

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur dituntut untuk terus meningkatkan kinerja Pegawai agar dapat meningkatkan rasa kepuasan masyarakat terhadap pemadam kebakaran. Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah melalui pelatihan dan pengembangan pegawai. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Pegawai, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Noe, 2022).

Salah satu fenomena dari kinerja pegawai adalah kurangnya kejelasan dalam peran dan tanggung jawab. Ketika pegawai tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka atau mengalami ketidakjelasan dalam pembagian tugas, mereka dapat merasa bingung dan kehilangan arah. Hal ini sering menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan, penurunan efisiensi, dan bahkan konflik internal, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas tim maupun organisasi.

Di samping ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab yang dapat menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas, kebutuhan akan pelatihan

dan pengembangan keterampilan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai sering kali kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan atau teknologi baru yang terus berkembang (Selviyanti et al., 2020).

Pelatihan yang tepat tidak hanya membantu pegawai memahami tugas mereka secara lebih jelas, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi mereka dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih efektif bagi organisasi harus diimbangi dengan kompetensi yang memadai, dan di sinilah pentingnya pelatihan pegawai. Pelatihan yang konsisten membantu pegawai terus berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan (Safitri, 2019)

Kinerja pegawai sering kali memiliki korelasi yang erat dengan data absensi mereka. Pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik, karena mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi sering kali dapat menjadi indikator masalah kinerja, seperti kurangnya motivasi, stres, atau ketidakpuasan kerja (Leonita, 2020).

Dengan memantau dan menganalisis data absensi, Instansi dapat mengidentifikasi pola yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, sehingga memungkinkan upaya perbaikan dan dukungan yang lebih tepat sasaran. Absensi pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, instansi atau organisasi lainnya. Pada dinas pemadam kebakaran masih terdapat pegawai terlambat. Berikut tabel absensi pegawai di Sektor Pemadam Kebakaran Jatinegara salah satu kecamatan di Jakarta Timur pada bulan agustus-oktober 2024:

Tabel 1.1 Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Izin	Terlambat	Jumlah Hadir
Agustus	68	-	-	12	68
September	68	-	-	9	68
Oktober	68	-	-	11	68

Sumber : Dinas Pemadam Sektor Jatinegara, (2024)

Berdasarkan tabel absensi ini menyajikan data kehadiran pegawai Dinas Pemadam Sektor Jatinegara selama 3 bulan, menunjukkan jumlah kehadiran, serta waktu keterlambatan masing-masing pegawai. Dari data ini terlihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat hadir ke tempat kerja, yang bisa mengindikasikan perlunya upaya peningkatan disiplin. Data ini diharapkan membantu dalam menganalisis pola kehadiran, mengidentifikasi pegawai yang

memerlukan pendampingan, serta memperbaiki jadwal agar respon cepat tim pemadam tetap optimal.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur sebagai salah satu Dinas dengan kompetensi yang tinggi di antara dinas-dinas pemerintah mereka melalui proses pelatihan serta peningkatan stimulan yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan pengembangan kinerja Pegawainya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat (Hilmi et al., 2019)

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur dituntut untuk terus meningkatkan kinerja Pegawai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan dan pengembangan pegawai. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Berikut tabel jenis pelatihan yang telah diikuti oleh Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur:

Tabel 1.2 Jenis Pelatihan

No	Jenis Pelatihan
1.	Pendidikan dan pelatihan pemadam kebakaran 1
2.	Pendidikan dan pelatihan pemadam kebakaran 2
3.	Pendidikan dan pelatihan medical first responder
4.	Pendidikan dan pelatihan rescue
5.	Pendidikan dan pelatihan petugas penyuluh lapangan
6.	Pendidikan dan pelatihan inspektur kebakaran
7.	Pendidikan dan pelatihan investasi kebakaran
8.	Pendidikan dan pelatihan scuba diving
9.	Pendidikan dan pelatihan operator unit pemadam kebakaran

Sumber : Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur, (2024)

