

# EVALUASI PENINGKATAN PERANAN ANGGOTA LINMAS KELURAHAN MUNTANG TAMPUS KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

*by Santari Santari*

---

**Submission date:** 25-Sep-2024 04:05PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2465001711

**File name:** SANTARI,\_IGNASIUS\_HENDRASMO,\_M.\_ABDUH.docx (39.83K)

**Word count:** 4454

**Character count:** 30012

**EVALUASI PENINGKATAN PERANAN ANGGOTA LINMAS KELURAHAN  
MUNTANG TAMPUS  
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT**

**Santari, Ignasius Hendrasmo, Muhammad Abduh**  
Email; [santari02@gmail.com](mailto:santari02@gmail.com), [ignasius@unitaspalembang.ac.id](mailto:ignasius@unitaspalembang.ac.id)

**Abstract. Santari.** This study aims to describe the implementation of policies regarding the evaluation of the increasing role of members of Linmas, Muntang Tampus Village, Prabumulih Barat District. Data was collected through interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques were carried out by presenting data, reducing data, and drawing conclusions. The results showed that from the development aspect, looking at the very important function of Linmas, the development of the quality of Satlinmas resources must be carried out for the benefit of the people of Muntang Tapus village. Then in terms of presenting prizes to improve the performance of Linmas, it has not really become a special concern, because from a budget perspective and the rules are not clear, even though there should be. Then in terms of the Sat Linmas motivation, namely because of a sense of responsibility that has been mandated, then also because of a sense of wanting to provide a sense of security to the community. While the aspect of HR planning, the kelurahan has planned to improve the quality of Linmas members through training activities and in the future it is not possible in terms of improving education, from the aspect of compensation itself Sat Linmas in an effort to improve performance can not be done optimally, but it is possible in the future to make compensation to improve performance. the work spirit of Limas members As for the communication aspect, Linmas must maintain good communication with the community and the government in the hope of providing good service to the community as a manifestation of the duties and roles of Linmas. For supporting factors, namely good teamwork that has been embedded in the hearts of every member of the Linmas and a strong sense of family and mutual need for each other are supporting factors in supporting the performance of Linmas as a form of building cooperation. Then the quality of Linmas members who are capable and enjoy and prey in the progress that has been achieved are best placed in each Kelurahan, so the limited number or quantity can be covered by the quality of the Linmas. While the inhibiting factor that the lack of the number of Linmas members affects the performance to show the role of the Linmas in the community, problems arise when a disaster in the community occurs.

**Keywords: Evaluation, Role of Community Society**

**Abstrak. Santari.** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan mengenai evaluasi meningkatnya peran anggota Linmas, Desa Muntang Tampus, Kecamatan Prabumulih Barat. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan menyajikan data, mereduksi data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek pembangunan, melihat fungsi Linmas yang sangat penting, pengembangan

kualitas sumber daya Satlinmas harus dilakukan untuk kepentingan masyarakat desa Muntang Tapus. Kemudian dalam hal penyerahan hadiah untuk meningkatkan kinerja Linmas, belum benar-benar menjadi perhatian khusus, karena dari segi anggaran dan aturannya tidak jelas, padahal seharusnya ada. Kemudian dari segi motivasi Sat Linmas yaitu karena rasa tanggung jawab yang telah diamanatkan, kemudian juga karena rasa ingin memberikan rasa aman kepada masyarakat. Sementara aspek perencanaan SDM, kelurahan telah merencanakan untuk meningkatkan kualitas anggota Linmas melalui kegiatan pelatihan dan ke depan tidak mungkin dalam hal peningkatan pendidikan, dari aspek kompensasi itu sendiri Sat Linmas dalam upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara optimal, tetapi tidak menutup kemungkinan di masa depan untuk melakukan kompensasi untuk meningkatkan kinerja. semangat kerja anggota Limas. Sedangkan untuk aspek komunikasi, Linmas harus menjaga komunikasi yang baik dengan masyarakat dan pemerintah dengan harapan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sebagai wujud dari tugas dan peran Linmas. Untuk faktor pendukung, yaitu kerja sama tim yang baik yang telah tertanam di hati setiap anggota Linmas dan rasa kekeluargaan yang kuat dan saling membutuhkan menjadi faktor pendukung dalam mendukung kinerja Linmas sebagai bentuk membangun kerja sama. Kemudian kualitas anggota Linmas yang cakap dan menikmati serta memangsa kemajuan yang telah dicapai paling baik ditempatkan pada setiap Kelurahan, sehingga jumlah atau kuantitas yang terbatas dapat ditutupi oleh kualitas Linmas. Sementara faktor penghambatnya adalah kurangnya jumlah anggota Linmas mempengaruhi kinerja untuk menunjukkan peran Linmas di masyarakat, masalah muncul ketika terjadi bencana di masyarakat.

