

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sektor di negeri ini terutama disektor organisasi yang tidak terlepas dari sumber daya manusia. Karena manusia itu merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting untuk menjalankan suatu organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia sangat berperan penting dalam elemen-elemen terutama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor-faktor yang lain. Oleh karena itu, setiap organisasi, baik dari sektor publik maupun swasta, sama-sama berupaya untuk meningkatkan suatu kinerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau pegawai yang ada di dalamnya. Maka Sebuah instansi itu harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2012:18) dalam (Yuliana, 2017). Hasibuan (2000:8), mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia itu sangat penting bagi seluruh organisasi. Karena pengolahan sumber daya yang tepat maka organisasi akan berdampak positif dan berkembang dengan baik. Sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka

semakin sulit tujuan organisasi dapat dicapai (Handoko, 2013:12). Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang optimal dapat mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan fungsinya. Menurut Griffin (2004:6) dalam (Agustin dkk., 2023), Fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin dan pengawasan. Disiplin pegawai mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, yang menjadi dasar bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Menurut Robbins dan Judge (2017), "Kedisiplinan pegawai berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas, yang berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi." Ketika pegawai disiplin, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik.

Dengan Melaksanakan kegiatan ini demi tercapainya suatu tujuan dari Organisasi/instansi tentu mempunyai banyak faktor yang saling bergantung dan saling mempengaruhi antara satu sama lain. Faktor yang penting dalam menentukan faktor lainnya adalah sumber daya manusia khususnya pada

organisasi/instansi yang berorientasi pada pelayanan, misalnya tim penyelamatan/pemadam kebakaran. Oleh karena itu, diperlukannya organisasi/instansi mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sendiri bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang handal dan dapat dipercaya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan efisiensinya organisasi/instansi untuk mencapai tujuan.

Dengan kata lain keberlangsungan suatu organisasi/instansi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja, dan pengawasan.

Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan budaya keselamatan dan efisiensi yang dapat mengurangi kesalahan kerja yang fatal (Kartini, 2019:46). Disiplin kerja juga merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi erat kaitannya dengan ketaatan pada peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan terlibat dalam tugas mereka. Penelitian oleh Setiawan (2020:32) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Maka dari itu Kinerja pegawai juga sangat penting bagi sektor publik, khususnya petugas pemadam kebakaran, sangat penting untuk efisiensi operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Pemadam kebakaran berperan

dalam pencegahan dan pengendalian kebakaran, sehingga kualitas kinerja pegawai dapat mempengaruhi keselamatan masyarakat secara langsung. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga tersebut.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Idris (2018:27) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi, termasuk ketaatan terhadap aturan dan prosedur kerja, dapat meningkatkan kesiapan dan kecepatan respons petugas dalam situasi darurat. Hal ini menekankan bahwa kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk profesi yang membutuhkan ketepatan dan ketanggapan dalam penanganan kondisi darurat. Dalam dinas pemadam kebakaran, kedisiplinan dalam penerapan prosedur operasi standar sangat penting untuk menjamin keselamatan dan keberhasilan penanggulangan kebakaran. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan, dan kurangnya disiplin dapat mengakibatkan keterlambatan dalam merespon kebakaran.

Maka dari itu Pengawasan kerja juga sangat berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif membantu memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam dinas pemadam kebakaran, pengawasan yang baik menjamin setiap langkah operasi terlaksana dengan aman dan efektif, sehingga mengurangi risiko kecelakaan kerja. Pengawasan kerja juga memberikan kesempatan kepada atasan untuk memberikan masukan yang membangun. karyawan agar kinerjanya terus meningkat.

Kinerja pegawai juga menjadi salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti pemadam kebakaran. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu saja, namun juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengawasan yang diterapkan. Kinerja pegawai sangat menentukan efektivitas operasional di berbagai instansi pemerintah, termasuk Dinas Pemadam Kebakaran. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pelayanan publik, tetapi juga pada keselamatan masyarakat (Riyanto, 2020:43).