Berdasarkan tabel di atas menampilkan data jenis-jenis penelitian yang telah dilakukan oleh Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur. Dalam tabel, terdapat kategori penelitian seperti peningkatan keselamatan kerja, pengelolaan risiko kebakaran, efisiensi operasional, serta teknologi pemadaman terbaru. Tabel ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai fokus pengembangan dan inovasi yang sedang diupayakan oleh para pegawai untuk meningkatkan kualitas layanan pemadam kebakaran meskipun menghadapi kendala durasi pelatihan yang terbatas. Strategi pengembangan pegawai sangat penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran, di mana Damkar harus

mampu menganalisis kebutuhan yang perlu disiapkan untuk mempertahankan profesionalisme dalam tugas, baik dari segi sumber daya manusia maupun fasilitas, dengan mengatasi kendala durasi pelatihan yang terbatas. Hal ini juga mencakup peningkatan kualitas pelatihan melalui penggunaan teknologi, rotasi jadwal yang efisien, serta penyediaan fasilitas yang mendukung, guna memastikan bahwa pegawai dapat terus mengembangkan keterampilan mereka untuk menghadapi situasi darurat yang semakin kompleks.

Upaya pengembangan pegawai merupakan hal penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran untuk memastikan petugas tetap siap menjalankan tugas secara profesional. Dalam menghadapi kendala seperti waktu pelatihan yang terbatas, Damkar perlu menyusun program yang efisien dengan memanfaatkan teknologi terkini, pengaturan jadwal yang terencana, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Langkah-langkah ini dirancang untuk membantu pegawai terus meningkatkan kemampuan mereka dan menghadapi berbagai situasi darurat yang semakin menantang.

Selain itu, penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran untuk menerapkan evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan dan simulasi yang telah dilakukan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekurangan dalam program pengembangan dan menemukan solusi yang lebih tepat guna. Dengan melibatkan feedback dari para petugas, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lapangan yang terus berkembang. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan

kompetensi pegawai tetapi juga membangun rasa percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi darurat. Berikut adalah data yang mendukung pengembangan pegawai melalui pelatihan dan simulasi penanggulangan kebakaran di Kecamatan Ciracas salah satu kecamatan Jakarta Timur

Tabel 1.3 Pelatihan dan Simulasi Penanggulangan Kebakaran

Nama Pelatihan	Pelatihan dan Simulasi Penanggulangan Kebakaran
Tujuan Pelatihan	Edukasi dan Pelatihan warga dengan simulasi kebakaran
Durasi Pelatihan	90 menit
Peserta	Seluruh anggota Dinas Pemadam Sektor Pemadam Kebakaran Ciracas dan Warga Penduduk sekitar 50 orang
Metode	1. Kelas teori: Penggunaan alat pemadam api ringan (APAR) dan pengetahuan dasar kebakaran. 2. Praktik lapangan: Simulasi pemadaman kebakaran kecil menggunakan alat manual.
Hasil	1.100% peserta memahami prinsip dasar pemadaman. 2.90% peserta mampu menggunakan APAR dengan benar dalam simulasi.

Sumber : Sektor Pemadam Kebakaran Ciracas, (2024)

Data tersebut memberikan gambaran detail tentang program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan petugas pemadam kebakaran. Setiap program dirancang untuk menjawab kebutuhan spesifik, seperti pelatihan

dasar untuk pegawai baru, simulasi penanganan kebakaran di gedung bertingkat, hingga pelatihan penyelamatan korban di area berisiko tinggi. Program-program ini tidak hanya melibatkan teori tetapi juga simulasi berbasis skenario nyata untuk melatih respons cepat dan koordinasi tim.

Selain itu, pelatihan juga mencakup penggunaan teknologi modern, seperti alat pernapasan mandiri (SCBA) dan perangkat penanganan bahan kimia. Hasil dari pelatihan ini dievaluasi untuk memastikan peningkatan kemampuan teknis dan efisiensi dalam operasional sehari-hari. Dengan pendekatan yang terstruktur, tabel ini mencerminkan upaya Damkar dalam membangun pegawai yang kompeten dan siap menghadapi berbagai situasi darurat (Aditya, 2021).

Tetapi Salah satu masalah utama dalam pengembangan pegawai pemadam kebakaran adalah keterbatasan anggaran. Dana yang terbatas menghambat pelaksanaan pelatihan yang optimal, termasuk dalam hal durasi, fasilitas, dan teknologi yang digunakan. Alat seperti SCBA dan perangkat penanganan bahan kimia yang canggih memerlukan biaya tinggi, sementara jumlahnya terbatas. Keterbatasan anggaran juga memengaruhi frekuensi dan kualitas simulasi, yang berdampak pada kesiapsiagaan pegawai dalam menghadapi situasi darurat.

