

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sebuah organisasi sebagai hubungan kerja sama antar Sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor pendukung keberhasilan organisasi berada dibawah kendali manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang berkualitas yaitu seseorang yang mempunyai keterampilan, kemampuan, kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang mempunyai kepribadian yang tinggi, kemampuan, dan keterampilan untuk mengambil keputusan. Penerapan disiplin kerja pada instansi bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu optimalisasi pengelolaan SDM yaitu peran kepemimpinan.

Kepemimpinan seseorang sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi agar berlangsungnya aktivitas suatu lembaga atau instansi seperti melalui memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pegawai. Peningkatan kinerja dan prestasi kerja tersebut mempunyai dampak langsung terhadap kinerja lembaga atau instansi. Gaya kepemimpinan sebagai bagian dari kepemimpinan atasan dan merupakan salah satu persyaratan penting sebagai ciri atau tipe sebagai suatu perilaku yang dapat mempengaruhi seseorang yang dipimpin.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku kepemimpinan Menurut Miftah (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan dalam lembaga atau instansi mempunyai dampak yang luas, termasuk perilaku seorang pegawai, kepemimpinan yang kompeten memobilisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapatkan dukungan dari pegawai memungkinkan membuat pegawai akan bekerja dengan malas, karena rasa kurang simpati kepada pimpinannya.

Pengawasan oleh pimpinan kepada pegawai, hal ini memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan - penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaan dimulai dari pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan ketaatan yang diperjuangkan oleh semua orang dalam suatu lembaga tau instansi, peraturan;peraturan yang telah ditetapkan seperti itu akan menciptakan keadaan yang teratur. Disiplin disini adalah tentang disiplin kerja, waktu kerja, dan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Perlu kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan aturan yang dapat diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Visi dan misi suatu lembaga dapat tercapai apabila sebuah lembaga mampu meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Kondisi operasional suatu lembaga baik atau buruk ini mempengaruhi profitabilitas lembaga, baik buruknya patokan kinerja pegawai dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh lembaga. Jika pegawai memberikan hasil kerja yang konsisten dengan kriteria kinerja telah ditetapkan maka kinerja pegawai tergolong baik dalam lembaga.

Lembaga atau instansi pemerintah merupakan lembaga yang lingkup kerjanya adalah penyelenggaraan tugas negara, Pemerintahan, dan Pembangunan yang mengutamakan urusan pelayanan masyarakat, tugas utama yang dilaksanakan pada lembaga atau instansi pemerintah diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugas pokok dan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya serta berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu pegawai diharapkan mempunyai keterampilan dan kemampuan yang baik, sehingga tugas - tugas yang diberikan dapat terselesaikan secara akurat dan efisien, serta mempunyai kemampuan untuk bekerja secara optimal dalam pemberian pelayanan kepada pihak - pihak yang membutuhkan baik bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, karena gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor utama yang akan meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai, jika pimpinan tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang baik serta tidak memperhatikan kedisiplinan para pegawainya, maka pegawainya akan

cenderung tidak memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan tugasnya serta tidak akan mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Bali yang secara geografis terletak pada 08°03'40"-08°23'00" LS dan 114°25'55"-115°27'28"- BT (BPS Kabupaten Buleleng, 2019). Berbagai kejadian bencana alam sudah pernah terjadi di Kabupaten Buleleng. Salah satunya yang paling sering terjadi bahkan beberapa kasus sampai menelan korban jiwa yaitu kejadian bencana kebakaran lahan maupun bangunan. Menurut data dari Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, selama tahun 2020 sudah terjadi 118 kejadian bencana kebakaran di Kabupaten Buleleng. Tentu saja untuk mengantisipasi kejadian dengan dampak yang lebih besar lagi, sudah menjadi kewajiban dari dinas Pemadam Kebakaran untuk melakukan usaha, mulai dari pencegahan sampai dengan penanganan kejadian kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan badan eksekutif pemerintah yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas penanggulangan kebakaran dan bencana yang berkaitan dengan layanan darurat atau penyelamatan seperti penanganan kebakaran, menangkap hewan yang berbahaya bagi masyarakat, melayani masyarakat dalam kesulitan seperti melepaskan cincin dari tangan. Lembaga inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan penting dalam melayani masyarakat yang berada dalam keadaan darurat dan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan masyarakat. Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi pelayanan darurat masyarakat di tingkat daerah Kabupaten Buleleng yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan

mengkoordinasi unsur pelayanan darurat untuk masyarakat di Kabupaten Buleleng.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Bagian Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, dijelaskan bahwa waktu tanggap penanganan kebakaran seharusnya 15 menit setelah menerima informasi/laporan hingga tiba di lokasi. Namun, mengingat kondisi topografi Kabupaten Buleleng, serta keterbatasan SDM, sarana, dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, memenuhi tuntutan peraturan tersebut menjadi sangat sulit. Data dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Data Tidak Memenuhi *Response Time* 15 Menit.