**Kata Kunci: Evaluasi, Peran Masyarakat**

## PENDAHULUAN

Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) adalah organisasi yang terdiri dari sekelompok individu yang dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan tugas dalam penanganan bencana, menjaga keamanan, ketenteraman, dan ketertiban, serta berperan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Proses pembentukan Satlinmas sendiri memiliki sejarah yang cukup panjang. Sebelumnya, organisasi ini dikenal dengan sebutan Pertahanan Sipil (Pesisip), yang berfokus pada peran serupa dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, fungsi dan struktur Satlinmas mengalami perubahan dan penyesuaian untuk lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang ada, termasuk dalam hal penanganan bencana dan partisipasi sosial.

Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas) memiliki peran yang sangat krusial dalam mendukung keamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 84 Tahun 2014, pasal 1 ayat 1, penyelenggaraan perlindungan masyarakat mencakup pengorganisasian dan pemberdayaan masyarakat untuk tujuan tersebut. Dalam ayat 3, dijelaskan bahwa Satlinmas adalah organisasi yang dibentuk oleh pemerintah desa atau kelurahan, yang terdiri dari warga masyarakat

yang dilatih dan dibekali dengan pengetahuan serta keterampilan.

Tugas utama Satlinmas adalah melaksanakan kegiatan penanganan bencana untuk mengurangi dampak negatif bencana, serta berperan aktif dalam menjaga keamanan, ketenteraman, dan ketertiban masyarakat, termasuk dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Dengan demikian, keberadaan Satlinmas sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan teratur, sekaligus meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kolaborasi dalam menghadapi berbagai tantangan.

Fungsi Satuan Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Kelurahan Muntang Tampus belum berfungsi secara optimal. Salah satu faktor utamanya adalah anggota Linmas belum mendapatkan pelatihan khusus dan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka. Pelatihan yang terbatas ini membuat mereka tidak memiliki kemampuan yang memadai dalam menghadapi berbagai situasi, seperti penanganan bencana atau menjaga ketertiban masyarakat. Tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai, anggota Linmas cenderung kesulitan dalam melaksanakan peran mereka secara efektif, sehingga tujuan utama dari keberadaan Linmas tidak tercapai secara maksimal.

Selain itu, faktor lain yang turut menghambat kinerja Linmas adalah minimnya partisipasi dan dukungan dari masyarakat setempat. Masyarakat di Kelurahan Muntang Tampus belum terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan yang melibatkan Linmas, sehingga potensi sinergi antara warga dan Linmas tidak dapat terwujud. Rendahnya partisipasi ini membuat kegiatan Linmas kurang mendapat dukungan sosial dan moral dari warga, yang seharusnya menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta penanggulangan bencana di lingkungan masyarakat.

Lebih lanjut, keterlibatan masyarakat yang minim juga bisa disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai peran dan fungsi Linmas di tengah-tengah masyarakat. Jika anggota Linmas dan warga setempat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran Linmas dan pentingnya partisipasi aktif dalam kegiatan keamanan dan ketertiban, maka kerja sama antara keduanya akan lebih efektif. Untuk itu, perlu adanya upaya lebih lanjut dari pihak pemerintah kelurahan, baik dalam meningkatkan kompetensi anggota Linmas melalui pelatihan maupun dalam mendorong keterlibatan masyarakat melalui sosialisasi dan edukasi yang lebih intensif.

Selain itu, pemahaman anggota Linmas tentang tugas pokok dan fungsi (tufoksi) mereka masih belum sepenuhnya jelas, yang berdampak pada efektivitas kerja mereka. Terakhir, Linmas belum diberdayakan secara optimal, sehingga potensi mereka dalam menjalankan peran sebagai pelindung masyarakat tidak dapat terealisasi dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan pelatihan, keterlibatan masyarakat, dan pemahaman anggota Linmas agar fungsinya dapat berjalan lebih efektif.

Peran Satuan Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Kelurahan Muntang Tampus sangat diharapkan untuk mendukung TNI dan Polri dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta berperan dalam penanggulangan bencana alam dan sosial. Namun, di lapangan, kontribusi Linmas belum berjalan secara optimal. Beberapa faktor kunci yang memengaruhi hal ini adalah kurangnya pelatihan khusus dan keterampilan yang

diberikan kepada anggota Linmas. Tanpa pelatihan yang memadai, mereka tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menangani situasi yang membutuhkan tindakan cepat dan tepat, seperti penanganan bencana atau pengamanan lingkungan.

