

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan yang terjadi. Tantangan globalisasi ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan atau instansi dituntut untuk mampu mewujudkan *Good governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan erat dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan organisasi tidak terlepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam posisinya selaku perencana, pelaksana dan pengendali atas keseluruhan aktifitas suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan (Nerissa,2015). instansi pemerintahan

dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. pegawai instansi yang merupakan unsur aparatur negara diperlukan untuk bertugas sebagai abdi masyarakat, harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara maksimal dan akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Selain itu tingkat kepadatan penduduk yang tinggi menjadi faktor yang mempersulit pelayanan pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat termasuk negara Indonesia.

Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak ke-4 di dunia. Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018, Jumlah Penduduk Indonesia adalah sebanyak 266.927.712 jiwa pada tahun 2018. Angka

tersebut lebih tinggi sekitar 8,5% atau bertambah sebanyak 4,333,004 jiwa dibandingkan dengan tahun 2017. Terkait masalah jumlah penduduk, persebaran penduduk yang tidak merata di Indonesia sendiri menyebabkan terjadi konsentrasi kepadatan penduduk yang berpusat di Pulau Jawa. Berkaitan dengan hal tersebut tercatat jumlah penduduk kota besar terdapat di Jawa Barat yang terhitung mencapai 47.379.400 atau 18,3% dari penduduk Indonesia, dan terlihat bahwa hampir seperempat penduduk Jawa Barat tinggal di daerah Bandung Raya, termasuk salah satunya dengan jumlah penduduk yang tinggi. Berikut ini adalah Jumlah penduduk di Kabupaten/kota Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kepadatan penduduk**

No	Kabupaten/kota	Jumlah kepadatan penduduk				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Kabupaten Bandung	3.339.684	3.405.475	3.470.393	3.522.724	3.534.114
2	Kota Bandung	2.444.617	2.458.503	2.470.802	2.481.469	2.490.622
3	Kabupaten Bandung Barat	1.567.398	1.588.781	1.609.512	1.691.385	1.648.387
4	Kota Cimahi	562.721	570.991	570.017	586.580	594.021

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota/kabupaten Bandung

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya arus pertumbuhan penduduk mengindikasikan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Kabupaten Bandung menjadi salah satu dengan jumlah penduduk terbanyak, adapun luas wilayah Kabupaten Bandung adalah 176.238,67 Ha, dengan jumlah penduduk yang terus

meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2018 jumlah penduduk mencapai 3.534.112 jiwa. Seiring dengan tingginya jumlah penduduk di Kabupaten Bandung tersebut, menurut Taufiqurrahman dan Wijaya (2013) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa kepadatan penduduk dan penggunaan lahan dapat menjadi potensi timbulnya kebakaran. Berbagai permasalahan yang disebabkan kepadatan penduduk seperti padatnya permukiman, bangunan, dan sarana prasarana dapat menimbulkan risiko kebakaran. Melihat adanya keterkaitan antara ancaman bencana ini dengan bentuk pelayanan pemerintah, maka harus ada persiapan yang baik dari pemerintah sebagai bentuk antisipasi terutama di Dinas Pemadam Kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan pelaksana dan mempunyai kewenangan dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Kab. Bandung mempunyai 31 kecamatan dibagi kedalam 3 zona wilayah dengan Pos pengawasan Pemadam Kebakaran setiap zona terletak di wilayah Soreang, Ciparay dan Cicalengka.

**Tabel 1.2**

**POS Pemadam Kebakaran Kab.Bandung**

POS	Wilayah	Kecamatan	Luas Wilayah/ Km2
Pos 1	Soreang	13 Kecamatan	860,89 km2
Pos 2	Ciparay	11 Kecamatan	533,47 km2
Pos 3	Cicalengka	7 Kecamatan	260,36 km2

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Tabel tersebut memeperlihatkan Bahwa Setiap Zona memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda, melihat kondisi tersebut Pos 1 yang terletak di Soreang

mempunyai tingkat cakupan wilayah pengawasan paling tinggi dengan meliputi 13 Kecamatan dengan luas wilayah 860,89 km<sup>2</sup>, selain itu Pos Soreang juga bertanggung jawab sebagai pos pusat yang memiliki tugas dalam pengawasan dan mengontrol pos lainnya.

Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung melaksanakan sebagian kewenangan daerah dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang meliputi pencegahan, pembinaan, penyuluhan, dan pengendalian operasional. Namun jika melihat kondisi Dinas Pemadam Kebakaran terutama yg bertempat di Kab.Bandung,saat ini tingkat cakupan pelayanan kebakaran masih minim dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pemadam masih belum optimal. Melihat pencapaian standar yang di tetapkan belum terpenuhi seperti penetapan Waktu Manajemen Kebakaran (WMK) yang telah diatur oleh pemerintah, cakupan pelayanan kebakaran di Kabupaten Bandung belum tercapai dengan tingkat waktu tanggap (*response time*) penanggulangan kebakaran dimana rata-rata cakupan pelayanan waktu tanggap masih di atas 25 menit, masih cukup tinggi ketimbang standar yg di tetapkan (standar yang ditetapkan dalam Permendagri No. 69 Tahun 2012 adalah. 15 menit), akses wilayah Kab. Bandung yang luas memicu kesenjangan di rasio kinerja pelayanan kebakaran terhadap luas wilayah Kabupaten Bandung, masih minimnya jumlah armada dan mobil pemadam kebakaran pada tahun 2018 hanya sebanyak 12 (dua belas) unit Serta kurangnya meningkatkan kesiagaan dan mitigasi waktu karena cepatnya frekuensi datangnya kejadian.

Masalah yang dihadapi adalah meningkatnya jumlah kebakaran setiap tahunnya dan dampaknya yaitu semakin tinggi persentase pokok benda yang

terbakar, Berikut laporan jumlah peristiwa kebakaran yang terjadi tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Kejadian Kebakaran Tahun 2016 - 2018**

No	Tahun	Kejadian kebakaran
1	2016	225 Kejadian
2	2017	254 Kejadian
3	2018	313 Kejadian

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Berdasarkan Laporan dari Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung, berikut ini merupakan data pokok benda terbakar yang terjadi di kota Bandung pada tahun terakhir yang terjadi yaitu di tahun 2018.

**Tabel 1.4**  
**Objek benda yang paling sering terbakar**

No	Objek	Jumlah kejadian
1	Rumah tinggal	145
2	Gudang	35
3	Pabrik	15
4	Lainnya	118
Jumlah		313

Sumber :Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Tabel di atas menunjukkan bahwa pokok benda yang paling sering mengalami kebakaran pada tahun 2018 yaitu area pemukiman atau rumah tinggal penduduk dengan total sebesar 145 kejadian, serta total keseluruhan kejadian di setiap objek pokok benda yang terbakar terhitung 313 benda pada tahun 2018

tersebut. Jumlah tersebut dinilai cukup besar dan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, mengingat bahwa Kebakaran merupakan salah satu bencana non-alam, sebagaimana tercantum dalam Undang – Undang No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, bahwa kebakaran adalah bencana yang berdasarkan penyebab kejadiannya dapat digolongkan sebagai bencana alam maupun bencana non-alam, sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa, kerusakan lingkungan, dan kerugian harta benda (Taufiqurrahman dan Wijaya, 2013), area yang terbakar dan jumlah kerugian pun turut meningkat.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dapat dijalankan dengan baik atau tidak. kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku pegawai dalam upaya menciptakan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai bahan evaluasi untuk pegawai agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi instansi atau perusahaan.

Regu dan jumlah Pegawai terkait proses penilaian kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Regu Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung**

No	REGU	Jumlah Pegawai
1	REGU 1	19 orang
2	REGU 2	19 orang
3	REGU 3	18 orang
Total		56 orang

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Berdasarkan tabel diatas jumlah pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung berjumlah 56 orang yang mana terbagi menjadi 3 Regu.

