the effect of educational background on the effectiveness of employee performance. The approach used in this research is qualitative. The sample in this study consisted of 11 informants at PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. The data collection technique in this research is descriptive qualitative. The results showed that the educational background on the effectiveness of employee performance at PT. Eriadi Fatkhur Rokhman had a significant positive effect. It is evidenced by the educational background of employees whose education levels are the majority taking higher education and in accordance with the specifications of the majors and the effectiveness of the resulting performance at PT. Eriadi Fatkhur Rokhman has been achieved well.

Keywords: educational background, effectiveness of employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja bukanlah bidang yang mudah dinavigasi. Ini terus berkembang, oleh karena itu perlunya sistem manajemen kinerja yang efektif. Poin kuncinya bahwa manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan. Manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk meningkatkan kinerja dengan menetapkan tujuan individu dan tim yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, merencanakan kinerja untuk mencapai tujuan, meninjau dan menilai kemajuan, dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Prinsip utama perusahaan dalam memberikan pelayanan adalah memberikan pelayanan yang prima dan dapat diandalkan. Prinsip ini berlaku karena menjamin kerahasiaan data pelanggan kepada pelanggan yang berhubungan dengan perusahaan. Kinerja karyawan adalah pengukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan standar, tujuan, dan prioritas eksplisit dan

implisit. Kinerja karyawan ialah sesuatu yang sangat diindahkan oleh suatu perusahaan. Karyawan sangat penting untuk produktivitas organisasi, profitabilitas, dan pada akhirnya, kesuksesan, dan hasil tersebut tidak akan terjadi tanpa kinerja karyawan yang luar biasa. (Pramularso, 2018)

Di sini kita bisa berdiskusi tentang konsep manajemen kinerja yang wajib dipraktikkan ketika mengacu pada sumber daya terpenting perusahaan yakni karyawan. Dengan demikian, karyawan yang berkinerja tinggi akan ditargetkan untuk tetap berada di dalam perusahaan selama mungkin untuk manfaat yang dia bawa dan untuk citra positif yang dia ciptakan. Namun seiring dengan kinerja yang tinggi, ekspektasi juga meningkat, baik bagi karyawan maupun pemberi kerja. Tulisan ini bertujuan untuk menggarisbawahi aspek-aspek yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, strategi yang digunakan untuk merangsang potensi mereka dan mempertahankannya, untuk menunjukkan bagaimana hasil kinerja mereka berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, serta implikasi manajemen dalam kegiatan operasional. (Yacoub, Miranti, & Herkulana, 2016)

Sebagai konsep yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi, tidak mengherankan jika suatu organisasi atau perusahaan secara terus-menerus mengejar pemahaman dan pengukuran kinerja karyawan yang lebih baik. Adapun salah satu pengukurannya adalah melalui latar pendidikan yang ditempuh oleh suatu karyawan. (Raden & Risti, 2020)

Pendidikan adalah bagian dari aspek reputasi perusahaan untuk karyawan masa depan. Jika calon karyawan berpendidikan tinggi, perusahaan secara tidak langsung mengakui bahwa tingkat intelektual karyawan tinggi. Oleh karena itu, manajemen harus memandang karyawan sebagai orang yang memegang peranan utama dalam mendukung terselenggaranya seluruh kegiatan perusahaan. Latar belakang pendidikan seseorang termasuk yang perlu diperhatikan karena mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku orang tersebut. (Pitriyani & Halim, 2020)

Pendidikan adalah proses yang matang untuk menemukan jati diri individu melalui upaya membangun kepribadian, pembelajaran dan pembinaan, serta pengembangan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap p kinerja adalah latar belakang pendidikan karyawan. (Hayati, Kusniawati, & Kader, 2020)

Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhurrokhman hadir untuk bekerjasama dengan pemerintah daerah serta dunia usaha dalam meraih kesuksesan, meningkatkan kinerja bisnis, membangun keterampilan masyarakat dan mendapatkan keunggulan kompetitif Solusi terbaik. Bekerja sama

dengan kualitas akan menjadi filosofi kami dalam membangun dunia peradaban dan bisnis birokrasi. Kantor Jasa Akuntansi PT Eriadi Fatkhurrokhman memiliki lima kunci keberhasilan perusahaan: internalisasi, pengetahuan, sikap, kemampuan, dan pengalaman. Sedangkan Visi PT Eriadi Fatkhur Rokhman adalah mitra sejahtera, modern dan beradab, mitra pemecahan masalah dan kemajuan birokrasi, administrasi pemerintahan dan ekonomi, diskusi dan teman bicara. (“Kantor Jasa Akuntan Indonesia - Eriadi fatkhurrokhman,” 2021)

Dibawah ini merupakan latar belakang pendidikan pada seluruh orang yang terlibat di dalam PT. Eriadi Fatkhur Rokhman.

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan

Nama	Umur	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan
Dr. Eriadi, S.E., M.Si., Ak., CA., CMA., CERA., CIBA., CBV	51	Komisaris	S3
Fatkhur Rokhman, SE., MM., Ak., CA.CIFE	50	Direktur Utama	S2
Dr. Idhar Yahya, MBA.AK.CA.CSRA	63	Direktur Operasional	S3
Ayu Citra Utami Nasution, S.E	33	Manajer operasional	S1
Junawan, S.E., M.Si	38	Manajer Keuangan	S2
Purwono Budhie Suryanto, S Tr	-	Manajer Pengembangan Sistem Informasi	D4
Muhammad Angga Maulana Hasibuan, SH	28	Staff Adminitrasi	S1
Aryawan Saputra, S. Akun	22	Staff Adminitrasi	S1
Akbar Raihan S. Akun	22	Staff Adminitrasi	S1
Rini Mawaddah Hidayati, S.E	23	Staff Bendahara	S1
Maulana Ihsan	32	Staff Adminitrasi	SMA

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, perumusan masalah pada penelitian ini terbagi menjadi, (1) Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan

terhadap efektivitas kinerja karyawan? (2) Bagaimana efektivitas kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi PT. Eriadi Fakhtur Rokhman

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang tentang Perguruan Tinggi Nomor 12 Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mendefinisikan jika pendidikan merupakan lingkungan belajar yang memungkinkan semua peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi kekuatan spiritual keagamaannya, yang didefinisikan sebagai proses sadar dan sistematis. upaya untuk menciptakan suatu proses Disiplin diri, kepribadian, kecerdasan, kepribadian luhur dan kemampuan yang diperlukan untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Lebih lanjut Sondang P. Siagian (2006) menyatakan jika Institusi pendidikan adalah sumber terpenting rekrutmen untuk pelatihan umum dan kejuruan. Organisasi yang memerlukan tenaga kerja mengirimkan pelamar ke institusi pendidikan yang diharapkan dapat mengikuti program pelatihan tertentu, memastikan bahwa lulusan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pengguna tenaga kerja. Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003) juga mengemukakan jenis pendidikan di suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada berbagai aspek, contohnya keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi atau pekerjaan yang harus dipenuhi serta menginginkan persoalan untuk dipecahkan. Keputusan dalam perusahaan atau organisasi memiliki dua sudut pandang, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditekuni dengan bidang pekerjaan dan tingkat pendidikan. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003), mendeskripsikan jenis-jenis pendidikan antara lain adalah:

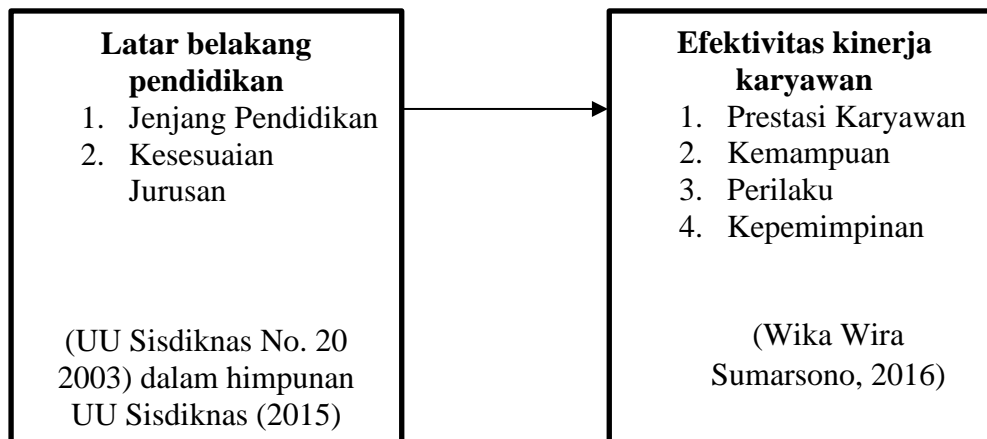
1. Pendidikan Umum adalah pendidikan yang disediakan baik di dalam maupun di luar sekolah pemerintah dan swasta dalam menyiapkan siswa guna mendapatkan pengetahuan umum.
2. Pendidikan Kejuruan merupakan program pendidikan umum yang menyiapkan peserta dari tingkat akademik untuk melakukan pekerjaan yang relevan dengan bidang keahliannya. Seperti jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan yang memberikan bekal kepada peserta didiknya dengan berbagai keterampilan yang dipelajari di sekolah, serta pendidikan dan pelatihan vokasi.

Kinerja

Wibowo (2011; 8186) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses bagaimana melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Sebuah organisasi mendefinisikan praktik yang baik, yang memiliki sejumlah faktor termasuk:

1. Pernyataan niat dan nilai ialah cara di mana organisasi diatur untuk melakukan pekerjaan yang lebih berorientasi pada nilai, bukan hanya pernyataan misi, untuk mencapai tujuannya.
2. Manajemen strategis ialah rangkaian putusan maupun tindakan sebagai niat dan nilai, dan hasilnya dapat berupa penetapan dan pelaksanaan strategi yang dirancang untuk meraih tujuan. Manajemen strategis bisa dirumuskan sebagai sejumlah variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi
3. Manajemen sumber daya manusia ialah praktik pengelolaan sumber daya manusia berkinerja tinggi yang dicapai melalui: menyelaraskan kriteria dan persyaratan untuk semua karyawan, menerapkan tes psikologis pada karyawan seleksi karyawan, sistem formal untuk mengkomunikasikan nilai-nilai kepada karyawan, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk memanfaatkan segala keterampilan dan keahlian, sering menggunakan sistem survei sikap secara berkala, mengevaluasi semua karyawan secara formal setidaknya sekali dalam setahun, memberi tahu karyawan mengenai prospek pekerjaan dan organisasi, dengan melaksanakan promosi internal apabila meyakinkan, memastikan pekerjaan yang tepat.
4. Pengembangan organisasi ialah pengembangan organisasi yang tertarik untuk merencanakan dan mengimplementasikan program untuk meningkatkan efisiensi
5. Organisasi pengembangan ini dan mengelola perubahan. Konteks organisasi ialah produktivitas organisasi yang memiliki dampak langsung pada perencanaan administrasi dan tindakan, struktur organisasi, dan keadaan lingkungan eksternal. di dalam. Perencanaan administratif dan tindakan dan struktur organisasi juga mempengaruhi kondisi lingkungan eksternal dan internal sebelum mereka mempengaruhi indikator organisasi.
6. Desain pekerja ialah spesifikasi konten, metode ataupun hubungan kerja dengan tujuan guna kepuasan persyaratan teknis dan organisasi.
7. Fungsionalitasnya ialah struktur kontekstual berupa elemen konteks yang memiliki dampak langsung pada manajemen proyek dan operasi manajemen produktivitas.
8. Budaya ialah perekat yang menyatukan organisasi dan manajemen kinerja.
9. Kolaborasi yaitu pengembangan penting maupun terbaik yang memanfaatkan tim multi-fungsional, multi-disiplin dan bentuk organisasi lainnya. Implementasi kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berpengaruh baik oleh karyawan itu sendiri atau perwakilan organisasi. Unsur pegawai seperti keahlian dan kompetensi.

