



**ANALISIS DISIPLIN KERJA PETUGAS SUKU DINAS
PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN JAKARTA
PUSAT**

Adinda Tri Wahyuni

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya, Pulo Gadung, Jakarta Timur 13220

Korespondensi penulis: adindatriwahyuni0408@email.com

Abstrak. *This study aims to analyse the work discipline of officers at the Central Jakarta Fire and Rescue Service. The focus of the study includes compliance with standard operating procedures (SOPs), factors that influence work discipline, and its impact on the effectiveness and speed of response in emergency situations. The research used a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, observation, and documentation. The results showed that officer discipline was generally high, although there were still technical constraints and inconsistencies that affected team performance. Factors such as leadership, sanction and reward system, and supervision have a significant role in shaping disciplinary behaviour. This research confirms the importance of continuous disciplinary management to support smooth operations and public safety.*

Keywords: *discipline, Leadership, Public Safety, Emergency response, SOP*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja petugas di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat. Fokus kajian meliputi kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, dan dampaknya terhadap efektivitas serta kecepatan respons dalam situasi darurat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan petugas umumnya tinggi, meskipun masih ditemukan kendala teknis dan ketidakkonsistenan yang memengaruhi kinerja tim. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, sistem sanksi dan penghargaan, serta pengawasan memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku disiplin. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen kedisiplinan yang berkelanjutan untuk mendukung kelancaran operasional dan keselamatan publik.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepemimpinan, Keselamatan Publik, Respon darurat, SOP

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang profesional, tertib, dan bertanggung jawab di lingkungan organisasi. Dalam sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi yang berkaitan langsung dengan penanganan situasi darurat, disiplin kerja memiliki peran yang sangat vital. Salah satu instansi yang memerlukan tingkat kedisiplinan tinggi adalah Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat. Petugas pemadam kebakaran dituntut untuk selalu siaga, cepat tanggap, serta mampu bertindak secara tepat dan terkoordinasi dalam menghadapi kondisi darurat yang dapat mengancam keselamatan masyarakat. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi syarat mutlak dalam mendukung efektivitas operasional instansi tersebut.

Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), tanggung jawab terhadap tugas, serta kesadaran untuk menjaga kesiapan peralatan dan keselamatan kerja. Disiplin merupakan cerminan dari integritas dan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dalam kajian teori, disiplin dipahami sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan menjalankan kewajibannya secara konsisten (Sinambela, 2018). Sementara Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas karyawan di sebuah organisasi. Meski demikian, tidak semua instansi berhasil mewujudkan kondisi disiplin kerja yang ideal. Dalam praktiknya, sering kali dijumpai kesenjangan antara aturan yang telah ditetapkan (*das sollen*) dengan realitas pelaksanaannya di lapangan (*das sein*). Idealnya, setiap petugas menjalankan SOP dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Namun dalam kenyataannya, berbagai faktor seperti lemahnya pengawasan, kurangnya motivasi kerja, dan ketidakkonsistenan dalam pemberian sanksi dan penghargaan, dapat menghambat penerapan disiplin yang efektif. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap penerapan kedisiplinan sebagai upaya untuk memastikan bahwa setiap petugas mampu menjalankan tugas dengan optimal sesuai harapan organisasi.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan dan fokus kajiannya. Jika sebelumnya beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Muardi et al., (2021) lebih menekankan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui metode kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana disiplin kerja dijalankan oleh petugas di lapangan, serta tantangan apa saja yang mereka hadapi. Penelitian ini tidak hanya membahas disiplin sebagai variabel terukur, tetapi lebih jauh berusaha memahami konteks sosial, budaya kerja, dan dinamika organisasi yang memengaruhi tingkat kedisiplinan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja petugas, memahami peran kepatuhan terhadap SOP dalam pelaksanaan tugas, serta mengeksplorasi dampak dari ketidakdisiplinan terhadap efektivitas dan kecepatan respons dalam menghadapi kejadian darurat. Dengan demikian, peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih mendalam melalui studi berjudul *“Analisis Disiplin Kerja Petugas Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat”*.

KAJIAN TEORI

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan unsur esensial dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam instansi yang menangani situasi darurat seperti Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Siagian (2016) menyebutkan bahwa disiplin adalah sikap menghormati dan menaati peraturan secara konsisten tanpa paksaan. Disiplin tidak hanya penting untuk kelancaran operasional, tetapi juga menjadi tolok ukur keberhasilan

manajemen dalam membentuk budaya kerja profesional. Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan bahwa sikap menghormati dan mematuhi aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan juga berperan sebagai contoh bagi orang lain di lingkungan kerja.