Oleh karena itu, Pengawasan kerja berfungsi sebagai alat untuk memastikan seluruh kegiatan operasional terlaksana sesuai rencana. Dalam konteks dinas pemadam kebakaran, pengawasan yang baik dapat membantu mengidentifikasi masalah sebelum menjadi serius, serta memastikan bahwa seluruh anggota tim mematuhi protokol keselamatan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif juga dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai

Pengawasan kerja juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik dapat memberikan bimbingan dan arahan yang jelas kepada pegawai, serta memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dengan baik. Menurut Rahman (2019:33), pengawasan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Pengoperasian didalam sektor petugas pemadam kebakaran merupakan faktor yang penting dalam menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat, apalagi mengingat besarnya tanggung jawab dalam penanganan situasi darurat.

Disiplin kerja yang tinggi, dan pengawasan yang efektif serta kinerja pegawai merupakan aspek penting yang menunjang tercapainya kerja yang optimal.

Daerah kota Jambi terutama Dinas Pemadam Kebakaran (DPK) Kota Jambi berperan penting dalam menjaga keselamatan masyarakat dari ancaman kebakaran. Dalam konteks urbanisasi yang semakin pesat, bahaya kebakaran di perkotaan khususnya di Kota Jambi semakin meningkat. Banyak faktor yang menyebabkan meningkatnya frekuensi kebakaran, seperti padatnya pemukiman penduduk, penggunaan bahan bangunan yang mudah terbakar, dan rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pencegahan kebakaran. Oleh karena itu keberadaan petugas pemadam kebakaran Pemotretan yang efisien dan responsif mutlak diperlukan. Adapun jumlah perkembangan tenaga kepegawaiaan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
Tahun 2020-2024

| Tahun | Total Pegawai (orang) | Perkembangan | ASN | Non ASN | Rasio% | |
|-----------|-----------------------|--------------|-----|---------|--------|---------|
| | | | | | ASN | Non ASN |
| 2020 | 66 | - | 32 | 34 | 48,48 | 51,51 |
| 2021 | 60 | -9,09 | 28 | 32 | 46,67 | 53,33 |
| 2022 | 62 | 3,33 | 38 | 24 | 61,29 | 38,74 |
| 2023 | 68 | 18,75 | 40 | 28 | 58,82 | 41,16 |
| 2024 | 72 | 5,55 | 42 | 30 | 58,33 | 41,67 |
| Rata-rata | | | | | 54,718 | 45,282 |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2025

Keterangan :

(ASN) : Aparatur Sipil Negara

Non (ASN) : Bukan Aparatur Sipil Negara (pegawai yang kerja berdasarkan kontrak atau perjanjian)

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi

meningkat dan menurun, jumlah pegawai di dinas pemadam kebakaran kota jambi mengalami fluktuasi dikarenakan pensiun, pindah dan bertambah pegawai di dinas pemadam kebakaran. Perkembangan diDinas pemadam juga mengalami penaikan penurunan di setiap tahun. Dapat dilihat untuk ASN di tahun 2020 mengalami penurunan di (48,48) kemudian mengalami peningkatan di tahun 2024 (58,33) dan untuk Non ASN mengalami penakian di tahun 2020 (51,51) dan penuruna ditahun 2024 (41,67).

Tabel 1.2
Pembagian Jam kerja masing-masing Shift Dinas Pemadam kebakaran
Kota Jambi 2024

