

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi perbincangan yang hangat baik bagi masyarakat, pemerintah maupun organisasi/perusahaan. Bagi suatu organisasi masalah sumber daya manusia menjadi sorotan utama dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci pokok dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Sebagai kunci pokok atas berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau aparatur negara sangat di tuntut dalam menjalankan tugas di bidang masing masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan dan berdedikasi tinggi dan menuju kepada efisiensi untuk dapat mencapai tujuan baik materiil maupun sepiritual untuk mengerakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi.

Seperti dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah

di beri kewenangan dan di tuntutan untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumberdayanya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur di segala bidang karena peran sumberdaya manusia di harapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Sejalan dengan tujuan konstitusi yang telah disebutkan diatas maka suatu keharusan bagi perusahaan/organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam menunjang ketercapaian kinerja sehingga perusahaan atau organisasi mampu bertahan dan bersaing di era globalisasi. Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2014:9). Kinerja pegawai dalam suatu instansi turut dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu memiliki beberapa pengetahuan dan keterampilan penting lainnya yang mendukung mereka agar mampu bekerja secara professional. Diantaranya, *managerial skill* yaitu membangun SDM yang bersikap mental positif atau kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasikan anggotanya, keahlian Teknikal (*Technical Skill*). Yaitu keahlian khusus yang harus dimiliki oleh seorang manajer berkaitan dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan, dan Keahlian Hubungan Manusia (*Human Relation Skill*), yaitu mengarahkan dan mengontrol agar orang-orang yang ada di dalam perusahaan bertindak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gorontalo (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten / Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) pada kiprahnya melaksanakan pencegahan dan penanggulangan peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam dan atau faktor non alam maupun faktor manusia. Dalam menanggulangi serangkaian peristiwa yang mengancam masyarakat BPBD memiliki UPTD DAMKAR yang bekerja dibawah koordinasinya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gorontalo (BPBD) bahwa fenomena masalah yang ada saat ini di lokasi penelitian terkait kinerja. Kinerja pada kantor ini sudah bagus, hanya saja ada beberapa masalah diantaranya kurangnya pemanfaatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga pencapaian kinerja atau target kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gorontalo cenderung kurang efektif. Seperti pada tabel berikut ada beberapa indikator kerja yang realisasinya tidak sesuai target.

Tabel 1.1
Persentase Data pengukuran kinerja Badan Penanggulangan Bencana
Daerah Kota Gorontalo Daerah Kota Gorontalo

No	INDIKATOR	TARGET	Capaian Per Tahun		
			2013	2014	2015
1.	Persentase daerah rawan bencana, korban bencana dan pengungsi yang terlayani	100%	82,03%	66,29%	48,90%
2.	Persentase daerah rawan bencana yang diminimalisir	100%	0%	0%	91,69%

Sumber : Kantor Badan Penanggulangan bencana Daerah Kota Gorontalo Tahun 2015

Tabel Diatas menunjukkan persentase capaian target kerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gorontalo. Dapat dilihat jelas bahwa capaian target kerja badan Penaggulangan Bencana Daerah kota Gorontalo Cenderung kurang maksimal, ini disebabkan monitoring evaluasi rawan bencana, mitigasi dan pencegahan ancaman bencana, peningkatan saat tanggap darurat bencana serta operasi pencarian/evakuasi korban bencana yang kurang terkoordinir.

Serta kurangnya pemahaman pegawai dalam pengelolaan teknologi informasi yang dibutuhkan dalam usaha penanganan bencana yang efektif dan efisien sehingga menghambat proses evakuasi. Seperti untuk memprediksi adanya bencana, maka dibutuhkan data geografis sebuah daerah, atau ketika dideteksi akan

terjadi bencana maka dibutuhkan sarana untuk dapat menyebarkan informasi kemasyarakat dalam waktu yang cepat. Demikian juga ketika menolong korban bencana, dibutuhkan pertukaran informasi antara petugas di lapangan dengan pusat penanganan bencana antara lain untuk mengetahui keadaan di area bencana dan bantuan apa saja yang dibutuhkan. Informasi yang ada sedapat mungkin harus tersedia dengan cepat, tepat dan akurat serta dapat diakses dengan mudah bagi siapa saja yang membutuhkannya, karena itu dibutuhkan sistem informasi dalam penanggulangan bencana, karena pada dasarnya kesimpangsiuran informasi dapat menjadi salah satu penghambat keberhasilan dalam penanggulangan bencana, baik saat *preparedness, emergency, recovery* ataupun *rehabilitas*.

Sehingga untuk mempermudah jalannya suatu kegiatan atau pelaksanaan penanggulangan bencana maka digunakan *Standard Operating Procedure* (SOP). Seperti SOP yang ada dikantor BPBD. Semua pegawai harus mampu bergerak cepat atau cekatan dalam menangani setiap bencana yang ada seperti banjir, tanah longsor, dan kebakaran sebelum mengakibatkan adanya korban jiwa.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gorontalo”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka peneliti mengemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil Kerja individu pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gorontalo cenderung kurang efektif.
2. Rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.
3. Pengetahuan Sumberdaya Manusia dalam menggunakan teknologi informasi belum maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas dapat dirumuskan satu masalah penelitian yakni apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gorontalo.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gorontalo.

E. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama untuk dijadikan sebagai informasi bagi instansi dimaksud dalam usaha untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi yang maksimal dan dijadikan sebagai teladan bagi instansi lain.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor yang Diteliti

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan memeberikan masukan kepada pihak kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai demi terwujudnya Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

b. Bagi Pihak Lain

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang berminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan dan sebagai alat untuk membandingkan dengan teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

c. Bagi Penulis

Sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia yang perlu di tingkatkan guna pencapaian tujuan perusahaan.