

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bencana kebakaran merupakan salah satu kejadian darurat yang paling sering terjadi di Indonesia dan menimbulkan dampak signifikan terhadap keselamatan jiwa serta kerugian material. Berdasarkan data Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) tahun 2023, kebakaran permukiman dan gedung tercatat sebagai jenis bencana dengan frekuensi kejadian tertinggi di wilayah perkotaan, dengan total kerugian yang terus meningkat dari tahun ke tahun seiring bertambahnya kepadatan penduduk dan kawasan terbangun. Kondisi tersebut tidak terkecuali terjadi di Provinsi Jawa Barat yang merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, di mana tingginya kepadatan permukiman dan aktivitas industri menjadikan risiko kebakaran semakin tinggi dan kompleks untuk ditangani. Dalam hal ini, Instansi layanan pemadam kebakaran dan penyelamatan merupakan salah satu penyelenggara pelayanan publik dasar yang wajib dipenuhi oleh pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota.

Kemampuan sebuah instansi dalam memberikan layanan darurat, ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankannya. Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pada instansi layanan darurat, pengelolaan SDM yang optimal menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi, karena mereka harus mampu merespons setiap kejadian secara cepat dan tepat, mengingat keterlambatan maupun ketidaksiapan dapat berakibat langsung pada keselamatan jiwa serta harta benda masyarakat.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung, merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati kabupaten Bandung dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, khususnya pada sub-urusan kebakaran dan penyelamatan. Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 78 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2022, dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan, menjalankan fungsi pemadaman kebakaran, penyelamatan, pencegahan, serta koordinasi penanganan darurat di seluruh wilayah Kabupaten Bandung.

Pada tanggal 23 Juli 2023, dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan mengalami peningkatan tipologi kelembagaan dari semula Tipe C menjadi Tipe A. Perubahan tersebut mencerminkan meningkatnya kompleksitas tugas serta tuntutan standar pelayanan yang lebih tinggi, baik dari sisi jumlah personel, cakupan wilayah, maupun kualitas layanan operasional yang harus dipenuhi (Disdamkar Kabupaten Bandung, 2025). Dalam menjalankan tugas operasionalnya, dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan didukung oleh beberapa tenaga ahli biasa sebut sebagai personel yang bekerja sesuai bidang unit fungsional, salah satunya personel lapangan, yaitu tenaga ahli yang secara langsung terjun ke lokasi kejadian

untuk melaksanakan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan, yang terdiri dari PNS pasukan, PPPK penuh waktu pasukan, dan PPPK paruh waktu pasukan yang bertugas di sembilan pos aktif di wilayah Kabupaten Bandung.

Ketertarikan peneliti terhadap kondisi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung berawal dari kunjungan observasi yang dilakukan di Markas Komando (Mako) Soreang. Pada kunjungan tersebut, peneliti berkesempatan melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa personel lapangan serta pimpinan bagian SDM. Dalam wawancara tersebut, sejumlah personel mengungkapkan bahwa mereka kerap merasakan kelelahan secara fisik akibat sistem kerja *shift* 2×24 jam yang berlangsung terus-menerus, terutama pada periode dengan volume kejadian yang tinggi. Selain itu, beberapa personel serta pimpinan juga menyampaikan bahwa kondisi fasilitas di sejumlah pos sektor dinilai belum sepenuhnya memadai, termasuk ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang terkadang tidak tersedia dalam jumlah yang mencukupi. Pernyataan-pernyataan tersebut mendorong peneliti untuk menelusuri lebih jauh apakah kondisi yang disampaikan benar-benar berdampak pada kualitas layanan operasional dinas secara keseluruhan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif, peneliti selanjutnya menelusuri data kinerja operasional Disdamkar Kabupaten Bandung melalui laporan resmi dinas. Berdasarkan Laporan Bulanan Seksi Informasi dan Komunikasi Disdamkar Kabupaten Bandung Tahun Anggaran 2024, ditemukan bahwa volume kejadian yang ditangani sepanjang tahun 2024 sangat tinggi, yaitu 436 kejadian kebakaran di Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) Kabupaten

Bandung, ditambah 14 kejadian di luar WMK sebagai perbantuan lintas wilayah. Di samping itu, personel lapangan juga menangani 1.474 aksi evakuasi dan penyelamatan non-kebakaran di wilayah manajemen kebakaran (WMK) dan 5 aksi di luar WMK , sehingga total aksi operasional mencapai lebih dari 1.900 kejadian dalam satu tahun. Data tersebut disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kejadian Operasional Disdamkar
Kab. Bandung Tahun 2024

