

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintahan. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja optimal dalam melayani masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023), tingkat pengangguran terbuka di Lampung mencapai 4,12% pada tahun 2023, menurun dari 4,53% pada tahun sebelumnya. Pencapaian ini tidak terlepas dari peran Disnaker dalam implementasi program-program unggulan seperti pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Disnaker Lampung (2023), instansi ini telah berhasil memfasilitasi penempatan 15.743 tenaga kerja dan menyelenggarakan 127 program pelatihan kerja sepanjang tahun 2023. Selain itu, melalui Unit Layanan Disabilitas (ULD), Disnaker Lampung juga aktif dalam pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas, dengan tingkat keberhasilan penempatan mencapai 65% (Rahmat & Sulistiani, 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, diperlukan kinerja

pegawai yang optimal. Hal ini sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi isu yang penting untuk dikaji.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola kebijakan dan program di bidang ketenagakerjaan, termasuk penempatan tenaga kerja, pelatihan, dan perlindungan pekerja. Sebagai institusi yang berada di garis depan dalam menghadapi isu ketenagakerjaan di tingkat regional, Dinas Tenaga Kerja dihadapkan pada tantangan untuk memastikan bahwa seluruh pegawainya dapat memberikan pelayanan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas ini.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2020), kualitas SDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan dedikasi terhadap pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam menentukan kinerja pegawai instansi pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. SDM yang berkualitas tidak hanya ditandai oleh pendidikan formal, tetapi juga keterampilan kerja, profesionalisme, dan komitmen dalam pelaksanaan tugas. Penelitian oleh Badrianto & Gusramlan (2023) menunjukkan bahwa kualitas SDM, profesionalisme, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Lemahnya kualitas SDM akan berdampak langsung pada menurunnya efektivitas pelayanan publik dan pelaksanaan program kerja. Salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung belum optimal adalah kurangnya pelatihan dan fasilitas pendukung. Maria et al. (2023)

mengungkapkan bahwa kualitas SDM dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tanpa pembinaan yang tepat dan dukungan infrastruktur kerja, pegawai cenderung menunjukkan produktivitas rendah serta minim inovasi. Hal ini menjadi hambatan dalam mewujudkan pelayanan tenaga kerja yang responsif dan efisien terhadap kebutuhan masyarakat di Lampung. Namun demikian, terdapat gap riset yang cukup mencolok, yaitu kurangnya kajian kontekstual yang spesifik membahas pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja di sektor ketenagakerjaan daerah, khususnya di Provinsi Lampung. Penelitian-penelitian terdahulu masih bersifat umum dan belum menyentuh aspek lokal, seperti tantangan geografis, sosio-kultural, serta dinamika birokrasi di wilayah tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan yang lebih fokus pada evaluasi kelembagaan, strategi pelatihan SDM berbasis kebutuhan lokal, serta hubungan antara kompetensi individual dan output kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Selain itu, pelatihan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Priyono (2021) menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2023), lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Untuk mendukung penelitian ini, dilakukan prasurvey terhadap 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil prasurvey menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait

kualitas SDM, pelatihan, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berikut adalah hasil prasurvei yang dirangkum dalam tabel:

Tabel 1. Prasurve Kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Kehadiran Tepat Waktu	100%	78%	Masih ada keterlambatan jam masuk
2	Penyelesaian Tugas Tepat Waktu	100%	72%	Banyak tugas melewati deadline
3	Kualitas Hasil Kerja	100%	74%	Belum memenuhi standar kualitas pelayanan
4	Disiplin dalam Bekerja	100%	70%	Banyak pelanggaran kedisiplinan ringan
5	Inisiatif dan Tanggung Jawab	100%	68%	Pegawai masih menunggu instruksi atasan
6	Kemampuan Kerja Sama Tim	100%	76%	Kurangnya koordinasi antar bagian
7	Penguasaan Tugas dan Fungsi	100%	73%	Masih ada yang belum memahami SOP
8	Pelayanan kepada Masyarakat	100%	71%	Terdapat keluhan terhadap layanan publik

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024

Hasil prasurvei ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tabel prasurvei kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, terlihat bahwa sebagian besar indikator kinerja belum mencapai target optimal 100%. Indikator seperti kehadiran tepat waktu (78%),

penyelesaian tugas tepat waktu (72%), dan disiplin kerja (70%) menunjukkan adanya kendala dalam manajemen waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Rendahnya nilai pada inisiatif dan tanggung jawab (68%) serta pelayanan kepada masyarakat (71%) mencerminkan bahwa beberapa pegawai masih menunjukkan sikap pasif dan kurang proaktif dalam menjalankan tugasnya, yang tentu berdampak pada kualitas pelayanan publik. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Supriyanto dan Ma'arif (2022) yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan, kemampuan individu, dan motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian lain oleh Putra dan Nuraini (2023) juga menemukan bahwa kurangnya pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, serta rendahnya penguasaan terhadap standar operasional prosedur (SOP), menjadi penyebab utama menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, intervensi berupa pelatihan, peningkatan motivasi kerja, dan pengawasan internal menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 2. Prasurvei Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Frekuensi Pelatihan per Tahun	100%	60%	Pelatihan tidak dilaksanakan secara rutin setiap tahun
2	Relevansi Materi Pelatihan	100%	65%	Materi belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tugas
3	Kesesuaian Peserta dengan Topik	100%	62%	Banyak peserta pelatihan tidak sesuai bidang tugasnya
4	Evaluasi Pasca Pelatihan	100%	55%	Tidak ada tindak lanjut atau penilaian hasil pelatihan
5	Penerapan Hasil Pelatihan dalam Pekerjaan	100%	58%	Hasil pelatihan belum diimplementasikan secara maksimal
6	Ketersediaan Anggaran Pelatihan	100%	63%	Anggaran terbatas dan kurang terfokus untuk pengembangan kompetensi
7	Ketersediaan Fasilitator Berkualitas	100%	67%	Narasumber pelatihan tidak selalu berasal dari praktisi/profesional