Penulis melakukan survey pendahuluan dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder kepada Komandan Pleton 1, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan cenderung fluktuatif. Tabel 1.6 di bawah ini menunjukkan standar penilaian kinerja pegawai. Skala ukuran penilaian kinerja ini ditetapkan pemerintah, dan ada beberapa aspek dalam penilaian tersebut yang digunakan sebagai standarisasi kinerja pegawai dengan melihat aspek kepemimpinan, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama.

**Tabel 1.6**

**Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Rentang nilai</b>
Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	60-75
Kurang	50-60
Buruk	< 50

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Berdasarkan wawancara awal dengan Komandan Pleton di Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung diindikasikan adanya masalah pada kinerja pegawai. Permasalahannya adalah adanya kecenderungan, dimana kinerja pegawai tidak konsisten dalam tiga tahun terakhir sehingga mengalami penurunan kinerja yang disebabkan keterampilan pegawai, kurang tanggap dalam manajemen waktu



dan tingginya waktu kerja yang ditanggung pegawai membuat kinerja pegawai kurang optimal. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi data penilaian kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung selama tiga tahun terakhir pada tahun 2016-2018.

**Tabel 1.7**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang**  
**Kab.Bandung Tahun 2016-2018**

PELETON	Tahun	Jenis Penilaian		
		Baik	Cukup	Kurang
REGU 1	2016	9	9	1
	2017	10	9	0
	2018	8	11	0
REGU 2	2016	9	8	2
	2017	9	9	1
	2018	9	9	1
REGU 3	2016	8	9	1
	2017	9	9	0
	2018	7	10	1

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung

Tabel 1.6 di tiga tahun terakhir mengalami keadaan yang berbeda, dimana dari masih ada beberapa pegawai yang masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya. Sempat ada peningkatan penilaian kinerja dari tahun 2016-2017, dimana 4 orang pegawai mendapat kategori kinerja yang kurang, mengalami peningkatan kualitas kinerjanya pada tahun 2017. Pada tahun 2018 beberapa pegawai mengalami penurunan, disebabkan pemerintah meningkatkan standar target kerja pemadam yang diakibatkan oleh meningkatnya kejadian kebakaran. Penurunan kinerja pada tahun 2018 memang tidak signifikan, namun begitu dalam penilaian kinerja para pegawai masih belum dikatakan bagus dan perlu diperhatikan lagi agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Dinas Kebakaran telah menetapkan sasaran strategis yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan indikator kinerja utama (IKU) dinas. Realisasi pada 3 tahun ini menunjukkan bahwa keseluruhan sasaran yang ada kurang dapat dicapai dengan baik. indikator kinerja masih di bawah target yang ditetapkan. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil adalah jika pencapaiannya melebihi target (Permenpan No. 53 tahun 2014). Pengukuran target kerja dan realisasi kinerja kegiatan Dinas kebakaran adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Ukuran Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2018**

Indikator kerja	2016		2017		2018	
	Target kerja	Realisasi	Target kerja	Realisasi	Target kerja	Realisasi
Waktu Tanggap	60 %	51,35%	60%	55,52 %	65%	57,81 %
Pelayanan bencana kebakaran	55%	49,52 %	60%	55,72 %	60%	56,72 %
keterampilan aparatur pemadam kebakaran	55%	51,72 %	60%	53,17 %	60%	56,72 %

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kab.Bandung

Tabel kinerja 1.6 dan 1.7 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam kebakaran masih fluktuatif, terjadinya hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa hal, dimana kurangnya pelayan dan kesiagaan pegawai yang mengakibatkan waktu respon pegawai terhadap kebakaran belum sesuai prosedur pemerintah, serta kualifikasi keterampilan aparatur pegawai pemadam yang belum optimal dan tingginya waktu kerja tiap regu yaitu selama 36 jam (24 jam waktu kerja dan 12 jam untuk piket) menjadi penyebab konsentrasi pegawai terganggu,

serta terjadi adanya kesenjangan antara jumlah pemadam kebakaran dengan kejadian kebakaran yang cenderung meningkat tiap tahunnya. Dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di setiap regu masih belum optimal dan dirasakan masih perlu ditingkatkan lagi agar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Komandan Pleton 1 Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung ada beberapa faktor yang bermasalah terhadap kinerja pegawai diantaranya kompensasi, disiplin, kepemimpinan, motivasi, beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 30 pegawai dengan menggunakan 7 variabel bebas untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja, variabel ini untuk mengetahui apa saja yang bermasalah terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil yang didapat sebagai berikut :