Kerangka Penelitian



Hipotesis

H₁ = Terdapat pengaruh positif signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap efektivitas kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini ialah kualitatif, dimana penelitian kualitatif ialah penelitian yang berusaha mendekati dan kemudian memahami, menggali, dan mengungkapkan peristiwa tertentu dari pihak-pihak yang bersedia memberikan informasi yang relevan dengan penelitian (Tobing, 2017)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Ada tiga langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data menyiratkan generalisasi, pemilihan utama, dan penekanan signifikan tergantung pada arah penelitian. Data yang direduksi memberikan pandangan yang lebih jelas tentang pengamatan dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data tambahan dan mengambilnya kapan pun diperlukan. Reduksi data bertujuan untuk meningkatkan pengamatan dan mendorong penggunaan kembali data.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya ialah menyajikan data. Representasi data cenderung menyederhanakan data yang kompleks ke dalam format yang sederhana, selektif, terpadu yang mudah dipahami. Representasi data terdiri dari rangkaian kalimat yang disusun secara logis dan sistematis agar mudah dipahami. Keterampilan manusia sangat terbatas untuk menangani ribuan halaman catatan lapangan biasa yang membutuhkan presentasi yang

jelas dan sistematis untuk membantu peneliti menyelesaikan pekerjaan mereka. Penyajian data terbatas pada sekumpulan informasi yang terstruktur dan memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang akan diambil.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah melakukan berbagai tahapan penyajian data dan pemilihan data, langkah selanjutnya ialah menjawab uraian masalah dan menarik kesimpulan untuk menginterpretasikan survei, yaitu pentingnya data yang dihasilkan untuk survei dan analisis. Untuk menjelaskan seks. Menarik data dan kesimpulan. Sebelum menarik kesimpulan, peneliti perlu mencari pola, hubungan, dan persamaan serta menarik kesimpulan. Proses penutupan merupakan proses yang perlu diperhatikan secara matang

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, dimulai pada tanggal 17 Januari sampai dengan 17 Februari 2022 yang dijadwalkan 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu, terhitung sejak hari senin hingga hari Jum'at. Dalam pelaksanaan magang, penulis menjalankan prosedur yang ditetapkan oleh Kantor Jasa Akuntan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Adapun jam kerja yang dilakukan oleh penulis dimulai dari pukul 09.00-16.00 WIB.

Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini terdiri pihak terkait dari 11 informan yang terdapat di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini ialah data primer. Data primer ialah sumber data penulisan yang diperoleh secara langsung dari para sumber melalui wawancara kepada 11 orang yang terdiri dari pimpinan dan jajaran PT. Eriadi Fatkhur Rokhman. Data sekunder berupa buku pedoman atau profil dari PT. Eriadi Fatkhur Rokhman, buku serta jurnal-jurnal yang terkait baik jurnal nasional dan internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sejarah Perusahaan

Pengalaman panjang para pendiri perusahaan di bidang akuntansi dan pemeriksaan keuangan negara, baik di sektor publik seperti anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah, BUMN/BUMD maupun swasta di kantor akuntan telah memberikan pengalaman memimpin

pendiri untuk menjadi sumber daya manusia untuk berbagai kursus pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas di sektor keuangan publik dan swasta. Banyak organisasi swasta dan instansi pemerintah telah menerima jasa konsultasi dari pendiri perusahaan untuk memperbaiki model tata kelola keuangan mereka sehingga mereka memperoleh predikat wajar tanpa pengecualian untuk pelaporan keuangan utama mereka.

Di samping itu, seiring dengan perkembangan regulasi pemerintah, terutama terbitnya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 25/PMK.05/2014 tentang register negara akuntan, telah membuka peluang untuk berkiprah lebih jauh lagi dalam bidang akuntansi. Kiprah ini tentunya sejalan dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang mulai berlaku tahun 2016. Dalam MEA, akuntan merupakan salah satu profesi yang dibuka bebas untuk kawasan Asean. Sehingga tenaga kerja dari manapun di negara-negara Asean dapat saling mengisi dan melengkapi profesi ini.

Dengan berbekal pengalaman yang memadai tersebut dan demi menyongsong pergerakan profesionalitas akuntan di kawasan ASEAN, kemudian secara bersama-sama para pendiri berinisiatif untuk mendirikan perusahaan dalam bentuk perseroan terbatas. Pendirian perusahaan dilakukan dengan Akta Notaris Risna Rahmi, SH Nomor 2, tanggal 07 Juli 2015. Izin operasional perusahaan untuk kantor jasa akuntansi diperoleh dari Menteri Keuangan RI dengan Nomor Izin 19/KM.1PPPK/2016.