Selain itu, rendahnya partisipasi masyarakat dalam mendukung dan bekerja sama dengan Linmas juga menjadi penghambat. Dalam pelaksanaan tugasnya, dukungan dan keterlibatan masyarakat merupakan elemen penting untuk memastikan keberhasilan Linmas dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Namun, di Kelurahan Muntang Tampus, masyarakat belum menunjukkan keterlibatan yang cukup dalam berbagai kegiatan yang diinisiasi oleh Linmas, sehingga fungsi Linmas tidak dapat berjalan maksimal.

Pemahaman yang kurang mendalam mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Linmas oleh anggotanya juga menjadi masalah. Sebagian besar anggota Linmas belum sepenuhnya memahami peran mereka dalam struktur perlindungan masyarakat, yang pada akhirnya menghambat kinerja mereka. Agar Linmas dapat berfungsi lebih baik, perlu adanya peningkatan pelatihan, partisipasi aktif dari masyarakat, serta pemahaman yang lebih baik tentang tupoksi Linmas, sehingga mereka dapat berperan secara efektif dalam menjaga keamanan dan menangani bencana di wilayahnya.

Oleh karena itu, perlu ada langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas dan pemahaman anggota Linmas, serta mendorong partisipasi aktif masyarakat, agar peran Linmas dapat direalisasikan secara maksimal. Maka dari pemaparan mengenai permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Evaluasi Peningkatan Peranan Anggota Linmas Kelurahan Muntang Tampus Kecamatan Prabumulih Barat”**.

## LANDASAN TEORI

### **Pengertian Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja merupakan alat penting untuk menilai sejauh mana seorang karyawan telah memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Melalui proses ini, manajemen dapat memberikan penilaian obyektif terhadap hasil kerja karyawan, yang kemudian menjadi dasar dalam memberikan imbalan, baik dalam bentuk kompensasi finansial, promosi, maupun pengakuan lainnya. Dengan begitu, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran prestasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Dalam evaluasi kinerja, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi, dan kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi. Evaluasi yang baik tidak hanya melihat hasil akhir, tetapi juga proses kerja dan upaya yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, di mana setiap individu mendapatkan penghargaan yang setimpal dengan kontribusinya. Dengan begitu, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Leon C. Mengginson, seperti yang dikutip oleh Mangkunegara, evaluasi kinerja atau penilaian prestasi merupakan proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Evaluasi ini membantu perusahaan dalam memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan. Selain itu, evaluasi kinerja juga memberikan kesempatan bagi manajemen untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyusun rencana pengembangan yang lebih baik bagi karyawan.

Leon C. Mengginson, seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:10), menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Evaluasi ini membantu organisasi memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan. Proses penilaian ini penting dalam mengidentifikasi apakah kinerja karyawan telah memenuhi target yang diinginkan, serta membantu manajemen dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

Lebih dari sekadar alat ukur, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai alat motivasi. Dengan adanya penilaian yang obyektif dan transparan, karyawan merasa lebih dihargai atas hasil kerja mereka. Hal ini pada gilirannya memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan. Karyawan yang merasa kerja kerasnya diakui cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Selain itu, evaluasi kinerja juga memungkinkan pimpinan untuk mendeteksi area-area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Melalui umpan balik yang tepat, karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, serta mendapatkan kesempatan untuk memperbaiki dan mengasah keterampilan mereka. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya memberikan penilaian terhadap kinerja saat ini, tetapi juga berperan dalam pengembangan profesional karyawan di masa mendatang.

Menurut Simanjuntak (2005:103), evaluasi kinerja adalah "suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu." Pengertian ini menekankan bahwa evaluasi kinerja merupakan alat yang penting untuk menilai seberapa baik karyawan atau tim dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Evaluasi kinerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam proses ini, penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan telah memenuhi ekspektasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi instrumen yang

penting bagi manajemen dalam menentukan langkah-langkah perbaikan atau pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Lebih lanjut, proses evaluasi kinerja ini tidak hanya berfokus pada penilaian hasil akhir, tetapi juga mencakup bagaimana pekerjaan dilakukan. Hal ini mencakup penilaian terhadap keterampilan, dedikasi, serta sikap kerja yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Evaluasi yang menyeluruh memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih efektif terkait promosi, pengembangan profesional, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan <sup>3</sup>