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024

Berdasarkan tabel prasurvei di atas, terlihat bahwa pelatihan pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung masih belum optimal dalam berbagai aspek. Indikator seperti frekuensi pelatihan (60%), evaluasi pasca pelatihan (55%), dan penerapan hasil pelatihan (58%) menunjukkan bahwa program pelatihan yang ada belum dirancang secara menyeluruh dan berkelanjutan. Hal ini menjadi tantangan dalam meningkatkan kapasitas pegawai yang seharusnya dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, relevansi materi pelatihan (65%) dan kesesuaian peserta dengan topik pelatihan (62%) memperlihatkan bahwa banyak pelatihan yang tidak tepat sasaran. Ketidaksesuaian ini menyebabkan kompetensi yang diperoleh dari pelatihan tidak dapat diterapkan secara maksimal di lingkungan kerja. Penelitian oleh Lestari dan Wibowo (2023) menunjukkan bahwa ketidaktepatan dalam penentuan peserta pelatihan berdampak langsung terhadap rendahnya transfer of training dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Keterbatasan anggaran pelatihan (63%) dan minimnya fasilitator yang kompeten (67%) turut memperburuk efektivitas pelatihan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rahmawati dan Kurniawan (2022), yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, termasuk anggaran, tenaga pengajar, dan fasilitas pelatihan yang memadai. Tanpa dukungan tersebut, pelatihan hanya menjadi formalitas tanpa memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Untuk meningkatkan kualitas pelatihan, maka perlu adanya perencanaan pelatihan yang berbasis pada analisis kebutuhan riil di lapangan. Selain itu, evaluasi pelatihan juga harus dilakukan secara sistematis agar pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Langkah ini akan membantu menciptakan SDM yang kompeten dan adaptif terhadap dinamika kerja di sektor ketenagakerjaan.

Tabel 3. Prasurve Lingkungan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja	100%	70%	Masih banyak ruang kerja kurang tertata dan tidak bersih
2	Pencahayaan dan Sirkulasi Udara	100%	68%	Ventilasi dan pencahayaan kurang memadai di beberapa ruang kerja
3	Fasilitas Kerja (meja, kursi, komputer)	100%	65%	Banyak fasilitas kerja sudah usang dan tidak nyaman
4	Suasana Kerja yang Kondusif	100%	72%	Hubungan antarpegawai belum sepenuhnya harmonis
5	Dukungan Atasan dan Rekan Kerja	100%	66%	Supervisi dan komunikasi dua arah masih minim
6	Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3)	100%	69%	Belum ada SOP K3 yang terimplementasi dengan baik
7	Ruang Istirahat Pegawai	100%	60%	Ruang istirahat sempit dan kurang representatif

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung 2024

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung masih jauh dari kondisi ideal. Indikator seperti kebersihan dan kerapian ruang kerja (70%), serta fasilitas kerja (65%), menunjukkan bahwa pegawai belum bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung. Kondisi fisik ruangan yang kurang tertata, pencahayaan yang tidak memadai, serta peralatan kerja yang tidak layak dapat menurunkan semangat dan produktivitas pegawai. Selain aspek fisik, aspek psikososial juga mengalami kendala. Misalnya, dukungan dari atasan dan rekan kerja (66%) dan suasana kerja kondusif (72%) masih di bawah target. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal belum berjalan efektif dan belum tercipta hubungan kerja yang harmonis. Menurut penelitian oleh Astuti dan Darmawan (2023), lingkungan kerja yang tidak mendukung secara emosional dan sosial dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan loyalitas pegawai. Kurangnya perhatian terhadap aspek keamanan dan keselamatan kerja (69%), serta fasilitas ruang istirahat (60%), menandakan masih lemahnya implementasi aspek kesejahteraan pegawai. Padahal, sesuai dengan temuan Ramadhani dan Yusuf (2022), lingkungan kerja yang sehat dan aman berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja dan menurunkan tingkat absensi. Kurangnya fasilitas untuk beristirahat juga bisa menyebabkan kelelahan dan

menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Untuk itu, perbaikan lingkungan kerja harus menjadi prioritas manajemen. Mulai dari peningkatan sarana dan prasarana kerja, penguatan SOP keamanan kerja, hingga membangun budaya kerja yang suportif dan komunikatif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Teori Herzberg tentang dua faktor motivasi menyatakan bahwa faktor eksternal seperti lingkungan fisik dan hubungan antarpegawai berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. Studi oleh Handoko (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai di sektor publik, termasuk di dinas-dinas pemerintahan.

Ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam membentuk kinerja pegawai. SDM yang berkualitas tanpa pelatihan akan mengalami stagnasi dalam keterampilan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja meski pegawai memiliki kompetensi tinggi. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang terintegrasi—meliputi rekrutmen yang selektif, pelatihan yang relevan, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat—merupakan pendekatan strategis dalam manajemen kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja membutuhkan perhatian serius terhadap aspek kualitas SDM, pelatihan yang berkesinambungan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan dari berbagai teori dan penelitian sebelumnya menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh kualitas faktor-faktor internal tersebut. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu terus mendorong pengembangan SDM secara menyeluruh guna menciptakan layanan publik yang profesional dan responsif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas SDM, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan. maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **”Pengaruh Kualitas SDM, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kualitas SDM, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
2. Menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
3. Menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .
4. Menganalisis Pengaruh kualitas SDM, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan positif bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung khususnya pada aspek kinerja pegawai.

2. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan yang bermanfaat dan agar dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini, sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan tesis.

LAMPIRAN