Efektivitas Kinerja Karyawan

1. Prestasi Karyawan

Berikut ialah contoh dari prestasi karyawan:

A. Mencapai target penjualan yang menantang

Sebagian besar organisasi sering kali menetapkan target yang menantang untuk tim penjualan mereka. Sering kali, mencapai target ini mungkin terbukti lebih menantang karena berbagai alasan seperti penurunan permintaan secara tiba-tiba, kondisi pasar yang sulit, atau bahkan perubahan strategi pesaing.

Jika eksekutif atau tim penjualan mampu mengatasi semua tantangan dan mencapai target yang ditetapkan, mereka harus diapresiasi oleh organisasi. Sama pentingnya untuk mengenali karyawan dengan catatan penjualan tinggi secara konsisten yang jauh melampaui target yang ditetapkan.

B. Mengembangkan solusi inovatif

Sudah menjadi fakta umum bahwa organisasi saat ini semakin berfokus untuk membuat tempat kerja mereka lebih bahagia dan lebih sehat bagi karyawan mereka. Dalam konteks ini, sering diamati bahwa karyawan sering merasa terinspirasi untuk mengembangkan solusi inovatif untuk berbagai masalah bisnis yang dihadapi organisasi.

Mengakui dan menghargai upaya dan pencapaian karyawan tersebut dapat sangat membantu dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Hal ini juga dapat mengarah pada penemuan keterampilan yang sampai sekarang tidak diketahui dari banyak karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk pertumbuhan bisnis.

C. Mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi

Memastikan kebahagiaan dan kepuasan pelanggan mereka ialah tujuan utama dari sebagian besar organisasi bisnis. Sangat penting untuk mengenali dan memberi penghargaan kepada karyawan yang mungkin bertanggung jawab atas tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi.

Bukan hanya karyawan yang selalu berinteraksi langsung dengan pelanggan tetapi mereka yang bekerja di belakang mungkin bertanggung jawab untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan. Mengidentifikasi karyawan tersebut dan menghargai upaya mereka membantu dalam mendorong tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dan mendorong pertumbuhan bisnis bagi organisasi.

D. Meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan

Organisasi di seluruh dunia telah berfokus pada pengembangan lingkungan kerja yang bahagia dan positif untuk meningkatkan keterlibatan dan efisiensi karyawan. Mengakui karyawan yang berkontribusi pada pengembangan lingkungan seperti itu sangat penting bagi organisasi.

2. Kemampuan

A. Profesionalisme

Bersikap sopan, berbicara dengan baik, tenang, dan rapi ialah bagian dari menjadi profesional di tempat kerja

B. Kejujuran dan integritas

Mengatakan kebenaran tentang subjek yang rumit, seperti beban kerja, keseimbangan kerja/hidup, pelanggan atau kolega yang sulit, dan prosedur yang tidak efektif menjadikan karyawan yang baik

C. Ide- ide inovatif

Karyawan yang mengedepankan ide dan saran inovatif yang akan berdampak positif merupakan aset bagi perusahaan. Stagnasi dan kepuasan diri ialah musuh pertumbuhan

D. Kemampuan memecahkan masalah

Karyawan yang mengerjakan sesuatu sampai diselesaikan, atau selesai, dan yang memberikan upaya terbaik mereka untuk memecahkan masalah dianggap karyawan baik.

E. Ambisius

Ketika karyawan memiliki rencana atau tujuan karir pribadi yang jelas dalam pikiran, mereka tidak berasumsi bahwa majikan mereka akan mengarahkan karir mereka untuk mereka, jadi mereka berusaha untuk kemajuan

F. Keandalan, keandalan, dan tanggung jawab

Karyawan yang bertanggung jawab atas tindakan mereka, dapat diandalkan, datang tepat waktu, melakukan apa yang mereka katakan, dan tidak mengecewakan orang lain dalam tim mereka, ialah karyawan yang sangat dihargai

G. Resolusi konflik

Karyawan yang baik menangani dan menyelesaikan konflik secara dewasa, daripada berusaha menghindarinya, dengan menjaga rasa hormat terhadap mereka yang terlibat, tidak menyalahkan, dan tidak menyetujui hanya untuk menjaga perdamaian