**Tabel 1.9**  
**Faktor-Faktor Yang Bermasalah Terhadap Kinerja Dinas Pemadam**  
**Kebakaran Soreang Kab.Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan kerja	Suasana kerja	0	0	3	15	12	129	4,3
		Perlakuan yang baik	0	0	3	15	12	129	4,3
		Hubungan yang harmonis	0	0	3	17	10	127	4,23
		Perlakuan yang adil	0	4	6	10	10	116	3,86
		Rasa aman	0	5	5	10	10	115	3,83
Skor rata-rata								4.10	
2	Kepemimpinan	Pengaruh idealis	4	10	8	5	3	97	3,23
		Motivasi yang menginspirasi	0	0	3	16	11	128	4,26
		Simulasi kecerdasan	0	8	10	10	2	96	3,2

Lanjutan tabel 1.9

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		Pertimbangan individual	0	3	6	13	8	116	3,86
Skor rata-rata								3,63	
3	Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	5	3	3	13	6	108	3,6
		Kompensasi finansial tidak langsung	4	4	7	10	5	98	3,26
		Kompensasi non finansial	5	4	2	11	8	103	3,43
Skor rata-rata								3,43	
4	Beban kerja	Beban usaha mental	8	6	6	6	4	82	2,73
		Beban waktu	8	9	5	5	3	76	2,53
		Beban psikologis	7	10	5	3	5	79	2,63
Skor rata-rata								2,63	
5	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	4	4	7	7	8	101	3,36
		Kebutuhan akan kekuasaan	3	5	8	10	4	97	3,23
		Kebutuhan akan afiliasi	3	3	4	10	10	111	3,7
Skor rata-rata								3,43	
6	Disiplin	Ketepatan waktu	4	4	7	7	8	101	3,36
		Ketaatan terhadap aturan	0	2	10	10	8	114	3,8
		Tanggung jawab kerja	0	6	8	8	8	108	3,6
		Tugas dan kewajiban	0	8	9	11	2	97	3,23
Skor rata-rata								3,49	
7	Pelatihan	Instruktur	5	9	7	5	4	84	2,8
		Peserta	0	7	11	9	3	98	3,26
		Metode	6	7	9	8	0	79	2,63
		Materi	6	8	10	3	3	79	2,63
		Tujuan	6	8	7	7	2	81	2,7
Skor rata-rata								2,8	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai tujuh (7) variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja pegawai yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel beban kerja dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh variabel beban kerja dan pelatihan yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja menurun. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel beban kerja dan pelatihan pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.

**Tabel 1.10**  
**Beban Kerja Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang**  
**Kab.Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Beban Kerja	Beban usaha mental	8	6	6	6	4	82	2,73
	Beban waktu	8	9	5	5	3	76	2,53
	Beban psikologis	7	10	5	3	5	79	2,63
Skor rata-rata								2,63

Sumber: hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Tabel 1.10 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang memiliki skor rata-rata 2,6 atau termasuk kategori kurang baik, beban kerja yang masih belum diperhatikan mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dimensi beban waktu mempunyai nilai terendah dari pada dua dimensi lainnya, hal tersebut menandakan bahwa beban waktu ini mempengaruhi para pegawai dalam kurangnya kinerja dalam waktu kerja yang teralalu tinggi dan target waktu yang terbatas atau mendesak dalam proses menyelesaikan pekerjaan ketika ada suatu kejadian kebakaran merupakan hal-hal menekan yang dapat menimbulkan

ketegangan (*tension*) selain itu apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan. Sementara kedua dimensi lainnya memiliki nilai yang tidak jauh berbeda, artinya para pegawai masih memiliki hambatan dan kekurangan di beban mental dan beban psikologi. Dapat diambil kesimpulan bahwa permasalahan variabel beban kerja dirasakan belum optimal.