Dengan anggaran yang terbatas, penyediaan pelatihan berkualitas dan fasilitas yang memadai menjadi sulit, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan keterampilan pegawai. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi

Dinas Pemadam Kebakaran untuk memprioritaskan penggunaan sumber daya secara efektif, seperti memanfaatkan pelatihan berbasis teknologi dan menggandeng pihak eksternal untuk meningkatkan kompetensi pegawai tanpa membebani anggaran yang ada.

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi produktivitas Pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pelatihan dan pengembangan dengan kinerja Pegawai. Dalam hal ini, pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja (Rahadi, 2023)

Kepuasan kerja lebih dari seberapa besar orang tersebut menikmati tugas-tugas pekerjaan, tetapi juga tergantung pada seberapa penting pekerjaan itu bagi orang tersebut, dan seberapa cocok pekerjaan itu dengan tujuan jangka panjang mereka. Aspek efektif atau emosional dari kepuasan kerja ketika dia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Adi et al., 2023).

Kepuasan kerja pegawai dinas pemadam kebakaran juga dipengaruhi oleh kebijakan cuti yang ada. Berdasarkan data, terlihat bahwa pegawai yang dapat menggunakan hak cuti dengan mudah dan sesuai dengan kebutuhan umumnya merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Fasilitas cuti yang fleksibel, seperti cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti darurat, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengatur waktu istirahat mereka dan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kebutuhan pribadi. Hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja karena pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk rehat dari tugas yang menuntut, terutama dalam profesi yang memiliki risiko tinggi seperti dinas pemadam kebakaran. Berikut tabel data cuti pegawai di Sektor Pemadam Kebakaran Cipayung salah satu kecamatan di Jakarta Timur pada bulan agustus-oktober 2024:

Tabel 1.4 Data Cuti

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Pegawai Yang Cuti Dalam Sebulan
1.	Agustus	66	9 Pegawai
2.	September	66	8 Pegawai
3.	Oktober	66	4 Pegawai

Sumber : Dinas Pemadam Sektor Cipayung, (2024)

Berdasarkan data cuti pegawai pemadam kebakaran setiap bulan, terlihat adanya penurunan jumlah pegawai yang mengambil jatah cuti. Tren ini menunjukkan bahwa semakin banyak pegawai yang tidak memanfaatkan hak cuti

mereka dari waktu ke waktu. Peningkatan ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti operasional yang mendesak, seperti adanya keadaan darurat yang tidak dapat di prediksi sehingga pegawai pemadam kebakaran sering kali memilih untuk tetap siaga daripada mengambil cuti, Hal ini disebabkan oleh sikap pekerjaan mereka yang berfokus pada respons terhadap situasi darurat yang sering kali muncul secara tiba-tiba tanpa peringatan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Pengembangan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Pengembangan Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi?
7. Apakah Pengembangan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa

besar pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

2. Menilai Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi: Tujuan selanjutnya adalah untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja pegawai.
3. Memberikan Rekomendasi Praktis untuk Manajemen: Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan saran kepada manajemen mengenai pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja pegawai.
4. Menjadi Dasar bagi Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan wawasan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdapat dari penelitian diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis

Agar dapat meningkatkan wawasan dan mendorong daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas

Memberikan data kepada beragam pihak untuk dilangsungkan pendalaman tambahan serta dapat menambah pilihan selaku data untuk ujian penelitian lainnya seperti Perguruan Tinggi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada khususnya program studi Manajemen.

3. Bagi Instansi

Selaku bahan data serta info instansi bahwa untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawai dan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di sektor pemadam agar dapat bisa meningkat dengan baik.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi penulisan skripsi, penelitian ini dilakukan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini hanya dibatasi permasalahan dan penelitian terfokus pada “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

1. Pada penelitian ini hanya terfokus untuk membahas pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur

2. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dalam penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang uraian teori-teori yang digunakan, kerangka pemikiran, dan hipotesis pada penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menegaskan atas profil perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan secara menyeluruh dari setiap variabel Pelatihan (X1), dan Pengembangan

Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur

BAB V : PENUTUP

Pada bagian tujuan serta gagasan, pengkaji menyampaikan tujuan yang diperoleh dari akibat pembicaraan serta pemikiran maupun pembicaraan mengenai hasil akhir eksplorasi serta akibat administratif yang seharusnya dapat memberikan kontribusi pada pemeriksaan tambahan