No	Jenis Penanganan	WMK Kab. Bandung	Luar WMK	Total
1	Kebakaran	436	14	450
2	Evakuasi & Penyelamatan Non-Kebakaran	1.474	5	1.479
Total Aksi Operasional		1.910	19	1.929

Sumber: Laporan Bulanan Seksi Informasi dan Komunikasi Disdamkar Kab. Bandung, dan Diolah Peneliti (2026)

Volume penanganan sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa intensitas kerja personel lapangan sangat tinggi sepanjang tahun 2024. Temuan ini sejalan dengan apa yang diungkapkan sejumlah personel dalam wawancara awal, bahwa kelelahan fisik akibat tingginya frekuensi penugasan merupakan salah satu persoalan yang kerap dirasakan. Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk memeriksa lebih lanjut apakah tingginya volume penugasan tersebut diikuti dengan capaian kinerja yang memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan.

Standar pelayanan minimal untuk sub-urusan kebakaran diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2018, yang menetapkan bahwa waktu tanggap (*response time*) maksimal dari diterimanya laporan hingga personel siap memberikan layanan di lokasi adalah 15 menit. Disdamkar Kabupaten Bandung menetapkan target internal sebesar 90% dari seluruh kejadian dapat

ditangani dalam rentang waktu tersebut. Untuk membuktikan hal ini, disajikan Data capaian *response time* sepanjang tahun 2024 pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Capaian *Response Time* Penanganan Kebakaran Disdamkar
Kab. Bandung Tahun 2024

No	Bulan	Kejadian <15 Menit	Kejadian >15 Menit	Total	Persentase (%)	Target (%)
1	Januari	5	3	8	62,50	90
2	Februari	15	6	21	71,43	90
3	Maret	11	6	17	64,71	90
4	April	20	3	23	86,96	90
5	Mei	16	8	24	66,67	90
6	Juni	11	7	18	61,11	90
7	Juli	27	10	37	72,97	90
8	Agustus	57	39	96	59,38	90
9	September	39	36	75	52,00	90
10	Oktober	51	22	73	69,86	90
11	November	17	4	21	80,95	90
12	Desember	16	7	23	69,57	90
Total		285	151	436	65,37	90

Sumber: Laporan Bulanan Seksi Informasi dan Komunikasi Disdamkar Kab. Bandung,
dan Diolah Peneliti (2026)

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa capaian *response time* Disdamkar Kabupaten Bandung sepanjang tahun 2024 rata-rata hanya mencapai 65,37%, jauh di bawah target yang ditetapkan sebesar 90%. Capaian yang lebih rendah dari target secara konsisten terjadi hampir di seluruh bulan, dengan angka yang semakin menurun pada periode Agustus (59,38%) dan September (52,00%), bertepatan dengan volume penugasan yang mencapai 96 dan 75 kejadian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika intensitas penugasan meningkat, kemampuan personel dalam memberikan respons tepat waktu mengalami tekanan yang lebih

besar. Data tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan personel dalam wawancara awal, bahwa kelelahan fisik berpotensi memengaruhi kesiapan mereka ketika panggilan darurat datang secara berturut-turut dalam waktu singkat.

Selain capaian *response time*, efektivitas penanganan kebakaran juga tercermin dari persentase aset yang berhasil diselamatkan. Indikator ini mencerminkan ketepatan dan kecepatan tindakan personel setelah tiba di lokasi kejadian. Data capaian penyelamatan aset tahun 2024 disajikan dalam Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Capaian Penyelamatan Aset Disdamkar Kab. Bandung Tahun 2024

No	Bulan	Aset Terselamatkan	Kerugian	Persentase (%)	Target (%)
1	Januari	1.150.000.000	275.500.000	80,67	87
2	Februari	10.750.000.000	4.260.000.000	71,62	87
3	Maret	6.115.000.000	2.243.200.000	73,16	87
4	April	1.960.000.000	6.522.000.000	23,11	87
5	Mei	44.750.000.000	3.575.000.000	92,60	87
6	Juni	1.860.000.000	820.000.000	69,40	87
7	Juli	3.018.000.000	2.363.000.000	56,09	87
8	Agustus	7.245.000.000	7.297.000.000	49,82	87
9	September	5.241.000.000	5.251.500.000	49,95	87
10	Oktober	18.211.500.000	3.738.000.000	82,97	87
11	November	3.250.000.000	1.182.000.000	73,33	87
12	Desember	5.318.000.000	2.183.025.000	70,90	87
Total		108.868.500.000	39.710.225.000	73,27	87