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Berdasarkan fungsi tersebut, evaluasi kinerja berperan penting sebagai alat yang digunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi untuk menilai kinerja aparatur yang kurang optimal. Dalam hal ini, evaluasi kinerja tidak hanya bertujuan untuk memberikan penilaian terhadap capaian tugas aparatur, tetapi juga untuk mendorong mereka agar bekerja lebih efisien dan produktif. Dengan adanya evaluasi, aparatur diharapkan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga standar kerja yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Selain menjadi alat untuk motivasi, evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mengidentifikasi masalah dalam proses kerja sebelum mencapai tingkat yang lebih serius. Oleh karena itu, konseling sering kali dilakukan oleh pimpinan sebelum evaluasi kinerja dilaksanakan, dengan tujuan memberikan bimbingan dan perbaikan kepada aparatur. Melalui konseling ini, diharapkan masalah yang ada dapat diselesaikan lebih dini, sehingga kinerja aparatur tidak terus menurun dan dapat diperbaiki pada waktu mendatang. <sup>15</sup>

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja berfungsi ganda. Selain sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja, evaluasi juga menjadi sarana penting untuk mengukur pencapaian tujuan kerja dan memberdayakan aparatur agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, evaluasi kinerja berperan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien, yang tidak hanya mendorong peningkatan kualitas kerja, tetapi juga menjaga agar standar kinerja tetap tinggi dan sesuai dengan harapan organisasi. <sup>2</sup>

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2002:6), penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berfokus pada pengungkapan data atau realitas permasalahan yang diekspresikan melalui kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dalam <sup>58</sup>dekatkan ini, peneliti menggali informasi dari apa yang diungkapkan oleh data yang

dikumpulkan, baik secara lisan maupun tertulis, serta perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam perspektif dan pengalaman responden tanpa dibatasi oleh data numerik.

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian menghasilkan data berupa kata-kata dan ekspresi, yang didapatkan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data ini kemudian dianalisis untuk mengungkap pola-pola atau fenomena yang ada, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang subjek yang sedang diteliti. Dengan metode ini, peneliti mampu menangkap makna yang terkandung di balik respons dan perilaku responden, yang tidak dapat terukur melalui angka-angka semata.

Dalam konteks penelitian ini, deskripsi yang dihasilkan akan berfokus pada evaluasi peningkatan peran anggota Satuan Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Kelurahan Muntang Tampus, Kecamatan Prabumulih Barat. Penelitian ini akan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana peran anggota Linmas dijalankan, hambatan yang dihadapi, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja Linmas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat.

## HASIL PENELITIAN

### **Evaluasi Peningkatan Peranan Anggota Linmas Kelurahan Muntang Tampus Kecamatan Prabumulih Barat**

#### **Pengembangan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa melihat fungsi Linmas yang sangat penting, pengembangan kualitas sumber daya Satlinmas harus dilakukan demi kepentingan masyarakat Kelurahan Muntang Tampus. Pengembangan ini diperlukan agar anggota Linmas dapat lebih maksimal dalam menjalankan peran mereka dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta penanggulangan bencana di wilayah tersebut. Tanpa peningkatan keterampilan dan pemahaman mengenai tugas dan fungsi mereka, peran Linmas tidak akan berjalan secara efektif.

Pentingnya pelatihan dan dukungan dari masyarakat menjadi kunci dalam upaya pengembangan tersebut. Linmas yang lebih terlatih dan didayakan akan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga ketertiban dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan dukungan penuh dari pemerintah dan masyarakat sangat dibutuhkan agar Linmas dapat berfungsi optimal sesuai dengan tujuan awal pembentukannya.

Dengan pengembangan yang berkelanjutan, anggota Linmas diharapkan tidak hanya mampu menghadapi situasi darurat, tetapi juga dapat berperan aktif dalam menjaga stabilitas keamanan dan keteraturan sosial di Kelurahan Muntang Tampus, serta menjadi panutan bagi warga setempat dalam upaya penanggulangan masalah sosial dan bencana.