FAKTOR FAKTOR DISIPLIN KERJA

Berbagai faktor memengaruhi tinggi rendahnya kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Aziz (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, penerapan sanksi, dan pengawasan. Khoirinisa (2019) menambahkan bahwa faktor seperti keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga memiliki dampak signifikan terhadap perilaku disipliner karyawan. Dalam instansi petugas pemadam kebakaran, faktor pengawasan, kejelasan SOP, ketegasan atasan, serta motivasi personal seperti rasa tanggung jawab terhadap keselamatan masyarakat menjadi penggerak utama kedisiplinan kerja.

Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh instansi agar kedisiplinan kerja dapat terbentuk secara konsisten. Pengelolaan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, meningkatkan kinerja pegawai, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

TUJUAN DISIPLIN KERJA

Tujuan disiplin kerja secara umum adalah untuk menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rizki dan Suprajang (2017) membaginya menjadi dua: tujuan umum untuk menjaga keberlangsungan operasional, dan tujuan khusus seperti mendorong kepatuhan terhadap aturan kerja, meningkatkan efisiensi, serta menumbuhkan perilaku kerja yang sesuai dengan norma organisasi. Disiplin kerja juga bertujuan mendorong penggunaan fasilitas secara bertanggung jawab dan memaksimalkan produktivitas kerja agar target dapat tercapai secara optimal.

Tujuan-tujuan disiplin kerja tersebut perlu diterapkan secara konsisten agar organisasi dapat berjalan secara tertib dan efisien. Dengan kedisiplinan yang baik, pegawai terdorong untuk bekerja sesuai aturan, menggunakan fasilitas secara bertanggung jawab, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian kinerja organisasi.

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA

Disiplin kerja memiliki hubungan langsung dengan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara terarah, taat prosedur, dan memiliki komitmen terhadap tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2017), semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin besar pula peluang organisasi mencapai efisiensi operasional dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam instansi penanggulangan kebakaran dan penyelamatan, efektivitas sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam kehadiran,

kesiapan alat, serta kepatuhan terhadap SOP. Dengan kata lain, disiplin bukan hanya nilai perilaku, melainkan juga faktor keselamatan dan keberhasilan tim dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja, terutama pada instansi yang bergerak di bidang keselamatan. Kedisiplinan yang konsisten akan memperkuat kinerja tim, memastikan kesiapan operasional, serta meningkatkan keberhasilan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur.

INDIKATOR DISIPLIN KERJA

Indikator disiplin kerja digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan patuh terhadap peraturan dan standar organisasi. Hasibuan (2014) menyebutkan delapan indikator utama yang mencerminkan kedisiplinan kerja, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan – sejauh mana karyawan memahami tujuan kerja dan mampu mencapainya.
2. Keteladanan pimpinan – perilaku disiplin atasan sebagai contoh bagi bawahan.
3. Gaji dan kesejahteraan – kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi untuk disiplin.
4. Keadilan – perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan mendorong kepatuhan.
5. Pengawasan melekat – kontrol langsung yang konsisten dari atasan.
6. Sanksi hukuman – pemberlakuan hukuman yang tegas memberi efek jera
7. Ketegasan pimpinan – konsistensi atasan dalam menegakkan aturan.
8. Hubungan kemanusiaan – hubungan harmonis antarpegawai menciptakan suasana kerja yang disiplin.

Selain itu, Alfred (2015) terdapat empat indikator utama yang menunjukkan disiplin kerja, yaitu: Ketepatan waktu, Pemanfaatan sarana, Tanggung jawab yang besar, dan Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam kondisi disiplin kerja petugas Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat dalam konteks alami mereka. Pendekatan ini digunakan untuk memahami pandangan, pengalaman, dan perilaku informan secara langsung tanpa intervensi peneliti. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi lapangan, dokumentasi, serta studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan peran, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Data yang telah dikumpulkan dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, guna menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kepatuhan Petugas Pemadam Kebakaran terhadap SOP

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepatuhan petugas terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat tergolong tinggi. Sebagian besar petugas memahami SOP dengan baik dan menganggap kepatuhan sebagai bentuk tanggung jawab yang sudah ditanamkan sejak pelatihan awal. Petugas secara rutin melakukan pengecekan peralatan, hadir tepat waktu, dan mengikuti prosedur kerja secara tertib. Meskipun demikian, pelaksanaan SOP di lapangan tidak selalu berjalan secara ideal. Faktor seperti kondisi darurat, keterbatasan alat, serta kecepatan informasi sering kali mengharuskan petugas mengambil keputusan situasional di luar alur prosedur formal, namun tetap berpegang pada prinsip keselamatan dan efektivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh aturan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan petugas bukan hanya berkaitan dengan aturan tertulis, tetapi juga mencerminkan komitmen moral terhadap keselamatan, kerja tim, dan keberhasilan tugas di lapangan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Petugas Pemadam Kebakaran

