

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Demi mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan. Oleh karena itu kelangsungan jalannya sebuah organisasi atau instansi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang baik dan ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tingkat pendidikan dan pengembangan karir yang berasal dari individu atau organisasi. Tingkat pendidikan bisa mempengaruhi kinerja pegawai lantaran pendidikan bisa menata pola pikir setiap individu dan meningkatkan ilmu pengetahuan, sehingga tingkat pendidikan seseorang dapat melahirkan perbedaan dalam bertindak, Nuruni dalam Bu'ulolo Liberia (2018). Dilanjut menurut Tambunan dalam Bu'ulolo Liberia (2018), tingkat pendidikan sangat berdampak dalam menerapkan suatu kapasitas pelayanan yang baik, oleh karena itu, setiap tingkat pendidikan yang dilewati setiap individu dapat

memberikan pengetahuan dan keahlian yang lebih baik sesuai tingkat pendidikan yang dijalannya.

Sinambela (2013) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir pada penelitian Parerung (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih dimasa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini juga didukung oleh Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Widodo (2015), pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan jenjang karier atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan didukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Bagi banyak pegawai, karier kerja atau jabatan merupakan bagian penting dari rencana yang disusun secara hati-hati. Menurut Sinambela (2013) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan juga menentukan kemajuan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, apabila setiap pegawai memiliki pendidikan yang bagus di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan maka akan mempengaruhi kinerjanya

Peneliti memilih objek penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan (Disdamkarmat). Tugas utama Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan adalah melaksanakan urusan

pemerintahan pada daerah wilayah kota medan untuk pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan dan penyelamatan bencana kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan merumuskan kebijakan bidang kebakaran dan penyelamatan, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah kota medan dibidang kebakaran dan penyelamatan, pembinaan dan pembimbingan pada instansi di wilayah kota medan, agar tanggap menghadapi bencana kebakaran dan dapat melakukan penyelamatan, hingga evaluasi dan laporan terkait bidang kebakaran dan penyelamatan.

Peneliti menemukan fenomena –fenomena berupa masalah yang terjadi di dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, masalah yang terjadi dan sering dihadapi dalam kinerja adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai dimana pola pikir dalam menyelesaikan masalah atau pekerjaannya yang lambat atau kurang tepat, dan sikap menunda-nunda pekerjaan.
2. Terdapat pegawai dipindahkan ke subnansi kerja yang lain sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.
3. Terdapat pegawai yang melakukan pekerjaan ganda, diluar dari tupoksi pekerjaan yang diatur didalam tupoksi pekerjaannya. Karena tidak sinkronnya kemampuan pegawai dengan jabatannya sehingga beberapa pegawai tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang semestinya

Demi mendukung sudut pandang peneliti mengenai adanya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, berikut di sajikan tabel rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, tabel tingkat pendidikan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dan tabel golongan jabatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
dan Penyelamatan Kota Medan

Gol	Jumlah Pegawai	Rata-rata Total Point Perbulan					
		Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
IV/b	1	89.33	99.61	87.6	20.218	47.499	75.741
IV/a	3	88.70	87.58	80.05	50.994	42.928	82.512
III/d	9	89.21	86.39	86.41	32.606	25.546	36.292
III/c	21	84.96	87.51	87.51	12.248	9.811	12.659
III/b	13	86.54	86.59	86.59	7.343	9.852	8.491
III/a	14	86.24	91.09	86.55	11.518	9.339	10.175
II/d	56	85.55	87.23	84.04	8.262	8.653	8.338
II/c	15	82.87	84.69	82.69	8.162	8.588	7.250
II/b	7	86.33	86.33	87.33	13,902	9.561	12.150
II/a	4	82.90	88.65	83.70	8.348	10,654	8.639
I/d	1	85.79	85.59	84.75	11.89	9..253	8.615
I/c	1	86.61	86.36	82.90	8.127	8.521	9.267

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa Rekapitulasi Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota medan bulan Juli – Desember 2022, terendah berada dalam golongan II/c pada bulan desember

	Penyelamatan Kota Medan																			
13	Kepala Seksi Pemeliharaan dan Perawatan Sarana dan Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan												1							
14	Kepala UPT Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Wilayah 1 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan												1							
15	Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan												1							
16	Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi Kebakaran												1							

