

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo Instansi

Sumber: Twitter diskarpbbdg

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung (Diskar PB) ialah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, bertanggung jawab dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan sub kegiatan ketenteraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat bagian kebakaran dan kebencanaan. Diskar PB Kota Bandung mempunyai peran strategis dalam menangani kebakaran, pencegahan, dan penanggulangan dari bencana yang terjadi di Kota Bandung sekaligus pendukung dan penyokong Visi dan Misi Kota Bandung. Diskar PB Kota Bandung lahir pada tanggal 2 Oktober 1962 dengan nama Urusan Pemadam Kebakaran (UPK) yang berada di bawah naungan Dinas Teknik Penyehatan, kemudian di tahun 1972 berpindah induk ke Dinas Pekerjaan Umum dengan nama Barisan Pemadam Kebakaran (BPK) dan di tahun 1977 Barisan Pemadam Kebakaran berubah induk lagi dibawah Subdirektorat Ketertiban Umum. Tahun 1980 Barisan Pemadam Kebakaran berubah menjadi unit independen dengan atas dasar Perda Nomor 19 Tahun 1980 mengenai pengelolaan kebakaran bernama Dinas Kebakaran. Di tahun 2001 kembali mengalami pergantian nama menjadi Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DPPK) atas dasar Perda Nomor 5 Tahun 2001, dan

terakhir pada tahun 2016 melalui Perwako Bandung Nomor 1400 tahun 2016, DPPK berganti nama menjadi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (DKPB) atau bisa juga disingkat Diskar PB.

1.1.2 Visi dan Misi

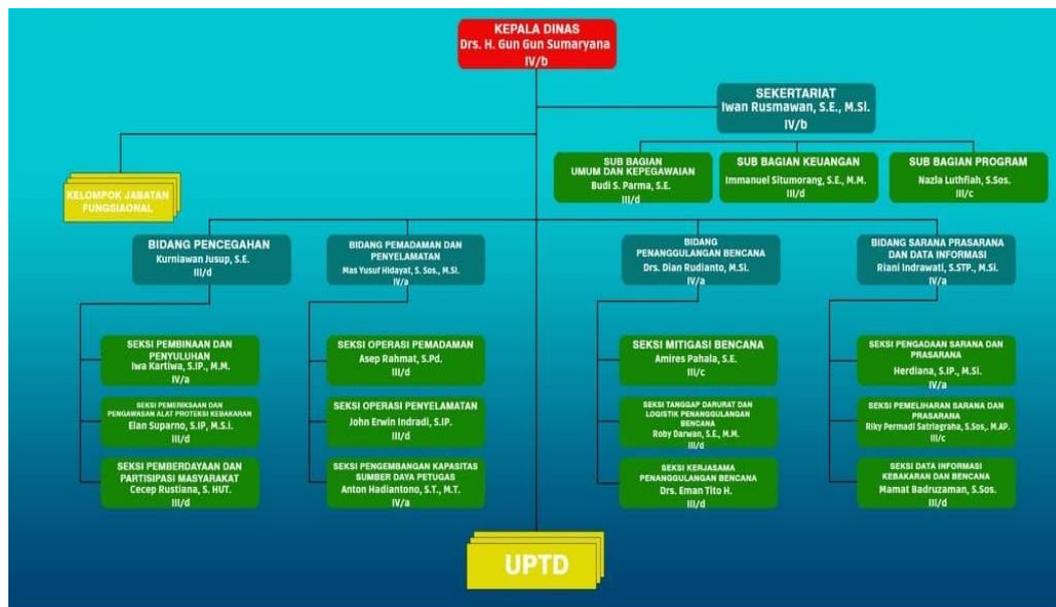
1.1.2.1 Visi

Mewujudkan DKPB sebagai OPD yang responsif dan antisipatif terhadap upaya pencegahan, penanggulangan kebakaran dan bencana.

1.1.2.2 Misi

- Meningkatkan peran serta kepedulian masyarakat terhadap bahaya kebakaran
- Terwujudnya waktu tanggap darurat (*Response Time*) dalam wilayah manajemen kebakaran (WMK)
- Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Diskar PB Kota Bandung

Sumber: Data Internal Diskar PB Kota Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung ialah organisasi perangkat daerah (OPD) yang berperan dalam menangani dan menanggulangi kebakaran di wilayah Kota Bandung dengan visi responsif dan antisipatif terhadap

upaya pencegahan, penanggulangan kebakaran dan bencana. Untuk mewujudkannya, tentunya Diskar PB Kota Bandung membutuhkan sumber daya yang memadai dan mendukung.

Salah satu faktor utama yang menentukan maju dan mundurnya organisasi ialah sumber daya manusia. Itu menandakan bahwa pegawai menjalankan peranan penting dalam mewujudkan cita-cita sebuah organisasi. Sumber daya manusia bertanggung jawab langsung dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi dan juga menjadi pengendali elemen lain yang ada di dalam sistem organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi (Bayu dan Wahyuningtyas, 2022). Pentingnya peranan tersebut mengharuskan sebuah organisasi memiliki karyawan yang mempunyai keseimbangan antara pengetahuan dan kemampuan. Dengan begitu, segala jenis tugas yang dibebankan kepadanya mampu diselesaikan dengan sempurna selaras dengan standar yang sudah ditetapkan organisasi (Kasmir, 2019).