| No | Uraian | Jam Kerja | Anggota |
|----|---------------|---------------|---------|
| 1 | Shift 1 Pagi | 07.15 – 18.15 | 20 |
| 2 | Shift 2 Malam | 18.15 – 07.15 | 20 |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi Markas Komando yang berada di Simpang Kawat, jam kerja pegawai lapangan dibagi menjadi 2 shift yaitu shift 1 dan shift 2 dengan sistem piket. Penggantian sesi/shift dilakukan setiap 12 jam sekali dengan pertimbangan, Dalam waktu 24 jam seseorang membutuhkan waktu tidur yang cukup, Pemadam kebakaran terkadang tidak bekerja terus menerus/ada waktu luang sehingga sebaiknya pergantian shift/sesi kerja itu di lakukan tidak terlalu cepat. Masing-masing beranggotakan 20 orang dengan jam kerja dimulai dari sesi 1 dijam 07.15 s.d. 18.15 dan sesi ke 2 di jam 18,15 s.d 07,15 yang diawasi langsung oleh Komandan Kompi dan Wakil Komandan Kompi. Selama 30 Hari atau setiap bulannya dilakukan pergantian piket setiap 1 hari kerja 2 x 24 jam.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah pegawai tetap (Orang) | Jumlah hari Kerja | Jumlah hari kerja x Jumlah Pegawai | Tidak Hadir Ada Keterangan (kali) | | | Indisiplin (kali) | | | Total Ketid ak Disipl inan (kali) | Propo rsi (%) |
|------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------------|-----------------------------------|----------|----------|-------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------|
| | | | | S (kali) | I (kali) | C (kali) | Alpa (kali) | Datan g Terla mbat (kali) | Pulan g Cepat (kali) | | |
| 2020 | 66 | 298 | 22,147 | 10 | 15 | 2 | 12 | 35 | 29 | 76 | 0,34 |
| 2021 | 60 | 294 | 20,408 | 14 | 9 | 3 | 16 | 28 | 26 | 70 | 0,34 |
| 2022 | 62 | 292 | 21,232 | 8 | 18 | 1 | 22 | 25 | 30 | 77 | 0,36 |
| 2023 | 68 | 296 | 22,972 | 16 | 11 | 3 | 20 | 30 | 32 | 83 | 0,36 |
| 2024 | 72 | 295 | 26,101 | 12 | 23 | 4 | 28 | 32 | 35 | 95 | 0,36 |
| Jumlah | 328 | 1,179 | 112,860 | 60 | 76 | 13 | 98 | 150 | 152 | 401 | 1,76 |
| Rata-rata | | | | 12 | 15,2 | 2,6 | 19,6 | 30 | 30,4 | 80,2 | 0,352 |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2025

Keterangan : S : Sakit

I : Izin

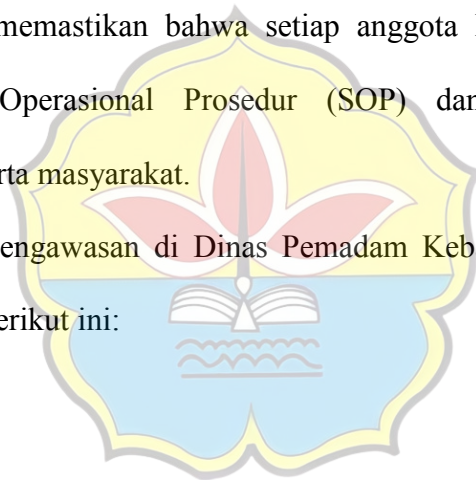
C : Cuti

Dari table 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir masih mengalami fluktuasi terjadi ketidak stabilan disiplin pada dalam lima tahun Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi terakhir rata-rata ketidak hadiran pegawai tanpa ada keterangan dan menunjukan disiplin kerja belum optimal, oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang tinggi maka mereka senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam bekerja. Salah satu yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya disiplin dari karyawan itu sendiri. Terjadi ketidak disiplin pegawai merupakan akibat dari belum adanya system pengawasan kerja yang efektif yang di terapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Oleh karena itu perlu dilakukan pemeriksaan secara menyeluruh

terhadap system pengawasan kerja untuk mencegah bertambahnya Tindakan indisipliner dan pegawai

Di sektor publik, Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) merupakan organisasi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Damkar bertanggung jawab untuk melaksanakan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta melakukan penyelamatan jiwa dan harta benda. Dalam menjalankan tugasnya, anggota Damkar dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, kemampuan fisik yang prima, serta keterampilan teknis yang memadai. Selain itu, pengawasan yang ketat juga diperlukan untuk memastikan bahwa setiap anggota Damkar bertindak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan selalu mengutamakan keselamatan diri serta masyarakat.