H. Sikap positif

Karyawan yang membawa sikap positif dalam bekerja memiliki dampak positif bagi orang-orang di sekitarnya dan meningkatkan energi dalam tim

I. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional (EQ) ialah tentang memperhatikan keadaan emosi sendiri, serta emosi dalam tim. Mengetahui bagaimana mengelola ini dengan baik ialah kunci penting untuk menjadi karyawan yang baik

J. Kerja sama tim

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim, dengan membina hubungan secara profesional, untuk mencapai tujuan bersama, merupakan aset bagi setiap perusahaan

K. Kesiapan untuk belajar

Keterampilan keras yang diperoleh melalui pendidikan tidak cukup untuk karyawan yang baik – mereka berpikiran terbuka terhadap ide-ide baru, dan mereka berbagi pemikiran dan wawasan pribadi dengan tim.

L. Kreativitas

Tidak semua orang dilahirkan kreatif, tetapi kreativitas ialah keterampilan yang dapat dipelajari melalui eksperimen, imajinasi, pertanyaan, kolaborasi, dan pemrosesan informasi

M. Kedermawanan

Karyawan yang baik melatih dan membimbing orang-orang di sekitar mereka. Mereka dengan murah hati berbagi pengalaman dan keahlian mereka. Mereka mengerti bahwa pengetahuan hanya menjadi kekuatan ketika dibagikan kepada orang lain

3. Perilaku

Perilaku karyawan didefinisikan sebagai reaksi karyawan terhadap situasi tertentu di tempat kerja. Karyawan harus bertindak bijaksana di tempat kerja untuk menjaga budaya tempat kerja yang sehat serta untuk mendapatkan rasa hormat dan rasa hormat dari orang lain. Tempat kerja harus mengikuti aturan dan peraturan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan telah diartikan sebagai proses di mana seorang individu menetapkan arah, mempengaruhi kelompok, dan memimpin kelompok menuju tujuan atau misi tertentu. Dalam arti tertentu, kepemimpinan ialah apa yang dilakukan oleh para pemimpin.

Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bahwa, jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

- A. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- B. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- C. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Adapun jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pihak yang terlibat ialah sebanyak 1 orang yang merupakan lulusan SMA, 1 orang lulusan D4, 5 Orang lulusan S1, 2 orang lulusan S2, dan 2 orang lulusan S3.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan ialah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak terkait yaitu PT. Eriadi Fatkhur Rokhman, seluruh responden yang terdiri dari direktur, komisaris, manajer dan staff menyatakan sepakat atau setuju apabila latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Mereka berpendapat bahwa jenjang atau tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kualitas dari individu tersebut, dengan latar belakang pendidikan serta jurusan keilmuan seseorang yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan lebih mengerti sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Hasil penelitian juga menunjukkan jika latar belakang pendidikan karyawan di PT. Eriadi Fatkhur Rokhman yang jenjang pendidikannya mayoritas menempuh jenjang pendidikan tinggi berdampak baik terhadap efektivitas kinerja yang dihasilkan sudah tercapai dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan kembali dengan tabel indeks keberhasilan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman.

Tabel 2. Tingkat efektivitas kinerja karyawan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman

Indikator	Keterangan	Hasil
PRESTASI KARYAWAN	Mencapai target penjualan yang menantang	Tercapai, dibuktikan dengan PT. Eriadi Fatkhur Rokhman yang tidak hanya bergerak di 1 sektor, melainkan dibanyak sektor atau bidang seperti memberikan konsultasi jasa keuangan, perpajakan, manajemen, akuntansi, tata kelola pemerintahan, sumber daya manusia, teknologi informasi, aset dan audit sektor publik, sistem akuntabilitas, penyusunan dokumen RPJMD yang tidak hanya di 1 daerah saja, tapi juga telah memberikan jasa di beberapa daerah lainnya.
	Mengembangkan solusi inovatif	Tercapai, sejauh ini PT. Eriadi Fatkhur Rokhman telah menciptakan solusi terbaik untuk membangun kompetensi manusia dalam membentuk keunggulan yang kompetitif.
	Mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi	Tercapai, PT. Eriadi Fatkhur Rokhman mampu meraih tingkat kepuasan pelanggan yang cukup tinggi, hal ini dibuktikan dengan penerimaan penghargaan dari Presiden Republik Indonesia berupa satya lencana karya satya.
	Meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan	Tercapai, dikarenakan kondusifitas pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman hampir tercipta dengan sempurna
KEMAMPUAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme 2. Kejujuran dan integritas 3. Ide- ide inovatif 4. Kemampuan memecahkan masalah 5. Ambisius 6. Keandalan dan tanggung jawab 7. Resolusi konflik . 	Tercapai dengan baik, tingkat kemampuan yang berhasil di capai oleh PT. Eriadi Fatkhur Rokhman mencapai presentase 85%

