

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, menyatakan bahwa daerah memiliki kewenangan untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri dalam melaksanakan otonomi daerah. Pelaksanaan Undang-Undang tersebut memiliki konsekuensi, dimana Pemerintah Daerah harus lebih mampu meningkatkan kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada publik. Dalam memberikan pelayanan kepada publik, tentunya dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki standar kompetensi tertentu, seperti yang diatur dalam PERMENPAN Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Standar Kompetensi ASN adalah penjelasan mengenai keterampilan, perilaku, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan kewajibannya.

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin diwujudkan. Tingkah laku serta sikap SDM dalam organisasi akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan. Berhasil tidaknya sebuah organisasi mencapai tujuannya, tergantung pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menjalankan unit-unit kerja. Organisasi dapat diartikan sebagai wadah yang mengumpulkan setiap orang untuk berinteraksi dengan tujuan untuk mengaktualisasikan diri serta meningkatkan potensinya, selaras dengan yang diharapkannya. Dalam organisasi, setiap orang akan memperlihatkan kecakapannya, sehingga potensi yang dimiliki

dapat dikembangkan. Kemampuan kerja setiap elemen yang ada pada organisasi terutama adalah sumber daya manusianya akan menentukan pencapaian sasaran serta target dari organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi unsur yang terpenting, sebab dapat menunjukkan keberhasilan organisasi pada perwujudan tujuan yang sudah diputuskan. Ariesmansyah (2016), Sumber Daya Manusia ialah kemampuan yang berasal dari manusia. Kemampuan tersebut merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia, termasuk kekuatan atau energi yang terdapat pada diri manusia, yang dapat dilihat melalui kemampuan, kekuatan, peranan, wewenang dan tanggung jawab memiliki kemampuan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Sumber daya manusia adalah penting dalam suatu organisasi, maka tentunya manajemen dalam organisasi akan berusaha untuk memperhatikan berbagai faktor yang bisa mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kompetensi dari para pegawai dan membentuk perilaku kerja yang tentunya lebih baik lagi. Maka dari itu, dalam hal ini, kompetensi diperlukan sebagai kriteria utama dalam menentukan kinerja dari seseorang. Kompetensi menunjukkan dasar dari pengetahuan serta standar kerja dari pegawai, untuk dapat mencapai hasil dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Kompetensi bisa didukung dan dilihat dari kemampuan pegawai pada hasil perilakunya. Oleh karena itu, setiap organisasi tentu mengharapkan sumber daya manusia atau pegawai yang berkompeten untuk ikut andil dalam menjalankan organisasi.

Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung adalah salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan sub urusan bencana. Untuk dapat menyelenggarakan urusan tersebut, maka dibutuhkan adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh para pegawai.

Hutapea dan Thoha (2008:3), kompetensi ialah suatu gambaran mengenai sesuatu yang perlu dilakukan ataupun diketahui oleh seseorang dengan tujuan untuk bisa melakukan tugas dan pekerjaan yang dimiliki dengan baik serta melukiskan bagaimana orang tersebut dapat bertindak agar bisa melakukan pekerjaan yang dimilikinya dengan baik. Sriwidodo, dkk (2010) dalam penelitiannya mengatakan, bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang cukup masih belum banyak dimiliki oleh instansi pemerintah, ditandai dengan masih rendah produktivitas pegawai serta masih sulit dalam pengukuran kinerja pegawai.

Berdasarkan penelaahan yang dilaksanakan di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung oleh peneliti, diketahui adanya level pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu para pegawai yang belum optimal di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Kinerja pegawai yang rendah dapat terlihat dari dimensi ini, yaitu :

1. Kualitas kerja, contohnya yaitu masih belum tertanganinya beberapa kasus bencana kebakaran, hal ini karena masih kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh dinas terhadap para pegawai serta kurangnya sarana dan prasarana yang memadai
2. Ketepatan waktu, contohnya yaitu kedisiplinan pegawai yang masih rendah

karena masih ada pegawai yang tidak hadir pada hari kerja yang telah ditentukan dan masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan jam kerja, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan pengkajian kompetensi. Alasan peneliti memilih judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung” yaitu untuk mengetahui kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam kualitas pelayanan publik di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Alasan peneliti memilih objek penelitian di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung karena Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung ini berkaitan dengan keselamatan jiwa, baik keselamatan dan jiwa korban, maupun pegawainya. Maka dari itu seharusnya Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, mampu memaksimalkan kinerja pegawai dan instansi untuk dapat mencapai tujuan organisasi dalam penanggulangan suatu bencana seperti kebakaran dan penyelamatan. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti memperoleh indikasi yang menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja dari para pegawai dan juga instansi. Maka, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan bermaksud mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tentukan adalah :

1. Berapa besar pengaruh secara simultan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara simultan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian meliputi kegunaan teoritis yang berlandaskan pada pertimbangan konseptual juga kontekstual serta manfaat praktis agar dapat memperbaiki instansi terkait. Adapun kegunaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Menganalisis data dan menguji hipotesis, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
2. Mengaplikasikan teori– teori Administrasi Publik khususnya teori tentang kompetensi terhadap membantu peningkatan kinerja pegawai

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Kepala Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Melengkapi kepustakaan bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya dalam bidang kompetensi