Berikutnya Pengawasan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 1.4
Data Pengawasan Kegiatan Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi

| Pengawasan (langsung) | SOP | Progres | |
|--------------------------------------|---|------------------------------|---|
| | | Sesuai | Tidak Sesuai |
| Teknik pemadaman | 1. Alat Pemadam Kebakaran | Sesuai dengan prosedur | |
| Teknik penyelamatan | 1. Evaluasi situasi 2. Menggunakan APD | Sesuai dengan prosedur | |
| Keamanan Anggota | 1. Pemeriksaan Kelengkapan 2. Pelatihan dan Kesiapsiagaan Prosedur Tanggap Darurat, Tindakan Pencegahan Penanganan Insiden 3. Kesehatan Mental | Sesuai dengan prosedur | |
| Perlengkapan APD | 1. Jaket tahan api 2. Helm 3. Sarung Tangan 4. Sepatu Boots 5. Masker dan Senter | Sesuai dengan prosedur kerja | |
| Pelaksanaan Patroli yang tidak rutin | 1. Jadwal patroli yang tidak teratur 2. Kekurangan Personel 3. Dokumentasi dan pelaporan 4. Koordinasi dengan Pihak Terkait 5. Penggunaan alat dan sarana 6. Evaluasi kegiatan patroli 7. Pelatihan petugas | | Tidak sesuai mengharuskan adanya patroli rutin untuk pencegahan kebakaran, namun sering kali pelaksanaannya tidak konsisten. Ketidakpastian dalam jadwal patroli dapat mengakibatkan potensi kebakaran yang tidak terdeteksi. |
| Absensi | Semua Hadir | Sesuai dengan prosedur | |
| Dokumentasi | <u>Pelaporan Kerja di Lapangan</u> | | Tidak sesuai mengatur tentang pelaporan kegiatan pengawasan dan pemadaman, tetapi sering kali laporan tidak disusun dengan baik atau tidak disampaikan secara berjenjang sesuai prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat menghambat evaluasi dan tindak lanjut yang diperlukan |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2025

Keterangan :

SOP : Standar Operasional prosedur

SOP ini dirancang untuk memastikan bahwa semua kegiatan pemadaman dan pengawasan kebakaran dilakukan secara efektif dan efisien, serta meminimalkan risiko kebakaran di wilayah Kota Jambi. Pengawasan merupakan suatu upaya yang dilakukan suatu instansi untuk memberikan tujuan dan hasil yang baik untuk setiap pekerjaan dan standar kerja instansi sehingga instansi dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Pengawasan yang efektif juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Menurut Hasibuan (2016), "Pengawasan yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka." Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, pengawasan yang dilakukan secara rutin dan transparan dapat membantu mengidentifikasi masalah dan memberikan dukungan bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Pergantian piket ini dilakukan secara otomatis dalam setiap masing-masing sesi. Putaran pergantian piket dilakukan secara berurutan dari sesi 1 ke sesi 2. organisasi seperti, Kesalahan Kerja, kekurangan metode kerja dan hambatan yang dihadapi. Pengawasan dilakukan untuk memverifikasi bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan, pilihan strategi dan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikutnya kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Data Kejadian Di Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi 2020-2024

| Tahun | Pemadam Kebakaran Berdasarkan Penyebabnya | | | Total penyebab kebakaran (kali) | Rasio % |
|--------|---|--------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|---------|
| | Korsleting Listrik (kali) | Kebocoran Gas, BBM, Zat Kimia (kali) | Aktivitas Media Bakar (kali) | | |
| 2020 | 20 | 18 | 10 | 48 | 18,60 |
| 2021 | 25 | 20 | 9 | 54 | 20,93 |
| 2022 | 22 | 15 | 6 | 43 | 16,66 |
| 2023 | 28 | 16 | 12 | 56 | 21,70 |
| 2024 | 30 | 12 | 15 | 57 | 22,09 |
| Jumlah | 125 | 81 | 53 | 258 | 19,996 |