Fahmi (2017) dalam bukunya mengemukakan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja yang diterima organisasi dalam satu kurun waktu. Hasil kerja tersebut dapat berwujud kuantitas, fleksibilitas, gagasan, keandalan, atau apa pun yang dibutuhkan oleh organisasi (Brahmasari; dalam Saputra dan Wahyuningtyas, 2021). Senada dengan pendapat tersebut, Syafrina (2017) mengungkapkan bahwasanya kinerja ialah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menunaikan tugasnya selaras dengan standar dan norma yang berlaku di setiap organisasi.

Berlandaskan berbagai pandangan ahli sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja yaitu hasil kerja berupa mutu ataupun jumlah yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam periode waktu tertentu.

Bintoro dan Daryanto (2017) menuturkan bahwa organisasi yang baik haruslah dapat mengukur kinerja setiap karyawan, karena hasil kerja merupakan satu dari banyaknya sebab yang menentukan tercapainya cita-cita perusahaan. Untuk mengetahui keselarasan hasil kerja dengan standar yang ditentukan oleh organisasi maka diperlukan penilaian kinerja bagi setiap karyawan (Kasmir, 2019). Prasetio, Sary, dan Ferinia (2021) mengartikan penilaian kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi kinerja para pegawainya dengan tujuan untuk mengetahui besaran

jasa seorang pegawai terhadap penggapaian cita-cita organisasi. Berdasarkan beberapa pandangan pakar tersebut dapat dinyatakan bahwasanya sebuah organisasi perlu mengadakan penilaian kinerja karyawan untuk mencari tahu besaran kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh dari pihak Diskar PB Kota Bandung pada tanggal 24 November 2022, ditemukan adanya penurunan kinerja dari pegawai Diskar PB Kota Bandung. Mengacu terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, pelaksanaan evaluasi kinerja PNS dilaksanakan setahun sekali di setiap akhir tahun. Kinerja PNS ditentukan dalam bentuk angka dan predikat berikut ini:

Tabel 1. 1 Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS

Nilai	Predikat
91 – 100	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
< 50	Buruk

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011

Peraturan ini berlaku dan dipakai sebagai acuan dalam memberikan predikat prestasi kerja hanya sampai tahun 2020 saja. Karena dimulai dari tahun 2021, terbit SE Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021. Di dalamnya, terdapat ketentuan mengenai penilaian kinerja PNS sebanyak 2 kali dalam setahun. Periode pertama dilakukan Bulan Januari – Juni dan periode kedua dilakukan Bulan Juli – Desember dengan mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Kinerja PNS ditentukan dengan bentuk angka dan predikat berikut ini:

Tabel 1. 2 Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS 2021

Nilai	Predikat
110 - 120 dan menghasilkan ide baru dan/atau cara baru untuk	Sangat Baik

meningkatkan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau negara	
90 - 120	Baik
70 - 89	Cukup
50 - 69	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Sumber: SE Menpan RB Nomor 3 Tahun 2021

Adapun rekapitulasi data hasil penilaian kinerja PNS Diskar PB Kota Bandung rentang waktu 3 tahun terakhir adalah:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja PNS Diskar PB Kota Bandung

Tahun	Rata-Rata	Predikat
2019	91,57	Sangat Baik
2020	93,04	Sangat Baik
2021	98,35	Baik

Sumber: Data Internal Diskar PB Kota Bandung

Merujuk pada data tersebut, kinerja pegawai Diskar PB Kota Bandung mengalami penurunan di tahun 2021, di mana pada tahun 2019 dan 2020 karyawan Diskar PB Kota Bandung memperoleh predikat kinerja sangat baik sedangkan pada tahun 2021 hanya mendapatkan predikat baik saja.

Dalam prakteknya kinerja pegawai tidak selalu berada pada kondisi yang didambakan oleh organisasi maupun pegawai itu sendiri, banyak hal yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Fahmi (2017) mengatakan bahwa kinerja yang berkualitas tidak bisa dicapai semudah membalikkan tangan, melainkan harus dicapai melalui kerja yang keras dan disiplin tinggi pada saat ini hingga masa mendatang. Sejalan dengan pendapat tersebut, Kasmir (2019) mengungkapkan disiplin kerja sebagai satu dari banyak aspek yang berdampak bagi kinerja. Menurutnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang baik mampu mempengaruhi kinerjanya. Hal yang sama diungkapkan oleh Maduningtias, Mogi, Suherman, Apriansyah, dan Fadli (2020) yang menuturkan bahwa satu dari sekian banyak aspek yang berdampak bagi kinerja pegawai ialah kedisiplinan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka pencapaian visi

perusahaan secara optimal. Selanjutnya, menurut Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) faktor-faktor pembentuk kinerja tinggi ialah adanya pemberian dukungan kepada pegawai, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Wahyuningsih dan Syakina (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja preventif dan korektif secara langsung dan tidak langsung mampu menaikkan kinerja karyawan. Selaras dengan pandangan tersebut, Liyas dan Primadi (2017) yang mengungkapkan bahwasanya kedisiplinan kerja mempunyai dampak kuat bagi kinerja pegawai.

