

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai target tersebut, organisasi harus berusaha mengatasi berbagai masalah yang mungkin muncul. Salah satu tantangan utama dalam menjalankan sebuah organisasi terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset krusial yang harus dioptimalkan sebaik mungkin untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitas SDM. Sebagai bagian dari upaya mendukung kesuksesan organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh partisipasi para anggotanya, serta peran dan fungsi yang diemban. Erik Gunawan (2021).

Sumber daya yang unggul dalam suatu organisasi merujuk pada personel yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, langkah-langkah perlu diambil oleh organisasi untuk merangsang dan meningkatkan kualitas karyawan, yang merupakan elemen kunci sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam aktivitas organisasi. Melalui program pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan atau nilai-nilai baru, dan dapat mengaplikasikan pemahaman tersebut guna meningkatkan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas rutin. Erik Gunawan (2021).

Follett Mangkunegara, (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai seni untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengelola orang lain agar melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan. Dengan kata lain,

manajemen tersebut tidak melibatkan pelaksanaan pekerjaan secara langsung, melainkan melibatkan pengaturan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Kinerja yang optimal dari individu-individu ini secara langsung berdampak pada keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan mereka.

Mathis & Jackson (2006) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. Kinerja Pegawai adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komparatif”. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”.

Colquitt J, Lepine J, (2013) Definisi resmi dari kinerja adalah nilai dari kumpulan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, entah itu secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Schermerhorn (2010) adalah, *Job performance is measured as the quantity and quality of task accomplished by an individual or group*. Kinerja adalah ukuran dan kuantitas dan kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik ataupun buruk dari suatu pekerjaan dihasilkan dan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Secara sederhana, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan pegawai tersebut memiliki

kinerjayang baik, dan dapat menunjang perusahaan di dalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerjayang baik, seorang pegawai harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya Widijanto (2017) Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan.

Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam perusahaan. Kualitas dari pegawai dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga menunjang keberhasilan perusahaan Yusnita & Fadhil (2015).

Pelatihan dapat diartikan sebagai persiapan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan kerja di lapangan, sehingga pelatihan sebagian besar dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan keterampilan, kemampuan dan sikap kerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang pada gilirannya akan memperbaiki pelaksanaannya, terutama kinerja. Selain itu, pelatihan juga terbukti efektif untuk mempercepat seorang pegawai memahami pekerjaannya sebelum berhadapan langsung dengan pekerjaan itu sendiri Harahap *et al.*, (2019). Pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan, dan konsumen Pangabea (2015). Salah satu tujuan utama dari pelatihan adalah untuk mengurangi tingkat kerugian dan kesalahan yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara berkala akan meningkatkan

skill pegawai dan juga akan memberikan pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan yang ada saat ini. Menurut Sutrisno (2010) “Pelatihan membantu pegawai untuk memahami pengetahuan praktis dan cara menerapkannya, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan”.

Selain pelatihan, Pemeliharaan di perusahaan mencakup program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai salah satu aspeknya. Implementasi program tersebut oleh para pegawai memiliki signifikansi yang besar, dengan tujuan menciptakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi. Proses ini melibatkan kolaborasi antara unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja, dengan tujuan mengurangi insiden kecelakaan. Bahari & Brahim (2013).

Maka untuk mencapai kinerja yang diharapkan dari pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). Menurut Anjani (2014) “Faktor kesehatan dan keselamatan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Ketika mereka merasa aman dan nyaman karena merasa terlindungi dengan baik oleh perusahaan, mereka akan bekerja dengan pikiran yang tenang dan kinerja yang baik.” Oleh karena itu organisasi harus menerapkan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), agar pegawai merasa aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang baik.

Mathis dan Jackson (2002), Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan mencakup kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Mangkunegara (2011), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah usaha untuk menjamin dan memelihara kesehatan serta

integritas jasmani dan rohani tenaga kerja, terutama manusia, menuju masyarakat yang adil dan sejahtera.

Untuk menjalankan tugasnya petugas pemadam kebakaran diharuskan memadamkan api secepat mungkin agar tidak menimbulkan kerugian yang besar dan agar tidak adanya korban jiwa akibat bencana kebakaran yang terjadi. Selain harus cepat seorang petugas pemadam kebakaran juga harus menjaga keselamatan baik keselamatan diri sendiri, keselamatan tim dan keselamatan masyarakat yang berada di sekitar lokasi kebakaran. Namun untuk merealisasikan hal-hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor seperti kendala pemadam kebakaran dalam bertugas, alat-alat kerja yang lengkap, kerja sama tim yang baik dan lain lain. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh instansi agar pemadam kebakaran memberikan kinerja yang baik.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pelatihan diadakan sekali dalam setahun, dan setiap kali pelatihan tidak memiliki persyaratan khusus untuk pesertanya. Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk melaksanakan inspeksi pencegahan kebakaran, memeriksa serta merawat peralatan pelindung kebakaran, menangani kebakaran tingkat lanjut, dan memberikan bantuan pada korban.