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2025

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa hasil dari kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi ketidak stabilan pada hasil kerja diDinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Untuk Kinerja Pegawai di dinas pemadam kebakaran kota jambi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.6
Penyelamatan (Non Kebakaran)
Di Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi 2020-2024

| No | Penyelamatan Non Kebakaran | Tahun | | | | | Rata-rata |
|----|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| 1 | Banjir | | | | | | 91,58 |
| | Jumlah Kejadian (kali) | 12 | 9 | 15 | 9 | 10 | |
| | Jumlah Penyelamatan (kali) | 10 | 6 | 12 | 9 | 8 | |
| | Capaian (%) | 81,34 | 79,85 | 82,57 | 100 | 80,66 | |
| 2 | Traffic accident | | | | | | 92,67 |
| | Jumlah kejadian (kali) | 13 | 25 | 23 | 5 | 8 | |
| | Jumlah Penyelamatan (kali) | 13 | 22 | 18 | 5 | 8 | |
| | Capaian (%) | 100 | 82,07 | 79,43 | 100 | 100 | |
| 3 | Animal rescure | | | | | | 91,72 |
| | Jumlah Kejadian (kali) | 28 | 20 | 16 | 10 | 7 | |
| | Jumlah Penyelamatan (kali) | 24 | 20 | 14 | 8 | 7 | |
| | Capaian (%) | 85,71 | 100 | 82,09 | 81,67 | 100 | |

| No | Penyelamatan non Kebakaran | Tahun | | | | | Rata-rata |
|----|----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | |
| 4 | Pelepasan Cincin /anting | | | | | | 93,92 |
| | Jumlah Kejadian (kali) | 10 | 13 | 8 | 6 | 3 | |
| | Jumlah Penyelamatan (kali) | 10 | 11 | 6 | 6 | 3 | |
| | Capaian (%) | 100 | 81,25 | 77,78 | 100 | 100 | |
| 5 | Pohon tumbang | | | | | | 86,75 |
| | Jumlah Kejadian (kali) | 15 | 8 | 19 | 11 | 8 | |
| | Jumlah Penyelamatan (kali) | 13 | 8 | 15 | 9 | 6 | |
| | Capaian (%) | 86,67 | 100 | 78,95 | 81,82 | 77,78 | |

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi 2025

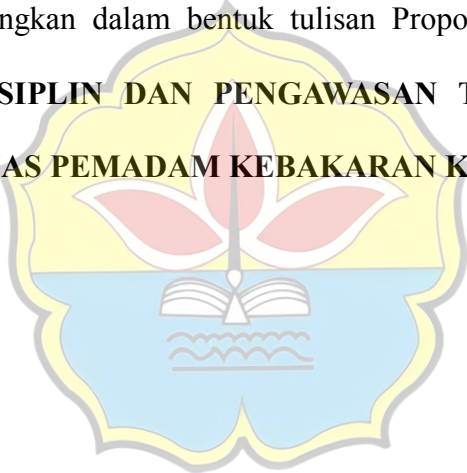
Tabel 1.6 memperjelas bahwa hasil kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi ketidak stabilan hasil kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dan masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi sebagai bagian dari Pemerintah Kota Jambi memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran. Struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi terdiri dari Kepala Dinas, sekretariat, bidang-bidang, dan kelompok jabatan fungsional.

Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Jambi yang juga sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap keselamatan masyarakat harus memastikan seluruh pegawainya berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, memahami dampak kedua faktor tersebut terhadap Disiplin kerja dan Pengawasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi interaksi antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja Pegawai di

departemen ini. Mengingat tantangan yang dihadapi pemadam kebakaran kota Jambi, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai dampak Disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini dilihat dari disiplin dan pengawasan yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan Proposal Skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI”**



1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi dalam lima tahun berakhir mengalami fluktuasi peningkatan, namun terjadi penurunan ditahun 2020-2024
2. Ketidak hadiran karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi rata-rata dari tahun 2020-2024 sebesar 0,352 pegawai memiliki ketidak kehadiran paling tinggi di tahun 2024
3. Program kerja yang telah ditetapkan belum terealisasi. Sistem pengawasan yang kurang optimal dapat menyebabkan pegawai merasa tidak terawasi dengan baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran Disiplin, Pengawasan dan kinerja pegawai di dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Disiplin dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai di dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan antara Disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks organisasi publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi untuk meningkatkan kualitas manajemen

Disiplin dan Pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih optimal.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini memberikan pengamanaan bagi pegawai mengenai pentingnya Disiplin dan Pengawasan dalam menunjang kinerja individu dan tim, yang dapat berdampak pada peningkatan motivasi kerja serta efisiensi dalam menjalankan tugas.

c. Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi bahan untuk menyusun skripsi dan bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