Sumber: Laporan Bulanan Seksi Informasi dan Komunikasi Disdamkar Kab. Bandung, dan Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3, rata-rata capaian penyelamatan aset sepanjang tahun 2024 hanya mencapai 73,27%, masih berada di bawah target 87%. Capaian yang jauh dari target terjadi pada bulan April (23,11%), Agustus (49,82%), dan September (49,95%), yang merupakan bulan-bulan dengan volume penugasan

tertinggi. Pola ini memperkuat dugaan bahwa terdapat permasalahan pada kapasitas personel lapangan dalam merespons situasi darurat secara optimal, terutama pada saat tekanan operasional sedang tinggi.

Rendahnya capaian kedua indikator kinerja tersebut baik *response time* maupun penyelamatan aset secara bersamaan menunjukkan adanya persoalan yang tidak sekadar bersifat teknis operasional. Pola penurunan yang terjadi justru pada saat intensitas penugasan paling tinggi mengindikasikan adanya permasalahan pada kondisi SDM di lapangan, khususnya pada kesiapan personel dalam mempertahankan kualitas kerja di bawah tekanan. Untuk memahami permasalahan ini lebih jauh, perlu dilihat gambaran kapasitas SDM yang tersedia secara langsung di lapangan. Data persebaran personel lapangan berdasarkan pos penugasan disajikan dalam Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Persebaran Personel Lapangan Disdamkar Kab. Bandung Tahun 2026

No	Pos/Sektor	PNS	PPPK (penuh waktu)	PPPK (paruh waktu)	Total Pasukan (orang)	Keterangan
1	Markas komando Soreang	6	7	17	30	Pusat
2	Pacira	2	1	5	8	Sektor
3	TKI	3	1	2	6	Sektor
4	Baleendah	2	1	5	8	Sektor
5	Pangalengan	2	1	5	8	Sektor
6	Ciparay	5	3	7	15	Sektor
7	Majalaya	2	0	6	8	Sektor
8	Cicalengka	5	4	6	15	Sektor
9	Cileunyi	2	3	2	7	Sektor
Total		29	21	55	105	

Sumber: Data Persebaran ASN Disdamkar Kab. Bandung, dan Diolah Peneliti (2026)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari total 105 personel lapangan yang tersebar di sembilan pos aktif, terdapat ketimpangan yang cukup signifikan dalam persebaran personel. Mako Soreang sebagai pos pusat memiliki 30 personel, sementara beberapa pos sektor hanya memiliki 6 – 8 personel untuk mencakup wilayah geografis yang cukup luas. Renstra Perubahan Disdamkar Kabupaten Bandung (2024) juga menyebutkan bahwa persebaran pos belum merata di seluruh 31 kecamatan. Kondisi ini menyebabkan personel di beberapa pos menanggung volume penugasan yang tidak proporsional, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesiapan mereka dalam menghadapi setiap panggilan darurat.

Gambaran data kinerja operasional dan kondisi persebaran personel yang telah diuraikan di atas, diperkuat oleh temuan dari wawancara awal peneliti bersama personel lapangan, menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang bersumber dari faktor-faktor internal SDM. Namun, untuk dapat menetapkan faktor mana yang paling bermasalah dan paling berpengaruh secara empiris, diperlukan data yang lebih terukur dan sistematis. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang personel lapangan sebagai sampel awal dengan mengukur enam variabel yang secara teoritis diduga berkaitan dengan kondisi SDM pada instansi layanan darurat, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, pelatihan, motivasi, dan kesiapsiagaan kerja (*work readiness*). Instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 digunakan dengan kategori interpretasi sebagai berikut: 1,00–1,80 = Sangat Rendah; 1,81–2,60 = Rendah; 2,61–3,40 = Cukup; 3,41–4,20 = Tinggi; dan 4,21–5,00 = Sangat Tinggi (Sugiyono, 2019:127). Hasil pra-survei disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Pra-Survei Faktor-faktor yang bermasalah terhadap Kesiapsiagaan Kerja
Personel Lapangan Disdamkar Kab. Bandung