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja petugas di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu motivasi pribadi, pengawasan atasan, serta sistem penghargaan dan sanksi. Sebagian besar petugas menunjukkan kedisiplinan tinggi karena memiliki rasa tanggung jawab dan semangat pengabdian terhadap pekerjaannya. Mereka terbiasa mempersiapkan peralatan sebelum bertugas, mengikuti arahan komando dengan baik, dan mematuhi jadwal tugas tanpa pengawasan langsung. Namun, ditemukan pula bahwa sebagian petugas hanya bersikap disiplin jika ada pengawasan atau ketika sanksi diberlakukan, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya tumbuh dari kesadaran pribadi setiap individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Khoirinisa (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan yang konsisten dan keteladanan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dalam menumbuhkan kedisiplinan di lingkungan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan petugas tidak hanya dipengaruhi oleh aturan organisasi, tetapi juga oleh dorongan internal dan kondisi pengelolaan di lingkungan kerja. Maka dari itu, untuk membentuk budaya disiplin yang merata, organisasi perlu mengelola faktor-faktor tersebut secara terpadu dan berkelanjutan.

Dampak Ketidaksiplinan Terhadap Kecepatan Respons Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menangani Kejadian Darurat

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa ketidaksiplinan masih menjadi salah satu faktor penghambat dalam kecepatan respons petugas pemadam kebakaran saat menghadapi situasi darurat. Beberapa petugas mengaku bahwa keterlambatan dalam persiapan peralatan, briefing yang terlewat, hingga kesiapan fisik dan mental yang kurang menjadi penyebab utama melambatnya proses menuju lokasi kejadian. Selain itu, tidak semua petugas menjalankan SOP secara konsisten. Dalam beberapa kasus, tahapan prosedur diabaikan demi mengejar waktu, padahal tindakan tersebut justru meningkatkan risiko di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, terutama dalam hal persiapan dan kepatuhan prosedural, memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan kecepatan kerja di lapangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin

besar pula efektivitas dan produktivitas yang dapat dicapai. Di dalam instansi pemadam kebakaran, setiap detik sangat menentukan. Ketidaksiapan dalam hal teknis maupun mental dapat memperlambat tindakan penyelamatan dan mengganggu koordinasi tim. Dengan demikian, disiplin bukan hanya soal kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga merupakan komitmen kerja yang mempengaruhi keselamatan, ketepatan, dan keberhasilan dalam menjalankan tugas darurat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja petugas di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Pusat telah terbentuk dengan baik dan menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Disiplin yang tercermin melalui kepatuhan terhadap SOP, kesiapan peralatan, serta pelaksanaan tugas secara teratur, berperan besar dalam mempercepat respons terhadap keadaan darurat. Meskipun masih ditemukan beberapa tantangan seperti ketidaksiapan alat dan ketidakkonsistenan dalam prosedur, para petugas tetap menunjukkan tanggung jawab moral dan komitmen tinggi terhadap keselamatan. Oleh karena itu, pembinaan berkelanjutan, pengawasan rutin, serta dukungan manajemen sangat diperlukan untuk menjaga dan memperkuat budaya disiplin kerja di lingkungan instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33.
- Ernawati, I. (2016). Pengaruh Layanan Informasi dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII MA Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014/2015. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kasemen, M. D. H., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 360-372.
- Maskur, M. (2024). *DISIPLIN KERJA: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*.
- Muhammad Nawir, Rahmi Annisa Bachtiar, & Sulis Rifka Afifah. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301 - 320. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03.4451>
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Purnamasari, D., & Purwanto, P. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTSN 1 KARANGAYAR TAHUN 2022 (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Putri Andini, A., Nurlela, N., Natasyah, N., & Harmi, H. (2024). pengertian perubahan pengertian perubahan sumber daya manusia menurut 7 orang pakar: pengertian

perubahan sumber daya manusia menurut 7 orang pakar. RESEARCH FAIR UNISRI, 8(1), 21-31.

- Ramadhani, O., & Jamaludin, A. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADYAWINSA PLASTICS INDUSTRY KARAWANG. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 9(3), 1107-1115.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2, 49–56.
- Sari, N. S., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 1(3), 779-788.
- Siagian, Sondong. P. 2016. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. Kharisma dayung utara pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.