

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan salah satu unsur utama organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amelia et al., 2022). Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Menurut Hersona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain (Safri, 2019). Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya mempunyai kualitas kinerja yang baik, sehingga produktivitas kinerja meningkat untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar, 2018).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, bisa dikatakan sebagai aset perusahaan yang paling berharga karena merupakan salah satu keunggulan bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik. Kinerja yang baik ialah seseorang yang dapat mengikuti standar prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi pencapaian keberhasilannya.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan merupakan unit pelaksana pelayanan publik yang bergerak di bidang pemadam kebakaran yang berada dibawah komando satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang (Kabid) Kebakaran. Selain mencegah dan memadamkan kebakaran, tugas pokok damkar adalah menyelamatkan korban baik kebakaran maupun bencana lain dan mereka juga dilatih melakukan tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan menemukan permasalahan yang perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai yang dapat dikategorikan belum maksimal, dimana beberapa pegawai masih kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tugas-tugas yang telah ditentukan oleh pimpinan belum dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berikut ini kondisi kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2021 sampai 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup / belum maksimal
4	61 – 69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, 2024

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat standar penilaian kinerja pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan dari kategori sangat baik (91-100) sampai kategori sangat buruk (60 ke bawah).

Tabel 1. 2
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Anggota Regu
Pemadam/Lapangan

Hasil Kerja	Tahun								
	2021			2022			2023		
	B (%)	N	S (%)	B (%)	N	S (%)	B (%)	N	S (%)
Kualitas Kerja	20%	70	14%	20%	81	16,2%	20%	75	15%
Kuantitas	20%	70	14%	20%	83	16,6%	20%	72	14,4%
Ketepatan Waktu	20%	68	13,6%	20%	75	15%	20%	73	14,6%
Efektivitas	20%	69	13,8%	20%	79	15,8%	20%	70	14%
Kemandirian	20%	67	13,4%	20%	74	14,8%	20%	71	14,2%
Jumlah	100%		68,8%	100%		78,4%	100%		72,2%

Sumber: UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan, 2024

Keterangan:

B = Bobot

N = Nilai

S = Skor

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan kondisi kinerja pegawai yang terjun langsung ke lapangan saat ini di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan dapat dikategorikan kurang dan belum maksimal dari 68,8% di tahun 2021, 78,4% di tahun 2022, dan mengalami penurunan di tahun 2023 sebesar 72,2% karena penurunan tersebut dipicu dari naiknya jumlah kasus kebakaran pada tahun 2023. Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu diperbaiki. Hal ini teridentifikasi dari kurangnya kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, dilihat dari kurang maksimalnya kinerja pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan dimana dalam penilaian kinerjanya masuk dalam kurang dan belum maksimal. Jika keadaan ini terus dibiarkan akan menciptakan ketidakstabilan kerja dan tidak tercapainya tujuan di dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan.

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus performance diartikan sebagai hasil pekerjaan yang ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja bagi seorang pegawai selalu diidentikkan dengan prestasi kerja yang dicapainya. Tohardi (2002) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap pencapaian kinerja dari seseorang yang mendapatkan standar hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan menjadi salah satu peranan penting bagi kemajuan serta kunci keberhasilan dalam suatu organisasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk melayani public dalam hal pemadaman api, penyelamatan korban, serta pengevakasian lingkungan dan lain-lain. Oleh karena itu, perlu membangun profesionalisme yang disiplin, berdedikasi, tanggap, peduli, jujur serta anti patif dalam melaksanakan kewajiban tugasnya agar mampu menciptakan kinerja yang optimal.

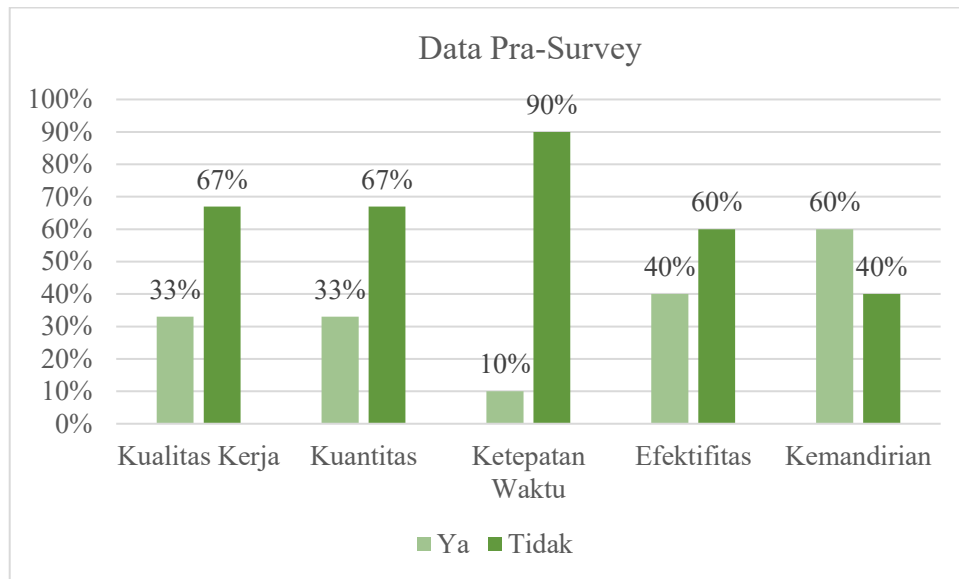
Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja pegawai. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja pegawai:

Tabel 1. 3
Hasil kuesioner pra-survei mengenai Kinerja
UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Kualitas Kerja	Saya melakukan pemeriksaan kelengkapan peralatan dengan teliti setiap bertugas.	25	83%	5	17%
		Saya terampil mengoperasikan semua peralatan pemadam kebakaran.	10	33%	20	67%
2	Kuantitas	Saya berhasil memenuhi target penanganan kejadian kebakaran bulanan.	17	57%	13	43%
		Saya aktif mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi.	10	33%	20	67%
3	Ketepatan Waktu	Saya siap siaga dalam waktu singkat saat	22	76%	7	24%

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
		menerima panggilan darurat.				
		Saya pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan lebih dari dua kali dalam sebulan.	3	10%	27	90%
4	Efektifitas	Saya menggunakan sumber daya operasional secara efisien.	26	87%	4	13%
		Saya mencapai target kerja sesuai standar yang ditetapkan.	12	40%	18	60%
5	Kemandirian	Saya memiliki inisiatif dalam pemeliharaan peralatan kerja.	22	73%	8	27%
		Saya menyelesaikan tugas secara mandiri dengan hasil optimal.	18	60%	12	40%

Sumber: Pra-survey 2024.



Gambar 1. 1

Hasil Pra-Survey

Berdasarkan hasil pra-survey tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator kualitas kerja yang menunjukkan 67% pegawai masih kurang terampil dalam mengoperasikan semua peralatan pemadam kebakaran, selain itu pada indikator kuantitas yang menunjukkan 67% pegawai kurang aktif mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi, selain itu hasil pra survey menunjukkan 90% pegawai pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan lebih dari dua kali dalam sebulan. Selanjutnya hasil pra survey menunjukkan 60% pegawai belum mencapai target kerja sesuai standar yang ditetapkan, dengan demikian kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan harus lebih ditingkatkan lagi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas di lapangan, kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi efektivitas dan profesionalisme kerja. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh tingginya intensitas beban kerja, risiko keselamatan yang tinggi, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Lingkungan kerja yang menuntut kesiapsiagaan

penuh di bawah tekanan dan situasi darurat memerlukan dukungan pelatihan yang tepat, penerapan keselamatan kerja secara konsisten, serta sarana dan prasarana yang memadai. Ketiga aspek tersebut menjadi krusial untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan produktif.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Pendayani & Heryanda (2020) mengatakan pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan pegawai harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif. Dalam menghadapi persaingan yang ada, organisasi atau perusahaan perlu memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi. Salah satunya adalah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Mangkunegara dalam (Nan Wangi et al., 2020) berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan Makmur.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Perasaan nyaman didapatkan dari lingkungan kerja yang memadai sehingga pegawai akan mampu bekerja lebih maksimal lagi. (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja tugas pegawai yang diberikan, misalnya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang cenderung stagnan dan bahkan mengalami penurunan, serta didukung oleh temuan pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum terampil dalam menjalankan tugasnya, kurang aktif

mengikuti pelatihan, serta bekerja dalam lingkungan yang belum sepenuhnya mendukung. Permasalahan ini menuntut perhatian serius karena kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terlebih dalam unit yang berperan langsung dalam penyelamatan dan pelayanan publik.

Dalam konteks tersebut, tiga variabel utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja. Pelatihan penting untuk meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. K3 dibutuhkan sebagai upaya perlindungan terhadap risiko kerja yang tinggi, sementara lingkungan kerja menjadi faktor pendukung kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Ketiga variabel ini tidak hanya penting secara teoritis, tetapi juga secara praktis sangat relevan bagi UPT Pemadam Kebakaran yang beroperasi dalam tekanan dan risiko tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan atau *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya perbedaan mengenai Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sianturi & Siregar (2023), Anggraeni (2018), dan Salju (2023) menyatakan Pelatihan juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayaputra & Sriathi (2020), Mayora (2024), dan Bhastary & Suwardi (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhastary & Suwardi (2018), Wardani & Kasmari (2023), dan Firjatullah et al. (2023) yang menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat dari pandangan yang berbeda ternyata masih terdapat inkonsisten terhadap Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang Dimana beberapa

penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Wahyuni (2019), Ferry Pratama & Wismar'ain (2018), Novrizal et al. (2024) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kedua, Nan Wangi et al. (2020), menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, variabel lingkungan kerja pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatari & Firmansyah (2021), Sabilalo et al. (2020), dan Faebuadodo Hulu (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan *research gap* di atas, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (k3), dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan di atas penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai upt pemadam kebakaran kabupaten kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT pemadam kebakaran kabupaten kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana dan bahan pemikiran dalam pengembangan teori-teori selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan atau saran tentang Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan agar mencegah terjadinya keadaan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, serta dapat memotivasi akan pentingnya kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan dalam menjalankan aktivitas kerja terutama di lapangan serta merumuskan kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja pada semua pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan rerefensi untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.