

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan kualitas instansi ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan instansi. Setiap manusia pasti memiliki kualitas dan kapasitas yang berbeda oleh karna itu seperti yang kita lihat adanya penempatan – penempatan posisi pegawai pada suatu organisasi yang berbeda beda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kerja organisasi, sehingga usaha yang dikembangkan dapat mencapai kemajuan.

Pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting artinya bagi instansi atau instansi lainnya, karena merupakan salah satu faktor penunjang jalannya roda organisasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sehubungan dengan adanya peran serta sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka hasil kinerja tersebut dapat dirasakan oleh organisasi bersangkutan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun organisasi tersebut. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan

sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan melalui pelatihan dari pimpinan atau organisasi. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai atau karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu pegawai atau karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pada dasarnya pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai dapat di upayakan dengan menerapkan berbagai kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang bisa mempengaruhi pencapaian kinerja, seperti pelaksanaan program pelatihan.

Pendapat Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2001:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal, karena dengan mengadakan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan pegawai diharapkan adanya peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan dapat digolongkan ke dalam dua kelompok yaitu pertama program pelatihan utama yang meliputi

pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan di dalam atau di luar instansi.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru merupakan instansi Pemerintah yang khusus menangani penanggulangan dan pencegahan kebakaran. Yang diharapkan mampu mengatasi, mencegah dan menanggulangi kejadian kebakaran yang ada di Kota Pekanbaru. Berdasarkan uraian tugas dan fungsinya, tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru adalah melakukan sebagian urusan pemerintah daerah kota Pekanbaru dibidang pemadam kebakaran dan perumusan kebijakan teknis dibidang pemadam kebakaran, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum, penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan pelaporan, penyelenggaraan urusan penata usaha dinas dan pelaksanaan tugas-tugas lain.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru diuntut untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kepercayaan yang diberikan tersebut, dan perlu juga untuk di adakan suatu *Standart Operating Prosedure* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. Dalam menjalankan operasionalnya pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru terbagi atas beberapa jabatan, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran**  
**periode 2012-2016**

Tahun	Posisi	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		SMA	DIII	S1	S2	
2012	Kepala Dinas			1		1
	Subsi Potensi		1			1
	Urusan Umum	1	1			2
	Subsi Operasi	1				1
	Kelompok Jabatan Fungsional	36				36
	<b>Sub Total</b>					<b>41</b>
2013	Kepala Dinas			1		1
	Subsi Potensi		1	1		2
	Urusan Umum		2			2
	Subsi Operasi		2			2
	Kelompok Jabatan Fungsional	47		2		49
	<b>Sub Total</b>					<b>56</b>
2014	Kepala Kantor SAR			1		1
	Subsi Potensi			1		1
	Urusan Umum		1	3		4
	Subsi Operasi		2	2		4
	Kelompok Jabatan Fungsional	55	1			56
	<b>Sub Total</b>					<b>66</b>
2015	Kepala Dinas			1		1
	Subsi Potensi			1		1
	Urusan Umum			5		5
	Subsi Operasi		3	1		4
	Kelompok Jabatan Fungsional	60	1			61
	<b>Sub Total</b>					<b>72</b>
2016	Kepala Dinas			1		1
	Subsi Potensi			2	1	3
	Urusan Umum	1	3	6		10
	Subsi Operasi		3	1		4
	Kelompok Jabatan Fungsional	61		1		61
	<b>Sub Total</b>					<b>79</b>

Sumber data : Dinas Pemadam Kebakaran, 2017

Pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru pada tahun 2012 sebanyak 41 orang, tahun 2013 sebanyak 56 orang, sementara itu tahun 2014 sebanyak 66 orang, tahun 2015 sebanyak 72



orang dan tahun 2016 sebanyak 79 orang. Bertambahnya jumlah pegawai setiap tahun berdasarkan tuntutan kebutuhan instansi akan peningkatan sumber daya manusia dalam bekerja.