	<ul style="list-style-type: none"> 8. Sikap positif 9. Kecerdasan emosional 10. Kerja sama tim 11. Kesiapan untuk belajar 12. Kreativitas 13. Kedermawanan 	
PERILAKU		Tercapai, karena Sebelum menjadi karyawan pada PT. Eriadi Fatkhur Rokhman sebelumnya telah ada penyeleksian karyawan berupa seleksi tertulis dan wawancara, ataupun salah satunya ialah seleksi kepribadian sehingga karyawan pada perusahaan ini memiliki perilaku atau kepribadian yang baik
KEPEMIMPINAN		Perusahaan ini memiliki gaya kepemimpinan demokratis, yaitu Pemimpin yang demokratis mempertahankan kepemilikan dan akuntabilitas semua karyawan, sambil memberi mereka kebebasan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan deskripsi pada tabel 2 maka dapat disimpulkan, seluruh indikator tersebut tidak dapat tercipta apabila latar belakang pendidikan pada suatu karyawan di dalamnya rendah, tentunya keberhasilan tersebut tercipta karena didukung salah satunya oleh kemampuan ataupun keahlian dari orang yang berada di dalamnya, karena semakin berkualitas keterampilan karyawan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan juga mencapai tingkat efektivitas yang tinggi.

Hasil penelitian penulis terhadap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik telah terbukti mampu meningkatkan efektivitas kinerja dari karyawan, terlihat dari hasil yang dikerjakan akan lebih cepat terselesaikan dan waktu dalam pengerjaannya lebih efektif, serta

juga dalam berfikir lebih terbuka dan luas, karena telah menempuh proses pelatihan dan pengembangan dan juga telah bertukar pikiran antar sesama karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian dari (Wiryawan & P.I. Rahmawati, 2020) yang menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan dengan tingkat pelatihan tertentu akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan tepat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011), Pendidikan adalah totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia yang komprehensif, pendidikan adalah proses evolusi yang berkelanjutan dan menghadapi masalah sumber daya yang terbatas, sehingga perlu untuk membangun sistem manajemen yang memungkinkan kinerja tugas-tugas pendidikan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Hayati (2020) yang mengemukakan jika tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka individu tersebut dapat memiliki keterampilan khusus atau keahlian yang mumpuni sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan indikator yang dicapai pada masing-masing variable yang memperlihatkan adanya kesesuaian dan hasil yang baik.

Agar dapat mengkaji latar belakang akademik terkait kinerja pegawai dengan menambahkan variabel penelitian tambahan di masa yang akan datang, perlu dilakukan pemutakhiran penelitian ini dengan menambahkan data yang lebih akurat untuk memverifikasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis), 2(September), 106–115.
- Kantor Jasa Akuntan Indonesia - Eriadi fatkhurrokhman. (2021). Diambil dari <https://kjaef.com/>
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2803>
- Raden, R., & Risti, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). *Ekonomedia*, 09(02).
- Tobing, D. H., Herdiyanto, Y. K., Astiti, D. P., Rustika, I. M., Indrawati, K. R., & Susilawati, L. K. P. A. . (2017). Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif, 156–159.
- Wika Wira Sumarsono. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pamekasan), *Vol 4, No.* Diambil dari <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/1283>
- Wiryawan, K. A., & P.I. Rahmawati. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt, 6(2), 86–95.
- Yacoub, Y., Miranti, E., & Herkulana. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1–13.