

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

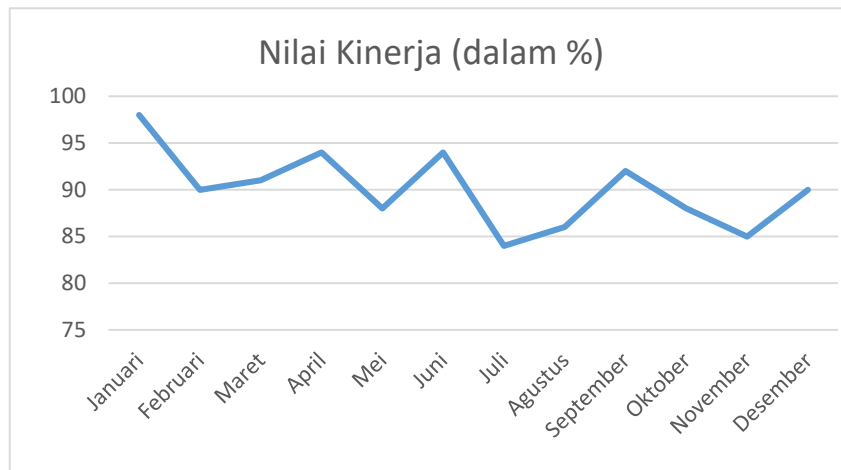
Sumber daya yang paling penting dalam suatu instansi yaitu tenaga kerja manusia, karena jika sumber daya manusianya memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mendukung meningkatnya kinerja instansi tersebut. Instansi dihadapi oleh persoalan bagaimana caranya agar dapat memengaruhi pegawainya untuk menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tidak berlawanan dengan tujuan instansi, karena kinerja yang baik dari para sumber daya yang ada dalam instansi akan memberikan dampak positif dan secara konsisten dapat mempermudah instansi dalam mencapai tujuannya.

Dalam Mangkunegara (2017:67) Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dievaluasi berdasarkan pada tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penting bagi seorang petugas pemadam kebakaran memiliki kinerja yang baik dikarenakan para petugas ini memiliki peran yang sangat kritis dalam melindungi masyarakat dari bahaya kebakaran. Yang menjadikan alasan mengapa kinerja yang baik penting bagi petugas pemadam kebakaran yaitu mengenai keselamatan publik, dimana petugas pemadam kebakaran bertanggung jawab untuk merespons laporan kebakaran dan situasi darurat lainnya dengan cepat dan efektif sehingga dapat memastikan keselamatan masyarakat. Contoh kinerja yang baik dari petugas pemadam kebakaran yaitu berupa ikut melibatkan masyarakat dengan memberikan edukasi mengenai tindakan pencegahan kebakaran yang dapat mengurangi risiko bahaya terjadinya kebakaran. Intinya kinerja yang baik merupakan cerminan dari layanan pemadam kebakaran yang efektif

Berikut ini adalah grafik penilaian kinerja pegawai Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur Sektor Kramat Jati periode Januari s.d Desember tahun 2024

Grafik 1.1

Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur Sektor Kramat Jati



Sumber: Subbag Tata Usaha, 2024

Berdasarkan grafik penilaian kinerja di atas, penilaian kinerja pegawai petugas pemadam kebakaran terjadi fluktuasi setiap bulannya selama 12 bulan. Penilaian kinerja tertinggi ada pada bulan Januari sebesar 98%, kemudian turun drastis pada bulan Februari sebesar 90%, sedangkan penilaian kinerja terendah terjadi pada bulan Juli ada pada angka nilai 84% dan terjadi kenaikan kembali pada bulan Agustus. Penilaian kinerja dengan angka nilai 70%-90% dapat dikatakan cukup namun belum dikategorikan baik karena angka nilai kerja belum stabil atau tetap diatas 90% secara berturut-turut setiap bulannya secara konsisten.

Berikut ini adalah standar kriteria evaluasi kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

No.	Nilai (%)	Sebutan atau Predikat
1	Skor antara 110 sampai 120, dan menunjukkan kemampuan dalam menciptakan ide atau metode baru guna meningkatkan kinerja yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau negara	Sangat baik
2	Skor 90 sampai 120	Baik
3	Skor 70 sampai 90	Cukup
4	Skor 50 sampai 70	Kurang
5	Skor di bawah 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Dalam mewujudkan pencapaian kinerja yang baik, pegawai tentu harus mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang pegawai punya agar dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Namun, kebanyakan dari pegawai masih banyak yang kemampuan dan keterampilannya tidak sesuai dengan yang instansi harapkan. Oleh karena itu, instansi harus memperhatikan kedisiplinan dan menjamin bahwa setiap pegawai mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi dan mampu untuk memahami proses pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi, umumnya akan berupaya untuk melaksanakan setiap tugas dan menyelesaikan setiap tugas dengan seoptimal mungkin.