No	Variabel	Dimensi / Pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepemimpinan	Pimpinan memberikan arahan yang jelas sebelum pelaksanaan tugas lapangan	1	1	10	15	3	108	3,6
		Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi darurat	2	2	6	14	6	110	3,7
		Pimpinan memberikan dukungan dan motivasi kepada personel dalam menjalankan tugas	3	3	3	8	13	115	3,8
		Skor Rata-rata							3,7
2	Lingkungan Kerja	Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) sudah memadai untuk menunjang tugas lapangan	3	13	11	2	1	75	2,5
		Kondisi fasilitas pos damkar sudah mendukung kesiapsiagaan personel	8	12	5	3	2	69	2,3
		Tingkat risiko bahaya di	2	5	9	10	4	99	3,3

		lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik oleh instansi							
		Skor Rata-rata							2,7
3	Beban Kerja	Jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam satu shift terasa sesuai kemampuan	3	4	10	10	3	96	3,2
		Waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas dengan baik	6	13	8	2	1	69	2,3
		Sistem kerja shift 2x24 jam tidak memberikan tekanan fisik yang berlebihan	4	5	13	6	2	87	2,9
		Skor Rata-rata							2,8
4	Pelatihan	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan tugas lapangan	1	1	10	14	4	109	3,6
		Frekuensi pelaksanaan pelatihan sudah mencukupi untuk meningkatkan kemampuan personel	2	4	9	9	6	103	3,4
		Materi pelatihan relevan dengan situasi darurat	1	3	8	10	8	111	3,7

		yang dihadapi di lapangan							
		Skor Rata-rata							3,6
5	Motivasi	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai personel pemadam kebakaran	1	4	11	10	4	102	3,4
		Penghargaan dan pengakuan atas kinerja saya sudah diberikan secara layak oleh instansi	4	6	6	11	3	93	3,1
		Saya terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan demi memberikan pelayanan terbaik	2	1	10	12	5	107	3,6
		Skor Rata-rata							3,4
6	Kesiapsiagaan Kerja / <i>Work Readiness</i>	Saya merasa siap secara fisik untuk menghadapi tugas pemadaman dan penyelamatan kapan pun	2	6	13	8	1	90	3,0
		Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menghadapi berbagai situasi darurat	3	4	12	9	2	93	3,1

		Saya merasa siap secara mental dalam menghadapi risiko dan tekanan pekerjaan sehari-hari	4	7	10	6	3	87	2,9
		Skor Rata-rata							3,0

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.5 menunjukkan gambaran yang beragam di antara enam variabel yang diukur. Kepemimpinan mencatat skor rata-rata tertinggi sebesar 3,7 yang tergolong dalam kategori (tinggi), diikuti pelatihan dengan skor 3,6 yang juga berada pada kategori (tinggi). Motivasi kerja memperoleh skor 3,4 yang termasuk dalam kategori (cukup). Ketiga variabel tersebut secara umum berada dalam kondisi yang relatif baik berdasarkan hasil pra-survei. Kesiapsiagaan kerja memperoleh skor 3,0 yang berada pada batas bawah kategori (cukup), suatu kondisi yang mendapat perhatian khusus peneliti mengingat posisinya sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Beban kerja memperoleh skor 2,8 dan lingkungan kerja memperoleh skor 2,7, keduanya berada pada kategori (rendah) dan merupakan variabel dengan nilai terendah di antara enam variabel yang diukur.

Perbedaan capaian pada setiap variabel menunjukkan bahwa kondisi yang dirasakan responden belum merata pada seluruh aspek yang diukur. Variabel dengan skor yang lebih rendah mengindikasikan masih terdapat kondisi yang memerlukan perhatian dan pengkajian lebih lanjut, penjabaran lebih rinci mengenai masing-masing variabel disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1.6
Pra-Survei Kesiapsiagaan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata
1	Saya merasa siap secara fisik untuk menghadapi tugas pemadaman dan penyelamatan kapan pun	2	6	13	8	1	3,0
2	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk menghadapi berbagai situasi darurat	3	4	12	9	2	3,1
3	Saya merasa siap secara mental dalam menghadapi risiko dan tekanan pekerjaan sehari-hari	4	7	10	6	3	2,9
Skor Rata-rata							3,0 (Cukup)

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6, variabel kesiapsiagaan kerja (*work readiness*) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,0 yang berada pada batas bawah kategori cukup. Dari tiga aspek yang diukur, kesiapan mental personel dalam menghadapi risiko dan tekanan pekerjaan sehari-hari memperoleh skor terendah sebesar 2,9 yang masuk dalam kategori rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara psikologis personel masih mengalami hambatan dalam menghadapi tekanan operasional secara berkelanjutan. Kesiapan fisik untuk menghadapi tugas pemadaman dan penyelamatan kapan pun memperoleh skor 3,0 yang berada tepat pada batas bawah kategori cukup, mencerminkan bahwa kondisi fisik personel secara umum masih memadai meskipun belum sepenuhnya optimal.

