

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di masa sekarang ini teknologi sudah banyak menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan yang kompetitif potensial ialah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti pentingnya setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan Masyarakat secara berkelanjutan.

Kualitas sumber daya manusia pada sebuah Perusahaan sangat menentukan keberhasilan Perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengembangan SDM merupakan Upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, Pendidikan dan pengembangan. Setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu : pelatihan, Pendidikan, program pembinaan, recruitmen, dan perubahan sistem (Fauzi&Anam, 2019).

SDM yang memiliki kualitas merupakan keunggulan bersaing bagi Perusahaan. Manajemen Perusahaan harus melakukan pengelolaan SDM yang menjadi prioritas utama bagi Perusahaan. Perusahaan dapat melakukan perencanaan fungsi SDM sebagai kegiatan awal dari departemen SDM.

Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan, agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga

membalik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 tahun 2016 tentang pembentukan perangkat Daerah Kota Medan, maka penyelenggaraan sub urusan kebakaran menjadi tugas, fungsi dan tanggung jawab Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 66 Tahun 2017, tugas dan kewajiban Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran. Sesuai dengan lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tugas instansi kebakaran pada tingkat kabupaten/kota adalah :

- a. Pencegahan, pengendalian, pemadam, penyelamatan, dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran dalam daerah Kabupaten/Kota.
- b. Inpeksi peralatan proteksi kebakaran
- c. Investigasi kejadian kebakaran
- d. Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran.

Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan menjadi hal yang sangat penting. Pelatihan yang tepat akan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan PHL dalam menangani situasi darurat, sedangkan pengembangan SDM akan memberikan kesempatan bagi PHL untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Menurut Hamalik (2015) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam

bentuk pemberian bantuan kepada tenaga yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Meidita (2019), pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini, organisasi harus memahami cara belajar yang efektif untuk merancang program pelatihan yang sesuai.

Pelatihan yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan meliputi :

1. Diklat dasar (Bimbingan teknis) Pemadam Kebakaran seperti orientasi pengenalan.
2. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat I yaitu pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan kesiapsiagaan para petugas pemadam kebakaran.
3. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat II yaitu diklat lanjutan untuk meningkatkan kompetensi petugas pemadam kebakaran.
4. Diklat dasar Pemadam Kebakaran tingkat III yaitu diklat yang bertujuan untuk mempersiapkan personel ditempat kerja dalam menanggulangi kebakaran.
5. Diklat operator mobil
6. Diklat penyelamatan rescue yaitu diklat yang mengajarkan peserta bagaimana melakukan penyelamatan dalam situasi darurat.
7. Diklat inspektur kebakaran tingkat I yaitu diklat untuk menjadi inspektur keselamatan kebakaran tingkat pemula.
8. Diklat inspektur kebakaran tingkat II yaitu diklat yang harus diikuti untuk menjadi inspektur kebakaran.

9. Diklat investigator kebakaran yaitu diklat untuk mempersiapkan seorang pemadam kebakaran untuk menjadi penyidik kebakaran.
10. Penyuluhan lapangan
11. Diklat instruktur damkar yaitu untuk memberikan keterampilan kepada instruktur dalam memberikan pelatihan pemadam kebakaran.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan pertama dalam proses pencapaian tujuan dan Pembangunan organisasi dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangat bermanfaat bagi pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas ke depan. Dengan terus berkembangnya zaman (modern), sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dan bersaing dengan perubahan zaman.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan PHL meliputi :

1. Breffing setiap regu
2. Apel
3. Pembinaan fisik dipagi, siang, dan sore
4. Pengenalan peralatan kerja seperti : Helm, fire jaket, alat bantu pernapasan, safety shoes, masker, sarung tangan safety, kaca mata safety, spray nozzle, senter, HT, kampak kecil.

Menurut Mangkunegara (2019), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana Perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Pegawai harian lepas (PHL) atau tenaga honorer memiliki peran yang cukup strategis dan menentukan dalam mendukung pelaksanaan kelancaran pelayanan dan kesuksesan tata kelola birokrasi pemerintahan di daerah. Kedudukan yang cukup strategis tersebut harus diformulasikan dengan kebijakan peningkatan baik *hard skill* ataupun *soft skill* yaitu pengetahuan keterampilan dan sikap yang memuaskan dalam bekerja dalam membantu tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara agar memiliki kinerja yang memuaskan. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok PHL yang memiliki kinerja profesional, yaitu PHL yang mampu memenuhi standar kompetensi tugas dan fungsinya sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok PHL profesional dengan kompetensi seperti diatas, maka perlu dilaksanakan pembinaan melalui pelatihan secara gradual namun tetap terarah dan sistematis.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dalam Upaya menciptakan kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan diketahui dan disadari masih terdapat beberapa permasalahan dan berbagai kendala. Keterbatasan tersebut antara lain masih adanya Pegawai Harian Lepas (PHL) yang membutuhkan pelatihan untuk mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi situasi kritis untuk menghindari kecelakaan yang terjadi pada saat situasi darurat. Masih terdapat kelalaian dan kesalahan dalam menggunakan alat SCBA ( self contained breathing apparatus ) atau alat pelindung pernapasan dan kurangnya berhati-hati dalam membawa mobil pada saat situasi darurat , sehingga hasil pekerjaan yang sudah diterapkan oleh SOP tidak sesuai prosedur yang diharapkan. Masih terdapat kesalahan pengembangan SDM dalam pengenalan peralatan pada PHL pada saat situasi darurat dan menyebabkan kecelakaan dalam bertugas. Penulis menganalisis bahwa keterbatasan tersebut dipengaruhi oleh bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM pada pegawai PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan sehingga tugas dan tanggungjawab PHL tidak dapat diselesaikan secara prosedural, terencana, dan tepat waktu. Dari uraian permasalahan tersebut penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja PHL Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Masih banyak pegawai harian lepas (PHL) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan membutuhkan Pelatihan
2. Masih terdapat kelalaian dan kesalahan pada kinerja PHL dalam menggunakan alat pada saat situasi darurat di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan
3. Masih terdapat kesalahan pengembangan SDM dalam pengenalan peralatan pada PHL di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

## **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 penulis pembatasan ini hanya berkaitan pada :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan
2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

## **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen strata satu (S1) serta menambah wawasan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

2. Bagi Universitas Quality

Sebagai tambahan literature kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

### 3. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan yang diperlukan oleh instansi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan

### 4. Bagi Peneliti Lain

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

