

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Kupang Nomor 07 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Badan Pembangunan Daerah, Inspektorat dan Lembaga Teknis Daerah Kota Kupang beserta perubahannya, kedudukan Kantor Pemadam Kebakaran sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah dibidang pemadam kebakaran, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Kupang. Kantor Pemadam Kebakaran mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di Bidang Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran. Damkar juga berfungsi untuk merumuskan dan merencanakan kebijakan teknis dibidang upaya pemadaman dan pencegahan bahaya kebakaran. Tugas lain Damkar yakni melaksanakan pembinaan, pemberian bimbingan, penelitian penyebab kebakaran, pemberian perinjinan/ rekomendasi dan instalasi penanggulangan bahaya kebakaran.Selanjutnya Damkar melakukan pengendalian dan pengawasan teknis pemadam kebakaran serta penyelamatan korban kebakaran serta melaksanakan Ketatausahaan Kantor.

Tugas dan fungsi Damkarharus didukung dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemeritahan Dalam Negeri di Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 62 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan dalam negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemeritahan

Dalam Negeri di Kabupaten/Kota. Pelayanan dasar yang diemban oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang ialah pelayanan penanggulangan bencana kebakaran. Oleh karena itu, untuk dapat menangani berbagai jenis kebakaran, petugas pemadam kebakaran harus memiliki pendidikan, keterampilan, kemampuan dan kematangan yang diperlukan. Tugas dan tanggung jawab petugas pemadam kebakaran harus menanggapi sistem alarm kebakaran. Yang menjadi hal penting adalah petugas pemadam yang langsung terjun menangani masalah kebakaran yang sudah pasti berisiko besar bahkan bisa menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati-hati dalam melaksanakannya karena keterlambatan di lokasi kebakaran dan kurang terampil sewaktu melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja petugas tidak hanya didukung pelatihan-pelatihan yang diberikan pimpinan, tetapi juga disebabkan oleh kurangnya disiplin pegawai.

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan maka organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat dan

disepakati. Disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan. Tentu disiplin tidak terlepas dari aturan, norma, prosedur, organisasi, kerja sama, hukum dan lain sebagainya.

Untuk dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai diperlukan tindakan-tindakan dari pimpinan untuk dapat menyelesaikan masalah disiplin pegawai. Jika dikaitkan dengan teori, salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah disiplin tersebut yaitu dengan cara menjalankan dengan sebaik-baiknya fungsi pengendalian sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Melayu S. P. Hasibun (2007:22) menghubungkan antara pengendalian dengan disiplin kerja yaitu pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian SDM meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengendalian sumber daya manusia erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin baik pengendalian sumber daya manusia maka semakin besar pula dorongan para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya. Pengendalian sumber daya manusia diartikan sebagai pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan terhadap kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan organisasi dapat terselenggara.

Pengendalian sumber daya manusia sangat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui pengendalian sumber daya manusia yang akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengendalian SDM DamkarKota Kupang masih kurangbaik. Hal ini disebabkan karena para pegawai yang kurang menaati peraturan, seperti: datang terlambat ke kantor, tidak mengikuti apel pagi, pulang tidak sesuai dengan jadwal, mangkir jika bekerja dan mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi, mencuri waktu istirahat, terlambat menanggapi alarm kebakaran. Ketidaksiplinan petugas berdampak terhadap kepuasan masyarakat yang merasa apabila terjadi kebakaran cenderung merasa kecewa atas keterlambatan petugas dan kurangnya sarana yang mendukung dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengendalian Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengendalian sumber daya manusia pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang?
2. Bagaimana disiplin pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang?
3. Bagaimana pengaruh pengendalian sumber daya manusia terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengendalian sumber daya manusia pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang
2. Untuk mengetahui disiplin pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang
3. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian sumber daya manusia terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini;

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh pengendalian sumber daya manusia terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan bahan informasi bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kupang.