Aspek pengetahuan teknis dalam menghadapi berbagai situasi darurat memperoleh skor tertinggi di antara ketiga aspek, yaitu sebesar 3,1 yang masih berada dalam kategori cukup. Skor yang relatif lebih baik pada aspek ini mengindikasikan bahwa pemahaman teknis personel cenderung lebih terjaga

dibandingkan kesiapan fisik maupun mental, seiring dengan rutinitas tugas lapangan yang dijalani sehari-hari oleh personel Disdamkar Kabupaten Bandung.

Secara keseluruhan, kondisi kesiapsiagaan kerja personel lapangan masih memerlukan perhatian, terutama pada aspek kesiapan mental yang bahkan berada pada kategori rendah. Kondisi tersebut selaras dengan rendahnya capaian *response time* dan penyelamatan aset sebagaimana tercermin pada Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, khususnya pada periode dengan volume penugasan tertinggi sepanjang tahun 2024.

Tabel 1.7
Pra-Survei Beban Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata
1	Jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam satu shift terasa sesuai kemampuan	3	4	10	10	3	3,2
2	Waktu yang tersedia cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas dengan baik	6	13	8	2	1	2,3
3	Sistem kerja shift 2x24 jam tidak memberikan tekanan fisik yang berlebihan	4	5	13	6	2	2,9
Skor Rata-rata							2,8 (Rendah)

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.7, variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,8 yang berada pada kategori rendah. Dari tiga aspek yang dinilai, kecukupan waktu dalam menyelesaikan seluruh tugas memperoleh skor terendah, yaitu 2,3, yang mencerminkan bahwa sebagian besar personel merasa waktu yang tersedia sangat tidak mencukupi untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab tugas dengan baik. Sistem kerja shift 2x24 jam memperoleh skor 2,9 sebagai terendah kedua, mengindikasikan bahwa pola kerja tersebut masih menimbulkan tekanan fisik yang cukup dirasakan oleh personel. Kesesuaian jumlah tugas per

shift dengan kemampuan personel memperoleh skor tertinggi di antara ketiga aspek, yaitu 3,2, yang berada pada kategori cukup. Kondisi ini selaras dengan data operasional pada Tabel 1.1 yang mencatat lebih dari 1.900 kejadian penanganan dalam satu tahun, sementara jumlah personel di sejumlah pos sektor masih terbatas. Berdasarkan hasil wawancara awal, personel menyampaikan bahwa kelelahan fisik akibat tingginya intensitas penugasan kerap memengaruhi konsentrasi saat bertugas. Kondisi beban kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori rendah ini menjadi salah satu dasar pertimbangan ditetapkannya beban kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini.

Tabel 1.8
Pra-Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-rata
1	Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) sudah memadai untuk menunjang tugas lapangan	3	13	11	2	1	2,5
2	Kondisi fasilitas pos damkar sudah mendukung kesiapsiagaan personel	8	12	5	3	2	2,3
3	Tingkat risiko bahaya di lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik oleh instansi	2	5	9	10	4	3,3
Skor Rata-rata							2,7 (Kurang Baik)

Sumber: Data Primer, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.8, variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,7 yang berada pada kategori Kurang Baik dan merupakan variabel dengan skor terendah di antara enam variabel yang diukur dalam pra-survei. Dari tiga aspek yang dinilai, kondisi fasilitas pos damkar dalam mendukung kesiapsiagaan personel memperoleh skor terendah sebesar 2,3, mengindikasikan bahwa sarana dan

prasarana di pos-pos penugasan dinilai sangat belum layak untuk mendukung kesiapan operasional personel. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) untuk menunjang tugas lapangan memperoleh skor 2,5 sebagai terendah kedua, yang juga masih berada pada kategori kurang baik dan mencerminkan bahwa perlengkapan perlindungan diri yang tersedia dinilai belum memadai oleh sebagian besar personel. Pengelolaan risiko bahaya di lingkungan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 3,3 yang berada pada kategori cukup, mencerminkan bahwa aspek pengelolaan risiko relatif lebih baik dibandingkan kedua aspek lainnya. Temuan tersebut konsisten dengan hasil wawancara awal, di mana personel menyebutkan bahwa keterbatasan fasilitas dan ketersediaan APD yang belum memadai menjadi kendala nyata dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori kurang baik menjadi dasar pertimbangan ditetapkannya lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) dalam penelitian ini.