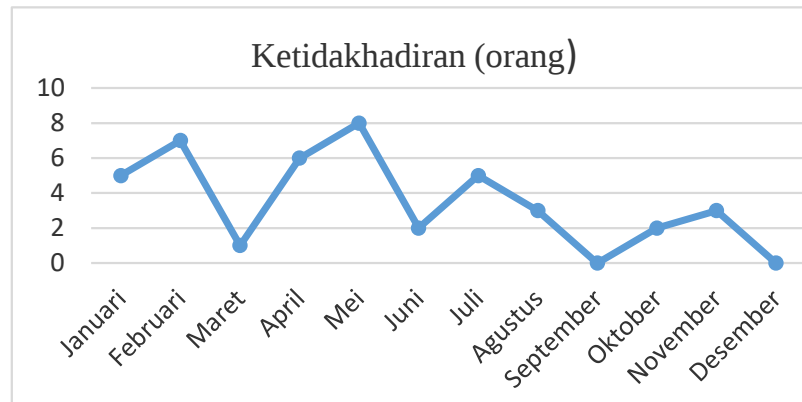
Saimin (2023:5) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang relevan dengan tanggung jawab dan tuntutan yang diemban. Dengan disiplin kerja yang optimal maka dapat dipastikan bahwa pegawai juga menjalankan tugasnya dengan kualitas yang baik, tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan, taat pada etika kerja berdasarkan pada peraturan yang

telah diberlakukan. Dengan adanya perilaku disiplin maka dapat menghindari permasalahan hukum yang mungkin akan datang di kemudian hari. Hal itu pula yang harus dilakukan sebagai pegawai pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur khususnya kepada petugas pemadam kebakaran, sebagai petugas dan juga pelaku pelayanan masyarakat yang dituntut untuk selalu siap siaga dan selalu bergerak cepat secara terarah dan terukur, karena pekerjaan yang akan selalu berkaitan dengan situasi gawat darurat di kondisi apa pun dan di mana pun. Situasi yang tidak terduga dan tidak dapat diprediksi tersebut dapat menimbulkan tingkat kesulitan dan penanganan sehingga petugas memerlukan beberapa prosedur yang tepat dan cepat, begitu pula dengan risiko tinggi yang dihadapi oleh para petugas yang dapat sesekali membahayakan apabila tidak berhati-hati dan tidak memiliki keterampilan yang mumpuni sebagai seorang petugas pemadam kebakaran. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai tentu akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang dilakukan secara sadar, mandiri, dan tanpa tekanan dari pihak lain, dan sudah sepatutnya petugas dapat mematuhi peraturan dan pedoman yang berlaku.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti selama magang tiga bulan dapat diketahui bahwa tingkat disiplin petugas di sini masih tergolong belum optimal, itu dapat dilihat dari masih banyaknya petugas yang datang terlambat yang mengakibatkan tidak dapat mengikuti kegiatan apel, atau bahkan ada yang datang tepat waktu, tetapi hanya absen kehadiran. Setelah itu, saat memasuki jam kerja, terdapat petugas yang tidur saat jam tugas atau saat piket sehingga dapat mengurangi kewaspadaan dan tidak dapat respon cepat saat situasi darurat, sering meninggalkan pos jaga atau keluar kantor diluar kepentingan pekerjaan, seperti berkumpul di warung atau keluar untuk mengantar anaknya yang masih sekolah, dan juga menggunakan fasilitas dinas untuk keperluan pribadi tanpa izin. Kondisi kerja yang terjadi di lingkungan kantor membuat para pemimpin itu sulit untuk mengendalikan sikap disiplin petugas. Tidak adanya teguran yang tegas dari pemimpin untuk memperketat kedisiplinan petugas dalam bekerja.