	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan												
20	Kepala Sub Bagian Penyusunan Program Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan							1					
21	Pengelola Data									1		1	
22	Analisis Kebakaran						2	2	4	1			
23	Analisis Kepegawaian								4	1			
24	Pemadam Kebakaran		2		7	40		4	1				
25	Penata Laporan Keuangan						1	1					
26	Pranata Pemadam Kebakaran	1	1	1		6	17	3	4	3			
27	Pengadministrasi Umum					1	1	1					
28	Penyusun Program, Anggaran dan Pelaporan							1					

29	Bendahara							2					
30	Pengelola Sarana Dan Prasarana							1					
31	Pengadministra si Keuangan							1					
32	Analisis Keuangan							1					
33	Pengadministra si Kepegawaian				1								
34	Analisis Kinerja							1					
35	Teknisi Peralatan dan Mesin				1								
36	Pengemudi Mobil Pemadam Kebakaran		1	4	1	8			1				
	Total	1	1	4	7	15	56	14	13	21	9	3	1

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan 2023

Berdasarkan tabel 1.2 kita dapat melihat golongan II/c mencakup jabatan pemadam kebakaran sebanyak 7 pegawai, pranata pemadam kebakaran sebanyak 6 pegawai, pengadministrasi umum 1 pegawai, pengemudi mobil pemadam kebakaran, dan untuk golongan II/d mencakup jabatan Pemadam kebakaran 40 pegawai, pranata pemadam kebakaran 17 pegawai, pengadministrasi umum 1 pegawai, dan pengemudi pemadam kebakaran 8 pegawai.

Tabel 1.3

Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
dan Penyelamatan Kota Medan

No	Jabatan	Golongan
----	---------	----------

		SMA/SMK	D3	D4	S1	S2
1	Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan			1		
2	Kepala Bidang Pencegahan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan					1
3	Kepala Bidang Pemadam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan			1		
4	Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
5	Kepala Bidang Penyelamatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan					1
6	Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan					1
7	Kepala Seksi Investigasi Kebakaran dan Penyelamatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan					1
8	Kepala31 UPT Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Wilayah IV Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	

9	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Dunia Usaha Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
10	Kepala Seksi Informasi dan Pengolah Data Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
11	Kepala Seksi Pencegahan dan Inspeksi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
12	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
13	Kepala Seksi Pemeliharaan dan Perawatan Sarana dan Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
14	Kepala UPT Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Wilayah 1 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
15	Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	

16	Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan			1		
17	Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi Non Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan			1		
18	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Wilayah IV Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan			1		
19	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Wilayah III Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
20	Kepala Sub Bagian Penyusunan Program Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan				1	
21	Pengelola Data				1	1
22	Analisis Kebakaran	2			7	
23	Analisis Kepegawaian		1			
24	Pemadam Kebakaran	47			6	
25	Penata Laporan Keuangan					2
26	Pranata Pemadam Kebakaran	27	1		8	
27	Pengadministrasi Umum	3				
28	Penyusun Program, Anggaran				1	

	dan Pelaporan					
29	Bendahara	1			1	
30	Pengelola Sarana Dan Prasarana			1		
31	Pengadministrasi Keuangan	1				
32	Analisis Keuangan				1	
33	Pengadministrasi Kepegawaian	1				
34	Analisis Kinerja				1	
35	Teknisi Peralatan dan Mesin					
36	Pengemudi Mobil Pemadam Kebakaran	15				
	Total	97	2	11	27	7

Sumber : *Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 kita dapat melihat tingkat pendidikan yang mendominasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan adalah tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 97 pegawai yang dimana penyebaran jabatan untuk lulusan SMA/SMK mencakup Pemadam Kebakaran sebanyak 47 pegawai, Pranata Pemadam Kebakaran sebanyak 27 pegawai., Pengemudi Pemadam Kebakaran 15 pegawai , pengadministrasi umum sebanyak 3 pegawai, analisis kebakaran 2 pegawai, dan pengadministrasi kepegawaian, pengadministrasi keuangan, bendahara masing-masing 1 pegawai.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Target pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan belum sesuai harapan sebesar 100%.
2. Masih banyaknya pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan yang membutuhkan program pendidikan.
3. Pengembangan karir Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan tidak merata pada setiap pegawai.
4. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan kurang memperhatikan karir pegawai

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulisan pembatasan ini hanya berkaitan pada *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan”*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
2. Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
3. Seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah mengetahui :

1. Mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
2. Mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
3. Mengetahui besarnya Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan karir mempengaruhi Kinerja Pegawai secara simultan dan parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

1. Instansi

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kompetensi, penilaian prestasi kerja pegawai, dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang ada sehingga apa yang diharapkan instansi dapat tercapai.

2. Penulis.

- a. Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Quality.

- b. Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pola pikir dalam menganalisis promosi jabatan Perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain.

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.