Hasil pra-survei pada Tabel 1.5 hingga Tabel 1.8 secara keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua variabel dengan nilai terendah di antara enam variabel yang diukur, dengan skor masing-masing sebesar 2,8 dan 2,7 yang keduanya berada pada kategori (rendah). Kesiapsiagaan kerja sebagai variabel yang mencerminkan kesiapan personel dalam menjalankan tugas memperoleh skor 3,0 pada batas bawah kategori (cukup), kondisi yang belum ideal mengingat tuntutan profesi pemadam kebakaran yang mengharuskan personel siap secara penuh setiap saat. Pola hubungan antara rendahnya beban kerja dan lingkungan kerja dengan kesiapsiagaan yang baru

berada di kategori cukup ini mendorong peneliti untuk mengkaji lebih jauh secara empiris. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti menetapkan beban kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan kesiapsiagaan kerja sebagai variabel terikat (Y) dalam penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung relevansi penetapan variabel tersebut. Masripah dan Rahmi (2025) pada Disdamkar Kabupaten Bandung menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman, sementara Maryono dan Chahya (2023) pada Sudin Damkar Jakarta Pusat membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan yang berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja operasional petugas lapangan. Nopecain dan Tandiyono (2023) pada pegawai dinas pemadam kebakaran membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang diperkuat oleh Ferdianti dan Sumartik (2024) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo yang menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pemadam kebakaran. Dari sisi kesiapsiagaan, Marciniak, Wahl, dan Ebersole (2024) membuktikan bahwa beban kerja operasional yang berat berhubungan signifikan dengan penurunan kesiapsiagaan fisik personel pemadam kebakaran aktif, sedangkan Ras et al. (2022) melalui kajian sistematis membuktikan bahwa kondisi fisik dan kesiapsiagaan operasional merupakan prasyarat efektivitas kerja personel lapangan pemadam kebakaran.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, penelitian yang secara khusus menempatkan

kesiapsiagaan kerja (*work readiness*) sebagai variabel terikat pada organisasi layanan darurat masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, sehingga aspek kesiapsiagaan kerja sebagai kondisi dasar yang mendahului kinerja belum mendapat perhatian yang memadai. Pada instansi pemadam kebakaran, kesiapsiagaan merupakan prasyarat yang harus dipenuhi sebelum kinerja optimal dapat tercapai, mengingat setiap respons terhadap situasi darurat mengharuskan personel siap secara fisik, mental, dan teknis sejak detik pertama panggilan diterima.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kesiapsiagaan Kerja Personel Lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang ingin dikaji dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul, yaitu sebagai berikut:

1. Kesiapsiagaan kerja personel lapangan belum optimal.
2. Kesiapan mental personel dalam menghadapi risiko dan tekanan pekerjaan belum maksimal.

3. Beban kerja personel lapangan relatif tinggi terutama terkait keterbatasan waktu penyelesaian tugas serta pengaturan sistem shift kerja.
4. Kondisi fasilitas pos damkar serta ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) belum sepenuhnya memadai dalam mendukung kesiapsiagaan personel.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi beban kerja pada personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana tingkat kesiapsiagaan kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi beban kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan kabupaten bandung.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja pada personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kesiapsiagaan kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam kajian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan kesiapsiagaan kerja (*work readiness*) pada organisasi layanan publik berisiko tinggi.
2. Memperkaya referensi empiris mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesiapsiagaan kerja, yang masih relatif terbatas pada organisasi pemadam kebakaran dan penyelamatan.

3. Menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kesiapsiagaan kerja pada sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung
 - a. Memberikan gambaran yang objektif berbasis data mengenai kondisi beban kerja dan lingkungan kerja yang dihadapi personel lapangan.
 - b. Menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kesiapsiagaan kerja guna mendukung pencapaian *response time* dan standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan.
 - c. Menjadi pertimbangan dalam perumusan kebijakan manajemen SDM, khususnya terkait pengaturan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja operasional.
2. Bagi Peneliti
 - a. Memberikan pengalaman dalam menerapkan konsep dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi layanan kedaruratan.
 - b. Mengembangkan kemampuan analitis dan metodologis dalam melakukan penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif.
3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa atau peneliti lain yang memiliki minat pada kajian manajemen SDM di sektor pelayanan publik berisiko tinggi.
- b. Memberikan tambahan literatur mengenai pentingnya kesiapsiagaan kerja sebagai prasyarat pencapaian kinerja pada organisasi layanan kedaruratan.