

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi banyak instansi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik. Instansi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya untuk mencapai keberhasilan pegawai agar kualitas kerja tetap baik harus diperhatikan bahwa pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai. Kualitas kerja yang berkualitas tentunya akan berpeluang besar memberikan hasil yang berkualitas juga (Suryani et al., 2021)

Di lingkungan kerja, SDM merupakan faktor utama sebagai pengambil keputusan dan juga sebagai penggerak utama dalam organisasi. Sumber daya manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk bertanggung jawab atas tugas yang diterimanya, sehingga setiap instansi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas kerja yang baik yang dapat membawa instansi kearah yang lebih baik lagi (Kasus et al., 2024)

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya Suryani et al. (2021), Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana mengevaluasi atau menilai kualitas kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan kualitas kerja sekaligus meningkatkan loyalitas dari para pegawai (Kirana et al., 2023)

Salah satu cara yang umum dilakukan instansi untuk meningkatkan kualitas kerja adalah melalui pelatihan kerja Suryani et al. (2021). Pelatihan dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, dan kualitas kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu dengan jenjang kualifikasi atau pekerjaan. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri (Suryani et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian (Suryani et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Selain pelatihan, hal lainnya yang membentuk kualitas kerja adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi Suryani et al. (2021). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di referensikan terhadap kualitas kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi Suryani et al. (2021). Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi pegawai sangat membantu dalam kualitas kerja yang diberikan pegawai (Agus et al., 2024). Berdasarkan hasil penelitian (Suryani et al., 2021) dan (Agus et al., 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

instansi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan kualitas kerja suatu instansi (Kirana et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian (Kirana et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Lapas Kelas IIA Padang. Kualitas kerja pegawai yang terdapat di dalam Lapas Kelas IIA Padang merupakan hasil dari setiap kualitas kerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kerja di Lapas Kelas IIA Padang dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Berhasilnya pencapaian kualitas kerja pegawai Lapas Kelas IIA Padang tidak terlepas dari kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan pelatihan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja pegawai. Berikut tabel Pelatihan yang di ikuti Pegawai Lapas Kelas IIA Padang sepanjang tahun 2024

Tabel 1.1
Pelatihan yang di ikuti Pegawai Lapas Kelas IIA Padang
Sepanjang tahun 2024

No	Pelatihan yang di ikuti
1.	Webinar Series 1 dengan tema "SDM Berkualitas Menyongsong Indonesia Emas 2045"
2.	Webinar Seires 2 dengan tema "Karir dan Kinerja Jabatan Fungsional Sebagai Penggerak Pembangunan ASN BERAKHLAK"
3.	Webinar Series 3 dengan tema "Kenali Potensimu dan Maksimalkan Peformamu"

4. Webinar Series 4 dengan tema "Jabatan Fungsional Sebagai Investasi SDM Bagi Organisasi Masa Depan"
 5. Webinar Series 5 dengan tema "Powerfull Coaching, Mentoring dan Councelling untuk Perubahan Organisasi dan Pengembangan Kompetensi ASN"
 6. Webinar Series 6 dengan tema "Personal Branding Aparatur Sipil Negara"
-

Khusus tahun 2024, seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Padang mengikuti pelatihan secara online dalam bentuk webinar yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM. Webinar merupakan serangkaian acara daring yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Kegiatan ini dirancang untuk membantu pegawai memahami peran mereka dalam organisasi dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Pada tabel di atas, total keseluruhan pegawai di Lapas berjumlah 125 orang, berdasarkan data, semua pegawai telah mengikuti berbagai jenis pelatihan, termasuk webinar dengan tema yang berfokus pada pengembangan SDM, karir, kinerja jabatan fungsional dan personal branding. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan, terdapat beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam praktek kerja sehari-hari. Selain itu, kurangnya fasilitas dapat menghambat kompetensi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai

Pelatihan pegawai di Lapas Kelas IIA Padang merupakan program penting yang dirancang untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme kerja pegawai. Selain data dan hasil wawancara dari beberapa orang pegawai di Lapas, meskipun

pelatihan diadakan tidak sepenuhnya membuat pegawai relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga beberapa pegawai hanya mengikuti pelatihan tetapi tidak ikut aktif berpartisipasi, perlu ada penyesuaian dalam penyampaian materi untuk memastikan semua pegawai dapat memahami dan menerapkan apa yang dipelajari. Dengan adanya permasalahan ini, diharapkan pegawai mengikuti semua sesi pelatihan dan berpartisipasi secara konsisten sehingga Kementerian Hukum dan HAM dapat meningkatkan kualitas kerja pegawainya melalui program pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai di Lapas Kelas IIA Padang bahwa beberapa pegawai yang mengikuti webinar melaporkan adanya masalah dengan koneksi internet yang tidak stabil saat mengikuti webinar. Kesulitan ini menyebabkan pegawai tidak dapat login atau berpartisipasi secara penuh, yang dapat mengurangi pengetahuan dan keterampilan dalam pelatihan, Meskipun ada antusiasme yang tinggi untuk mengikuti webinar, terdapat tantangan dalam memastikan bahwa semua pegawai berpartisipasi secara aktif. Dengan adanya permasalahan ini, diharapkan fasilitas dan koneksi yang stabil agar kualitas kerja pegawai di lingkungan Kemenkumham dapat meningkat, sehingga mampu memenuhi kompetensi pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.

Selain itu, berbagai layanan teknologi informasi yang disediakan oleh BPSDM Hukum dan HAM belum terintegrasi dalam satu platform, yang menyulitkan pegawai untuk mengakses informasi terkait rencana, jadwal, dan hasil pelaksanaan pelatihan. Hal ini dapat menghambat pengembangan kompetensi pegawai secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di Lapas Kelas IIA Padang bahwasannya beban kerja pegawai sering kali menjadi masalah yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Pegawai memiliki tanggung jawab yang beragam, termasuk tugas dari bagian bidang masing-masing yang sering kali harus diselesaikan dalam waktu terbatas, tekanan untuk memenuhi batas waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas dapat mempengaruhi kualitas kerja, sehingga banyak pegawai Lapas bekerja dalam jam kerja yang panjang.

Beban kerja yang tinggi di Lapas biasanya seperti pegawai di Lapas diberikan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan, tugas yang dikerjakan mendapatkan SPD (Surat Perjalanan Dinas) berupa uang perjalanan selama dinas luar yang tergantung berapa banyak tugas yang diselesaikan dalam waktu 1 bulan, maka tugas harus diserahkan kepada pimpinan untuk di tanda tangan sebagai bukti bahwa tugas yang diberikan telah selesai dengan batas waktu pengerjaannya, tapi dalam batas waktu tersebut pegawai diberikan lagi tugas yang sama dengan batas waktu yang sama sehingga tugas tersebut menjadi menumpuk, jika menumpuk dan tidak diselesaikan dengan secepatnya maka pegawai tidak mendapat SPD sebelum tugas yang diberikan selesai. Dari permasalahan yang dialami pegawai tersebut dapat dilihat jika beban kerja pegawai tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Semua faktor di atas berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai Lapas. Untuk itu memerlukan perhatian dari pimpinan Lapas untuk meningkatkan dukungan dan sumber daya untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Dari permasalahan yang dialami pegawai tersebut

dapat dilihat jika beban kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Beban kerja ini dapat berdampak langsung pada kualitas kerja di Lapas Kelas IIA Padang.

Berdasarkan data dan sumber yang diperoleh dari Lapas Kelas IIA Padang, maka peneliti dapat meninjau permasalahan yang ada tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Adanya beberapa pegawai yang memiliki kualitas kerja rendah, kurangnya pelatihan, kompetensi dan beban kerja yang tinggi. Oleh sebab itu alasan tersebut peneliti membahas mengenai **“Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Universitas Dharma Andalas, serta memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penelitian selanjutnya sebagai referensi secara detail.

2. Manfaat Bagi Universitas Dharma Andalas

Menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat menerapkan teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

3. Manfaat Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Lapas Kelas IIA Padang dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

1.5 Batasan Penelitian

Mengingat begitu banyaknya permasalahan yang harus dibatasi, agar penelitian ini dapat membahas tuntas dan dapat mencapai sasaran yang dituju, maka penelitian ini memfokuskan pada **“Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja”**.