

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang penegakan peraturan daerah dan penanggulangan bencana kebakaran. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, menyatakan bahwa daerah memiliki kewenangan untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri dalam melaksanakan otonomi daerah. Pelaksanaan Undang-undang tersebut memiliki konsekuensi, dimana Pemerintah Daerah harus lebih mampu meningkatnya kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintah, pembangunan dan pelayanan kepada publik, tentunya dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki standar disiplin kerja, seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja adalah penjelasan mengenai keterampilan, perilaku, dan taat aturan yang dibutuhkan oleh seorang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan kewajibannya.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin diwujudkan. Tingkah laku serta sikap SDM dalam organisasi akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan. Berhasil tidaknya sebuah organisasi mencapai tujuannya, tergantung pada kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan unit-unit kerja. Organisasi dapat diartikan sebagai wadah yang

mengumpulkan setiap orang untuk berinteraksi dengan tujuan untuk mengaktualisasikan diri serta meningkatnya potensinya, selaras dengan yang diharapkannya. Dalam organisasi, setiap orang akan memperlihatkan kecakapannya, sehingga potensi yang dimiliki dapat dikembangkan. Kemampuan kerja setiap elemen yang ada pada organisasi terutama sumber daya manusianya akan menentukan pencapaiannya sasaran serta target dari organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi unsur yang terpenting, sebab dapat menunjukkan keberhasilan organisasi pada perwujudan tujuan yang sudah diputuskan. Ariesmansyah (2016), Sumber Daya Manusia ialah kemampuan yang berasal dari manusia. Kemampuan tersebut merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia, termasuk kekuatan atau energi yang terdapat pada diri manusia, yang dapat dilihat melalui kemampuan, kekuatan, peranan wewenang dan tanggung jawab memiliki kemampuan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Sumber daya manusia penting dalam suatu organisasi, maka tentunya manajemen dalam organisasi akan berusaha untuk memperhatikan berbagai faktor yang bisa mendorong pegawai untuk memperhatikan berbagai faktor yang bisa mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja, salah satunya yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja dari para pegawai untuk membentuk perilaku kerja yang tentunya lebih baik lagi. Maka dari itu, hal ini, disiplin kerja diperlukan sebagai kriteria utama dalam menentukan kinerja seseorang. Kecepatan respon tim menunjukkan dasar dari

pengetahuan serta standar kerja dari pegawai terhadap masyarakat, untuk dapat mencapai hasil dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Disiplin kerja bisa didukung dan dilihat dari keterampilan pegawai pada hasil perilakunya. Oleh karena itu, setiap organisasi tentu mengharapkan sumber daya manusia atau pegawai yang disiplin untuk ikut adil dalam menjalankan tugasnya.

*Response time* (waktu tanggap) merupakan suatu ukuran yang dapat mengukur sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu tanggap diukur melalui total output yang dihasilkan yang dilakukan pekerjaannya. Pegawai tersebut akan dikatakan produktif apabila ia mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan didalam instansi. Pada umumnya setiap instansi menginginkan agar para pegawainya yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diharapkan agar setiap pegawai dapat memiliki sikap disiplin yang tinggi didalam bekerja sehingga produktivitas pun dapat meningkat.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam mentaati suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam instansi. Suatu tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, karena kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, oleh karena itu keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik

dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dalam unsur sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh masalah *response time* (waktu tanggap) sebagai berikut:

a) Waktu deteksi insiden

Permasalahan pada karakteristik waktu deteksi insiden terlihat ketika terjadi keterlambatan dalam mengetahui insiden kebakaran di kawasan padat penduduk pada malam hari, di mana insiden baru terdeteksi sekitar 20 menit setelah kejadian berlangsung. Hal ini menunjukkan durasi dari insiden terjadi hingga terdeteksi oleh tim yang bertugas masih terlalu lama, yang disebabkan oleh tidak adanya sistem deteksi otomatis, lambatnya laporan dari masyarakat, serta keterbatasan pemantauan pada waktu tertentu. Akibatnya, penanganan menjadi terlambat dan risiko kerugian semakin besar.

b) Waktu tanggap pertama

Permasalahan dalam karakteristik waktu tanggap pertama terlihat ketika tim penanggulangan bencana mengalami keterlambatan dalam mengerahkan sumber daya yang tepat setelah insiden terjadi, seperti saat kebakaran di area industri yang memerlukan alat khusus. Meskipun laporan telah diterima dengan cepat, petugas membutuhkan waktu lama untuk mengidentifikasi kebutuhan alat dan personel yang sesuai, sehingga penanganan awal menjadi tidak efektif. Hal ini mencerminkan rendahnya kemampuan dalam

mobilisasi cepat sumber daya yang tepat, yang berdampak pada keterlambatan pengendalian situasi darurat.

Masalah diatas diduga disebabkan oleh disiplin kerja yang belum optimal hal ini terlihat dari:

a) Kehadiran ditempat kerja

Permasalahan dalam karakteristik kehadiran di tempat kerja terlihat dari masih rendahnya frekuensi pegawai datang tepat waktu, terutama pada shift pagi. Beberapa pegawai tercatat sering datang terlambat, yang mengakibatkan kekosongan personel saat awal waktu siaga. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan dalam merespons laporan insiden yang masuk di waktu-waktu tersebut, serta menurunkan kesiapsiagaan tim secara keseluruhan dalam menghadapi situasi darurat.

b) Ketaatan pada peraturan

Permasalahan dalam karakteristik ketaatan pada peraturan terlihat dari perilaku beberapa pegawai yang kurang mencerminkan nilai dan etika organisasi, seperti bersikap tidak responsif terhadap instruksi atasan atau menunjukkan sikap acuh terhadap prosedur keselamatan kerja. Ketidaksesuaian perilaku ini mencerminkan kurangnya kedisiplinan dan kepatuhan terhadap norma yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengganggu koordinasi tim dan menurunkan profesionalisme dalam penanganan insiden.

Melihat dari beberapa faktor di atas yang merupakan indikator yang menjadi tolak ukur Desain Organisasi tersebut efektif atau tidak. Melihat masalah dan penyebab di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KECEPATAN *RESPONSE TIME* (WAKTU TANGGAP) DI BIDANG PEMADAMAN DAN PENYELAMATAN DINAS KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang peneliti tentukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kecepatan *response time* di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dalam disiplin kerja terhadap kecepatan *response time* di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada perumusan masalah di atas, Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kecepatan *response time* di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam disiplin kerja terhadap kecepatan *response time* di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian meliputi manfaat secara teoritis yang berlandaskan pertimbangan konseptual juga kontekstual serta manfaat secara praktis agar dapat memperbaiki instansi terkait. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi pengembangan konsep Ilmu Administrasi Publik khususnya bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimana hal ini tentang pengaruh pemahaman Disiplin Kerja dalam menangani bencana kebakaran dan pemadam kebakaran Kota Bandung

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kota Bandung dalam memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan pegawai serta mampu menjadi bahan pertimbangan agar dapat menjadi lebih baik kedepannya khusus bagi peneliti dan pembaca.

### 3. Bagi Universitas Pasundan

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi, khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kecepatan Respon Tim di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Dan menjadi bahan Studi Pustaka untuk menambah bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Pasundan, terutama Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik. Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagaimana mestinya