

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, terutama pada lembaga publik yang bergerak dalam pelayanan darurat seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Peran utama pegawai pemadam kebakaran tidak hanya sekadar memadamkan api, tetapi juga menyelamatkan nyawa dan aset masyarakat. Pekerjaan ini memiliki risiko tinggi, menuntut fisik yang prima, hingga burnout yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja (Rahmawati & Susanti, 2021). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya kualitas SDM yang baik, tujuan organisasi sulit tercapai. Hal ini berlaku bukan hanya di sektor swasta, tetapi juga pada lembaga pemerintahan yang bertugas melayani masyarakat. Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran vital dalam menjaga keselamatan publik adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Tugas pokok instansi ini adalah melaksanakan pencegahan, pengendalian, dan penanggulangan kebakaran, serta penyelamatan terhadap masyarakat dari berbagai risiko bencana.

Dalam konteks Kota Medan, keberadaan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sangat krusial mengingat tingginya aktivitas perkotaan yang rentan memicu insiden kebakaran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022), jumlah kasus kebakaran di wilayah perkotaan, termasuk Kota Medan, menunjukkan tren meningkat setiap tahunnya, yang berarti beban kerja pegawai pemadam kebakaran semakin tinggi

Selain itu, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karir tidak hanya terkait promosi jabatan, melainkan juga mencakup program pelatihan, peningkatan kompetensi, rotasi jabatan, dan pembinaan dari atasan. Menurut Greenhaus (2000) yang dikembangkan oleh Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2020), pengembangan karir yang jelas dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi. Sari dan Pratama (2022) menemukan bahwa

jalur karir yang transparan dan kesempatan pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai sektor publik.

Pengembangan karir merupakan proses yang berkesinambungan dan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan potensi, keterampilan, dan kompetensi pegawai. Melalui pelatihan, pendidikan, rotasi pekerjaan, promosi, serta perencanaan karir yang jelas, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap aspek pengembangan karir. Padahal, dengan pengembangan karir yang tepat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas yang lebih kuat dari pegawai. Realita di lapangan menunjukkan adanya tantangan. Beberapa pegawai pemadam kebakaran mengaku beban kerja tinggi tidak sebanding dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia. Lubis dan Ananda (2021) mencatat bahwa ketidakjelasan jalur karir di instansi pemerintah dapat menimbulkan rasa tidak puas, menurunkan motivasi, bahkan memicu tingginya turnover intention. Kondisi ini menjadi semakin berat ketika dikombinasikan dengan tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang sangat riskan.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pemadam kebakaran dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam pengembangan karir. Jika faktor ini tidak diperhatikan, maka kinerja pegawai dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi dikelola dengan baik dan pengembangan karir terjamin, maka pegawai akan bekerja lebih optimal, loyal, dan profesional.

Dari sisi akademik, penelitian ini penting dilakukan karena masih terbatasnya studi empiris yang mengkaji secara simultan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan publik berisiko tinggi, khususnya pemadam kebakaran. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada stres kerja atau motivasi, tanpa mengaitkannya dengan jalur karir

yang jelas.

Sementara dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM. Dengan hasil penelitian ini, instansi dapat memahami pentingnya pengembangan karir. Pengembangan karir meliputi promosi jabatan, pelatihan, rotasi kerja, serta pembinaan kompetensi. Menurut teori Greenhaus (2000) yang dikembangkan oleh *Weer, C. H., & Greenhaus, J. H.* (2020), pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Sari & Pratama (2022) menemukan bahwa kinerja pegawai meningkat signifikan ketika tersedia jalur karir yang transparan dan program pelatihan yang berkesinambungan. Hal ini relevan bagi instansi pemadam kebakaran yang membutuhkan SDM kompeten, terampil, dan siap menghadapi perubahan situasi lapangan.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya tantangan. Pegawai pemadam kebakaran Kota Medan menghadapi beban kerja berat, jam kerja panjang, serta tekanan psikologis tinggi akibat tingginya angka kejadian kebakaran di perkotaan. Di sisi lain, tidak semua pegawai memperoleh kesempatan pengembangan karir secara merata. Ketidakjelasan jalur promosi dan keterbatasan program pembinaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada penurunan motivasi kerja (Lubis & Ananda, 2021).

Pada tahun 2019, tercatat 257 kasus kebakaran di Kota Medan dengan kerugian materi mencapai Rp 56,1 miliar. Selanjutnya pada tahun-tahun berikutnya terjadi penurunan hingga 208 kasus (2021), namun kemudian kembali meningkat signifikan menjadi 268–269 kasus pada Fenomena ini menunjukkan bahwa risiko kedaruratan kebakaran tetap tinggi dan menjadi tantangan operasional yang konsisten bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Instansi ini dikelola oleh 309 personel, yang terdiri atas 149 ASN dan 160 honorer Struktur kepegawaian tersebut mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi status pegawai, serta potensi ketidakstabilan unit kerja jika tidak disertai strategi pengembangan karier dan pelatihan yang memadai.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk mengkaji bagaimana pengaruh faktor pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di instansi yang bergerak dalam pelayanan darurat publik. Temuan diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi pengembangan kebijakan SDM di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan, serta memperkaya literatur akademis tentang manajemen organisasi publik di situasi risiko tinggi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas didapati beberapa identifikasi masalah untuk penelitian ini

1. Faktor pengembangan karir kerap kali menjadi faktor utama kinerja pegawai.
2. Peluang pengembangan karir belum merata.
3. Masih kurangnya penelitian empiris tentang pengembangan karir terhadap pegawai pemadam kebakaran

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada agar mendapatkan arah pembahasan yang lebih baik sehingga tujuan peneliti dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan”

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoretis: Menambah literatur tentang manajemen SDM khususnya pada organisasi pelayanan publik.
2. Praktis: Sebagai masukan bagi pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dalam meningkatkan kesejahteraan dan karir pegawai