Dalam rangka pelatihan, diuraikan karakteristik kebakaran berdasarkan asalnya, dengan tujuan untuk memilih media pemadam yang efektif. Kemampuan teknis dari petugas yang terlibat juga memiliki dampak signifikan pada keberhasilan upaya pemadaman. Untuk mendukung hal tersebut, praktek pelatihan perlu dilakukan guna memastikan keterampilan petugas. Materi yang dicakup dalam pelatihan ini melibatkan: Pengenalan K3 ditempat kerja, Faktor-faktor utama penyebab terjadinya kebakaran di tempat kerja, Antisipasi terjadinya kebakaran ditempat kerja, Pengenalan jenis-jenis peralatan pemadaman

kebakaran, Perawatan peralatan pemadam kebakaran, Simulasi penanggulangan kebakaran.

Hal ini sesuai pendapat Felisita (2016) dalam penelitiannya bahwa pelatihan merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi kinerja para bawahannya, dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan berpengaruhnya adanya pelatihan maka akan mendukung sepenuhnya terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan. Pelatihan menjadi sangat penting, maka sebaiknya instansi meningkatkan pelatihan pegawai, karena semakin efektifnya pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Besarnya tingkat kepadatan penduduk menyebabkan permasalahan kepadatan penduduk seperti padatnya pemukiman dan bangunan yang dapat menimbulkan resiko kebakaran yang tinggi. Dalam mengatasi resiko kebakaran tersebut ada Dinas pemadam kebakaran yang menanggulangnya.

Kedudukan Dinas Pemadam Kebakaran adalah salah satu elemen penunjang pemerintah Kota yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas di bawah naungan Sekretaris Daerah. Tugas utamanya adalah memberikan dukungan kepada Walikota dalam pelaksanaan pemerintahan di sektor pemadam kebakaran. Agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana disebutkan di atas, Dinas Pemadam Kebakaran memiliki sejumlah fungsi; Perumusan kebijakan teknis Pemerintahan Daerah Urusan kebakaran, Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah kota, Pengelolaan urusan ketata usahaan.

Dari tugas dan fungsi di atas, Dinas Pemadam Kebakaran telah mengatasi banyak insiden kebakaran dan tindakan penyelamatan. Berikut adalah informasi mengenai kejadian kebakaran dan upaya penyelamatan yang telah ditangani oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate.

Tabel 1. 1

Data jumlah kebakaran di Kota Ternate

Tahun	Jumlah Peristiwa
2021	27
2022	29
2023	32
Total	88

Sumber: Dinas pemadam kebakaran di Kota Ternate

Berdasarkan data di Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Dinas Pemadam Kebakaran memiliki peran yang penting dalam menangani bencana kebakaran di Kota Ternate. Keberadaan Pemadam Kebakaran di Kota Ternate dituntut mempunyai kinerja yang tinggi dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Dalam kurun waktu 3 tahun terdapat 88 kasus kebakaran dengan banyak kerugian. Berdasarkan data peristiwa kebakaran yang terjadi, di mana terlihat bahwa kinerja anggota masih perlu ditingkatkan, khususnya di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota yang terlatih dan profesional untuk menangani kebakaran dan bencana untuk meminimalisir jatuhnya korban yang tidak besar.

Hasil dari observasi yang dilakukan peneliti, Pemadam Kebakaran Kota Ternate telah menjamin pasukannya dengan baik, terbukti tersedianya alat pelindung yang cukup lengkap dan jaminan sosial yang baik sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal serta terlindungi dari bahaya yang mereka alami. Akan tetapi masih terdapat kecelakaan kerja yang dialami oleh pasukannya seperti halnya pasukan yang tertimpa besi ketika sedang memadamkan api, adanya pasukan yang pingsan atau luka-luka kecil, dan alat pelindung (helm) yang pecah.

Hal ini disebabkan karena kurangnya kehati-hatian dan kelalaian yang dilakukan oleh pasukan. Paniknya pasukan membuat mereka lupa menggunakan peralatan lengkap yang harus dipakai, alat keselamatan yang

kurang aman dikarenakan alat sudah tidak layak pakai dan peralatan yang terbatas, dan kondisi pasukan yang kurang sehat. Kemudian pasukan Pemadam Kebakaran masih terjadi keterlambatan menuju ke lokasi kebakaran karena terjadinya kendala di fasilitas kerja salah satunya Armada Damkar yang dikategorikan dari tahun 2012-2016 tetapi tetap terus dimaksimalkan untuk beroperasi, sehingga proses jasa tidak bisaberjalan dengan efektif. Begitupun apabila keselamatan dan kesehatan kerja diberikan secara baik maka kinernya juga akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2022). Menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Menurut Eka (2020). Menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi menurut Miftakhu (2021). Menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nindy Pertiwi (2022). Menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Menurut Novi Dwi Utami (2017). Menyatakan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa pegawai Pemadam Kebakaran masih kekurangan pelatihan dan masih lalai dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja saat berada di lokasi kebakaran sehingga pentingnya melakukan pelatihan sebaik mungkin dan memperhatikan kesehatan keselamatankerja agar dapat meningkatkan kinerja yang masih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi kasus DINAS PEMADAM KEBAKARAN Kota ternate)”

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam kebakaran Kota Ternate?
2. Apakah Kesehatan Keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pegawai Dinas Pemadam kebakaran Kota Ternate?
3. Apakah Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam kebakaran Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan keselamatan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat kepada pembaca:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang pengaruh pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjadi *literature* dan pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

2. Praktis

- a. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate, penelitian ini diharapkan sebagai masukan, sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Ternate.
- b. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan, wawasan dan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisis permasalahan yang dapat dihadapi di lapangan.