Tabel 1. 1  
Data Tidak Memenuhi *Response Time* 15 Menit

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
2017	15 Kali
2018	16 Kali
2019	6 Kali
2020	18 Kali
2021	17 Kali
2022	7 Kali
2023	39 Kali
<b>Rata-Rata</b>	<b>16 Kali</b>

Sumber: Data Bidang 2 Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 selama periode 2017-2023, terdapat total rata-rata pertahunnya sebanyak 16 kali kejadian kebakaran di Kabupaten Buleleng dengan *response time* yang tidak memenuhi standar, dimana Damkar Buleleng terkadang melampaui batas waktu tanggap 15 menit. Hasil wawancara dengan Bapak Made Subur, S.H. menunjukkan bahwa keterlambatan ini disebabkan oleh

keterbatasan armada dan personel. Terdapat juga permasalahan dalam kinerja petugas pemadam, yang seringkali terlambat sampai di lokasi kebakaran, menyebabkan penanganan melebihi standar operasional prosedur yang ditetapkan. Dengan hanya 3 pos pemadam, Damkar Buleleng menghadapi kendala seperti lokasi kejadian, waktu perjalanan, dan kurangnya kesadaran masyarakat terhadap mobil pemadam. Petugas Damkar menyadari risiko tinggi dalam pekerjaan mereka dan merasa tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan orang lain.

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, ternyata masih cukup kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kerja kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada juga pegawai yang terlihat santai dalam menjalankan tugas dan keluar kantor pada saat jam kerja kantor. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu juga suasana kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam menjalankan tugas kerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja kantor, sehingga suasana kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng masih bisa dikatakan kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak maksimal. Dengan adanya permasalahan - permasalahan tersebut tentunya

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Alam perlu menunjukkan kinerja yang lebih baik terutama dalam tugas utamanya untuk mengatasi kebakaran dan bencana alam. Selain itu, penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat dengan harapan dapat menciptakan ukuran standar kerja yang dapat memberikan pegawai sebuah cara untuk meningkatkan kualitas kerja serta memudahkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai dan memudahkan pegawai untuk pengendalian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan tersebut. dalam Tabel 2.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam tujuh tahun terakhir tidak maksimal sesuai yang diharapkan.

Tabel 1 2  
Data Kejadian Dan Kerugian Bencana Kebakaran

<b>Tahun Kejadian</b>	<b>Total Kejadian Kebakaran</b>	<b>Total Kerugian</b>
2017	63	Rp. 215.500.000
2018	133	Rp. 3.183.400.000
2019	183	Rp. 8.644.629.828
2020	133	Rp. 1.004.700.000
2021	128	Rp. 2.655.150.000
2022	76	Rp. 11.455.640.000
2023	180	Rp. 3.843.305.000
<b>Total</b>	<b>896</b>	<b>Rp. 31.002.324.828</b>

Sumber: Data Bidang 2 Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data peristiwa kebakaran, penanganan kebakaran Pada Tabel 1.2 di Kabupaten Buleleng oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, terlihat bahwa perlu peningkatan kinerja, terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional untuk meminimalisasi kerugian serta korban. Keluhan masyarakat terkait rendahnya kinerja pegawai mencakup persiapan, kesiagaan, serta ketersediaan armada dan petugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Evaluasi kinerja, yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, menunjukkan kinerja yang masih kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam menangani penanganan kebakaran di lihat dari jumlah total kebakaran dan kerugian, serta proses dan tindak lanjut atas kejadian tersebut. Secara keseluruhan, masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal dalam menangani kebakaran di kabupaten Buleleng, khususnya dari segi kuantitas.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi topik penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai.
- (2) Pegawai yang terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan.
- (3) Rendahnya tingkat kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja.

## 1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang terjadi di instansi, Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

- (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
- (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?
- (3) Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja` berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
- (2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.
- (3) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **(1) Manfaat Teoretis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat dalam memperdalam pemahaman di bidang SDM khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja serta kinerja pegawai.

#### **(2) Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan SDM yang berkaitan dengan

kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam upaya optimalisasi kinerja.