Grafik 1.2

**Ketidakhadiran Pegawai Petugas Pemadam Kebakaran Dinas
Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur Sektor Kramat
Jati**



Sumber: Subbag Tata Usaha, 2024

Jika dilihat berdasar grafik 1.2 terlihat jumlah kehadiran pegawai mengalami naik turun karena beberapa pegawai yang tidak hadir pada hari kerja. Adapun pada bulan Mei menunjukkan angka paling tinggi dibandingkan dengan bulan sebelum atau sesudahnya yaitu sebanyak 8 pegawai, alasan yang menyebabkan turunnya tingkat absensi pegawai yaitu dikarenakan oleh pegawai yang sakit dan beberapa alasan pribadi diluar kepentingan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan rendahnya kedisiplinan yang mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran pegawai.

Selain kedisiplinan, aspek penting untuk mendapatkan kinerja yang baik yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja sangat penting dilakukan untuk memberikan serta meningkatkan pengetahuan, perilaku, keterampilan petugas terlebih lagi sebagai perangkat instansi di bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan. Petugas yang berdinis dituntut untuk terjun langsung ke lapangan seperti melakukan penanggulangan kebakaran, melakukan evakuasi korban dampak banjir, evakuasi bangunan runtuh dan berbagai pekerjaan yang berisiko lainnya sehingga sangat dibutuhkan kesigapan dan profesionalitas yang tinggi. Kesigapan petugas pemadam kebakaran sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas, karena dengan kurangnya pengetahuan dan kemampuan atas tindakan yang diberikan akan

menimbulkan kerugian dan berakibat kepada keselamatan masyarakat dalam kondisi memerlukan bantuan. Oleh karena itu, pemberian pelatihan rutin sangat penting untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru petugas dalam menjalankan tugasnya, karena dalam pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran tidak cukup jika hanya mempunyai pendidikan formal sehingga kemampuan petugas pemadam kebakaran harus disesuaikan melalui program pelatihan kerja dengan harapan dapat meningkatkan keterampilan petugas secara cepat, tepat, terarah, dan professional.

Tabel 1.2

Data Diklat Kerja Tahun 2024 Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur Sektor Kramat Jati

No.	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta	Lama Pelaksanaan
1	<i>Medical First Responder</i>	6	3 Hari
2	<i>Fire Rescue</i>	5	4 Hari
3	Petugas Penyuluh Lapangan	5	4 Hari
4	<i>Collaps Structure Search and Rescue</i>	7	3 Hari
5	Teori Api dan Anatomi Kebakaran	4	3 hari
6	Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung	8	3 Hari
7	<i>Fire Emergency Respons Plan</i>	7	3 hari
8	<i>Scuba</i>	9	2 Hari

Sumber: Subbag Tata Usaha, 2024

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Petugas Pemadam Kebakaran Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dirumuskan beberapa masalah penting sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran?
2. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan serta menguji penerapan pengetahuan teoretis yang diperoleh selama perkuliahan dan diharapkan dapat diimplementasikan kembali di dunia kerja.

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kemudahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menjadi referensi, dan dapat mendukung penelitian yang sejenis, sekaligus menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan masukan yang dapat bermanfaat dan sebagai sumber pengetahuan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa masukan kepada Dinas pencegahan dan pemadam kebakaran di kecamatan Kramat Jati mengenai pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur
2. Objek analisis difokuskan kepada petugas pemadam kebakaran di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN : Bagian ini memuat penjelasan mengenai latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat yang ingin dicapai, ruang lingkup serta batasan masalah, perumusan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Pada bagian ini menguraikan kedisiplinan, pelatihan kerja dan kinerja, tinjauan dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya serta terdapat kerangka penelitian serta hipotesis. Pada konsep kinerja dijabarkan mengenai definisi kinerja, faktor yang memengaruhi dan indikator dari kinerja.

Kedisiplinan meliputi definisi, faktor yang memengaruhi dan indikator kedisiplinan, hubungan antara kedisiplinan dan kinerja. Pelatihan kerja meliputi definisi, faktor yang memengaruhi pelatihan kerja, tujuan pelatihan kerja, indikator, serta hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab metode penelitian menguraikan metode penelitian yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik dalam pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel yang diteliti yaitu kedisiplinan, pelatihan kerja dan kinerja. Selain itu, akan dijelaskan metode yang digunakan dalam melakukan analisis data, seperti, uji signifikansi, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Pada bab ini membahas mengenai objek penelitian, hasil analisis data dan pengujian hipotesis, serta interpretasi terhadap hasil penelitian sebagai jawaban atas rumusan masalah.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN : Pada bagian ini menyajikan simpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan sebagai rekomendasi berdasar pada hasil yang diperoleh