Disiplin diartikan dengan derajat atau tingkatan ketundukan seseorang pada aturan yang berlaku dan rela mendapat sanksi bila melanggar aturan yang telah disepakati (Fahmi, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2020) menuturkan bahwasanya kedisiplinan didefinisikan apabila karyawan senantiasa tiba ataupun pulang pada waktunya, keseluruhan tugasnya dibereskan dengan sempurna, dan menaati segala aturan organisasi beserta ketentuan yang berlaku.

Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2017) menemukan berbagai aspek yang berdampak kepada kinerja pegawai PT Kiyokuni Indonesia, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin. Dari ketiga factor tersebut, disiplin mempunyai dampak terkuat bagi kinerja. Sehingga, menurutnya disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut perlu diberi perhatian secara khusus. Prayogi, Lesmana dan Siregar (2019) menemukan hal serupa, di mana kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kemudian, Juliyanti dan Onsardi (2020) juga menemukan dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kota Bengkulu.

Menyebrang ke Benua Afrika, penelitian dilakukan oleh Anthony (2017) di kantor Pendidikan Kabupaten Turkana, Kenya. Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya kebijakan disiplin yang efektif berdampak kepada kinerja pekerja dengan membantu mengendalikan sikap pekerja dengan menetapkan adanya kerjasama tim dan kohesi pada organisasi. Selanjutnya, menurut penelitian yang dikerjakan oleh Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020) pada kinerja pegawai PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu, ditemukan adanya dampak disiplin kerja akan kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Sinambela (2019) menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai kedisiplinan rendah umumnya datang tidak tepat waktu ke tempat kerja. Demikian juga dengan pendapat Kasmir (2019) yang mengatakan bahwa ketepatan waktu datang ke tempat kerja merupakan salah satu contoh dari karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh, berikut merupakan data keterlambatan karyawan Diskar PB Kota Bandung:

Tabel 1. 4 Data Keterlambatan PNS Diskar PB Kota Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Karyawan
2019	143	29%
2020	143	31%
2021	143	41%

Sumber: Data Internal Diskar PB Kota Bandung

Merujuk data di atas, didapati bahwasanya terjadi kenaikan jumlah keterlambatan karyawan di setiap tahunnya. Tercatat, pada tahun 2019 terjadi keterlambatan sebanyak 29%, pada tahun 2020 terjadi keterlambatan sebanyak 31% dan pada tahun 2021 terjadi kenaikan yang signifikan dengan jumlah keterlambatan berada di angka 41%. Berdasarkan hasil wawancara, instansi memiliki standar keterlambatan yaitu sebesar 0%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan karyawan pada Diskar PB Kota Bandung dalam kurun waktu 3 tahun terakhir masih kurang.

Hal ini tentunya bukanlah sesuatu yang sangat diharapkan Diskar PB Kota Bandung, karena jika merujuk kepada paparan temuan penelitian para pakar di atas, kedisiplinan menjadi satu dari banyak aspek yang berdampak kepada kinerja pegawai, yang mana hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja instansi juga.

Berdasarkan pendapat para ahli dan fenomena yang ditemui, penulis berminat melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”.

1.3 Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang sudah dijabarkan, selanjutnya ditentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Besumber pada rumusan masalah tersebut, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih sumbangsih pemikiran dan pengetahuan serta wawasan baik untuk penulis maupun pembaca mengenai sejauh mana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktik

Manfaat praktik dari penelitian ini ialah dapat dimanfaatkan sebagai referensi dan rekomendasi bagi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung guna menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara general, singkat serta padat yang menjelaskan isi penelitian secara akurat. Bab ini terdiri atas Penjelasan Umum Objek penelitian, Latar

Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan berbagai teori umum hingga teori khusus, bersama juga dengan penelitian terdahulu serta diteruskan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis bila dibutuhkan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Membahas berbagai teknik yang dimanfaatkan dalam menghimpun serta menganalisa data dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, mencakup penjelasan mengenai jenis penelitian, pengoperasian variabel, populasi beserta sampel, penghimpunan data, pengujian validitas beserta reliabilitas, dan metode analisa data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian diringkas sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, dengan subbab terpisah disajikan. Dalam bab ini, hasil penelitian disajikan dan diskusi atau analisis hasil ditawarkan. Pertama, data dianalisis untuk menentukan tren apa yang ada. Kemudian, hasil analisis ini ditafsirkan dan ditarik kesimpulan yang ditawarkan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil atau jawaban dari pertanyaan penelitian merupakan isi dari bab ini, yang selanjutnya memberikan suatu rekomendasi berkenaan dengan temuan penelitian.

'halaman ini sengaja dikosongkan'