**Tabel 1.11**  
**Pelatihan Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang**  
**Kab.Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pelatihan	Instruktur	5	9	7	5	4	84	2,8
	Peserta	0	7	11	9	3	98	3,26
	Metode	6	7	9	8	0	79	2,63
	Materi	6	8	10	3	3	79	2,63
	Tujuan	6	8	7	7	2	81	2,7
Skor rata-rata								2,8

Sumber: hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Tabel 1.11 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan variabel pelatihan mempunyai skor rata – rata 2,8 atau termasuk kategori kurang baik, dimensi metode dan materi pelatihan mempunyai nilai terendah dari pada tiga dimensi lainnya, hal tersebut menandakan bahwa metode dan materi yang digunakan sekarang masih belum dapat memecahkan permasalahan dalam pekerjaan,serta kurikulum yang diberikan masih mempunyai kesenjangan dengan tujuan instansi serta ketentuan pemerintah. Sementara ketiga dimensi lainnya memiliki nilai yang tidak jauh berbeda dimana perlunya instruktur yang profesional, motivasi peserta dalam

mengikuti pelatihan serta tujuan pelatihan yang jelas juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Dikarenakan pelatihan berhubungan erat terhadap hasil kerja, oleh karena itu dibutuhkan pelatihan pegawai untuk memenuhi berbagai syarat yang telah ditentukan untuk mendukung pencapaian target, baik dari instansi maupun pemerintah. Dapat diambil kesimpulan bahwa dirasakan perlunya pelatihan dengan tujuan agar pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan .

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung mempunyai fungsi cukup penting bagi masyarakat dan tugas mereka yang berhubungan dengan kerugian serta nyawa seseorang. Namun, dalam aktivitas pegawai pada pekerjaannya terkadang tidaklah sesuai dengan porsinya, beban kerja atau tuntutan yang ditanggung pegawai sering sekali mempengaruhi kinerja pegawai. Sesuai pernyataan Lisnayetti dan Hasan Basari (2013), bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dan pegawai tersebut. Resiko yang cukup tinggi dalam pekerjaannya pegawai harus bisa menyeimbangkan tugas dengan keterampilan , hal ini memberikan indikasi bahwa pemberian pelatihan yang diterapkan kepada pegawai perlu dioptimalkan secara baik,sesuai pernyataan (Pribadi 2013 : 2) jika pelatihan kerja yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung yaitu pada beban kerja dan pelatihan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab. Bandung yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kinerja Pegawai**

- a. Standar kerja yang diberikan instansi dan pemerintahan belum tercapai.
- b. Indikator kinerja utama yang belum tercapai mengindikasikan bahwa kinerja belum optimal

#### **2. Beban Kerja**

- a. Pegawai setiap regu mendapat waktu kerja yg tinggi dalam pekerjaannya.
- b. Adanya target waktu tempuh dalam menjalankan pekerjaannya (15 menit sesuai dengan Undang - undang).
- c. Banyaknya gangguan dan hambatan saat mengerjakan tugas

#### **3. Pelatihan**

- a. Belum terealisasinya materi simulasi kesiagaan waktu tanggap.
- b. Kualifikasi keterampilan aparatur pegawai masih kurang dari standar.
- c. Tujuan pelatihan belum sesuai dengan hasil yang diharapkan.



### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.
2. Bagaimana pelatihan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Beban kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung
2. Pelatihan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.
4. Besarnya pengaruh beban kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupu parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua manfaat, yaitu dua manfaat sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah manfaat dan kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik
3. Mampu menghasilkan suatu referensi yang yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Adapun harapan kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu beban kerja, pelatihan dan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung.

## 2. Bagi Instansi

Secara praktis, hasil penelitian ini mampu memberikan informasi tentang besarnya pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab.Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sehingga instansi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kedepannya dapat berguna untuk lebih memajukan organisasi.

## 3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai penelitian sejenis. Sebagai dokumentasi untuk melengkapi sarana dalam menyediakan bahan bagi pihak yang membutuhkan.