Tujuan program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga pegawai lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang kerjanya. Oleh karenanya, suatu organisasi atau instansi perlu melaksanakan program pelatihan bagi para karyawannya, seperti halnya yang dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru. Adapun para pegawai yang telah mengikuti pelatihan pada tahun 2012 hingga tahun 2016 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah peserta dan jenis pelatihan yang dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru tahun 2012 s/d 2016**

Tahun	Jenis pelatihan	Jumlah peserta
2012	Pemadam I	3
2013	Inspektur Tingkat I	4
2014	Inspektur Tingkat I	4
2015	TOT	3
	Rescue	5
2016	Petugas Penyuluh Lapangan (PPL)	8
	Inspektur Tingkat I	4
	Pemadam I	6
Total		37

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 di atas kita lihat pada tahun 2012 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Diklat Pemadam I sebanyak 3 orang. Pada tahun 2013 Dinas Pemadam Kebakaran di tugaskan untuk mengikuti pelatihan Diklat

Inspektur Tingkat I sebanyak 1 orang. Pada tahun 2014 peserta yang mengikuti pelatihan Diklat Inspektur Tingkat I sebanyak 1 orang. Pada tahun 2015 peserta yang mengikuti pelatihan Diklat TOT sebanyak 1 orang, Diklat Rescue sebanyak 2 orang. Dan pada tahun 2016 pegawai yang mengikuti pelatihan Diklat Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) sebanyak 2 orang, Diklat Inspektur Tingkat I sebanyak 3 orang, dan Diklat Pemadam I sebanyak 2 orang. Secara keseluruhan jumlah pegawai yang pernah mengikuti program pelatihan kerja sebanyak 37 orang.

Diklat Pemadam I ialah pendidikan yang dilakukan di Kab Bandung kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru yang bertujuan agar peserta mampu memadamkan kebakaran dengan APAR dan hidran, mampu menggunakan dan memelihara peralatan pelindung diri secara tepat dan cepat, mampu melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), dan memahami tentang sarana proteksi kebakaran.

Diklat Inspektur I di Jakarta ialah pendidikan yang bertujuan untuk mampu memahami peraturan dan standar di bidang proteksi kebakaran, mampu membaca gambar bangunan dan instalasi proteksi kebakaran, memiliki pengetahuan tentang dasar-dasar teori api dan kebakaran, memahami prinsip sistem proteksi kebakaran meliputi sistem aktif, pasif dan *fire safety management*, dan mampu melaksanakan pelaporan hasil inspeksi.

Diklat TOT bertempat latihannya di Kab Bandung, pelatihan yang di peruntukkan bagi orang yang diharapkan setelah selesai pelatihan mampu menjadi pelatih dan mampu mengajarkan materi pelatihan tersebut kepada orang lain. Diklat Rescue di Jakarta, pelatihan ini peserta akan mempunyai kemampuan

melakukan evakuasi satu tahap pada korban yang mengalami kecelakaan di medan terjal.

Diklat Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) merupakan pelatihan yang bertujuan agar peserta mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis tentang penyuluhan kebakaran kepada masyarakat serta memiliki sikap mental dan disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai petugas penyuluh lapangan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara pewnulis terkait pelatihan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada peristiwa terjadinya kebakaran sehingga membutuhkan keterampilan khusus
2. Jenis pelatihan yang sudah dimiliki oleh pegawai tidak disesuaikan dengan keanekaragaman peristiwa yang terjadi
3. Frekuensi atau jumlah tuntutan pelatihan belum sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan pada berbagai tingkatan pelatihan.

Berdasarkan uraian yang terdapat dilatar belakang tersebut maka penulis berminat untuk menulis atau mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka)”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: **“Bagaimana Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka)?”**.

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pelaksanaan pelatihan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru Kantor Induk Cempaka.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Untuk Instansi

Sebagai bahan masukan dan tambahan informasi bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kantor Induk Cempaka, untuk tujuan pengambilan keputusan dimasa mendatang khususnya dalam masalah pelatihan kerja pegawai.

b. Untuk Penulis

Untuk membandingkan dan sekaligus menerapkan teori yang diperoleh dibangku kuliah ke dalam praktek nyata, sehingga dapat berfikir secara sistematis dan dapat meningkatkan kemampuannya secara professional.



c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi maupun tambahan pengetahuan dan pertimbangan dalam penelitian yang sama.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini terdiri dari enam bab, antara lain:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

##### **BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dibahas antara lain: Pelatihan, Kinerja, Hipotesis, Variabel Penelitian, dan Operasional Variabel.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas berisikan: Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

##### **BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Dalam bab ini diuraikan antara lain: Sejarah Singkat Organisasi, Struktur Organisasi, dan Aktivitas Organisasi.

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan antara lain analisa dari setiap variabel penelitian yang terdiri dari Pelatihan, Kinerja, serta pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam ini akan diambil suatu kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