#### **Rewar**

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal pemberian

**reward** untuk meningkatkan kinerja Linmas belum benar-benar menjadi perhatian khusus. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kejelasan dari sisi anggaran dan aturan yang mengatur pemberian **reward** tersebut. Padahal, insentif semacam itu seharusnya ada dan diberikan untuk memotivasi anggota Linmas dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Ketidakjelasan terkait anggaran dan peraturan mengenai **reward** ini menyebabkan kurangnya apresiasi terhadap kerja keras anggota Linmas. Padahal, apresiasi melalui **reward** merupakan salah satu faktor penting yang dapat memacu semangat dan dedikasi para anggota Linmas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan mereka. Tanpa adanya **reward**, motivasi dan komitmen anggota Linmas bisa menurun, sehingga berpotensi menghambat kinerja mereka.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk segera memperjelas aturan dan anggaran mengenai pemberian **reward** bagi Linmas. Dengan adanya penghargaan yang layak, diharapkan kinerja Linmas dapat meningkat, dan mereka bisa lebih berperan aktif dalam menjaga keamanan serta memberikan perlindungan kepada masyarakat.

#### **Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu motivasi utama bagi anggota Satlinmas adalah rasa tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka. Rasa tanggung jawab ini menjadi dorongan internal yang kuat bagi anggota Satlinmas untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tantangan.

Selain itu, motivasi lain yang mendorong anggota Satlinmas adalah keinginan untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat. Keinginan ini berasal dari kepedulian mereka terhadap keselamatan dan kesejahteraan warga di lingkungan mereka. Dengan demikian, meskipun penghargaan formal seperti **reward** belum menjadi fokus utama, rasa tanggung jawab dan komitmen untuk melindungi masyarakat tetap menjadi landasan motivasi yang signifikan bagi anggota Satlinmas.

Oleh karena itu, motivasi anggota Satlinmas tidak hanya datang dari insentif material, tetapi juga dari rasa pengabdian dan tanggung jawab sosial yang telah melekat dalam peran mereka sebagai pelindung masyarakat. Ini menjadi aspek penting yang perlu diperkuat melalui dukungan pelatihan dan penghargaan yang memadai.

#### **Perencanaan SDM**

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa pihak kelurahan telah merencanakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia anggota Satlinmas. Salah satu strategi yang diusulkan adalah dengan meningkatkan pendidikan dan keterampilan anggota Linmas. Dalam waktu dekat, hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan anggota dalam berbagai kegiatan pelatihan yang relevan, sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara lebih efektif.

Meskipun fokus awal terletak pada pelatihan jangka pendek, rencana jangka panjang juga perlu diperhatikan. Upaya untuk meningkatkan pendidikan anggota Linmas harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan, sehingga mereka

tidak hanya memiliki keterampilan praktis, tetapi juga pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa anggota Linmas dapat beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi di lapangan.

Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia di Linmas tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja mereka, tetapi juga akan memperkuat peran Linmas dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kesenambungan dalam pelatihan dan pengembangan pendidikan akan menghasilkan anggota Linmas yang lebih profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat..

### **Kompensasi**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada anggota Satlinmas dalam upaya peningkatan kinerja belum dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap sistem kompensasi perlu ditingkatkan agar dapat mendorong motivasi dan semangat kerja anggota. Meskipun saat ini belum ada mekanisme kompensasi yang jelas, ke depan, penting untuk mempertimbangkan pembuatan sistem kompensasi yang tepat.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai, diharapkan anggota Linmas akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi ini bisa berupa penghargaan finansial, fasilitas, atau bentuk apresiasi lainnya yang dapat memberikan dorongan tambahan bagi anggota dalam menjalankan tugas mereka. Pendekatan ini tidak hanya akan membantu dalam meningkatkan semangat kerja, tetapi juga dalam menciptakan iklim kerja yang lebih positif di lingkungan Linmas.

Oleh karena itu, pengembangan sistem kompensasi yang efektif perlu menjadi salah satu fokus dalam rencana peningkatan kualitas sumber daya manusia di Linmas. Dengan cara ini, diharapkan anggota Linmas dapat bekerja dengan lebih optimal, sehingga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat..

### **Komunikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Linmas harus menjaga komunikasi yang baik dengan masyarakat dan pemerintah. Komunikasi yang efektif akan membantu membangun hubungan yang harmonis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Linmas. Dengan menjalin kerjasama yang baik, Linmas dapat lebih memahami kebutuhan dan harapan masyarakat, serta mendapatkan dukungan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, komunikasi yang baik juga berfungsi untuk menyampaikan informasi penting terkait tugas dan peran Linmas. Hal ini akan memudahkan masyarakat untuk memahami fungsi Linmas dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penanggulangan bencana. Dengan informasi yang jelas dan transparan, masyarakat akan lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan Linmas, sehingga peran Linmas dapat berfungsi secara optimal.

Oleh karena itu, Linmas perlu mengembangkan strategi komunikasi yang

efektif, termasuk mengadakan pertemuan rutin dengan masyarakat dan instansi pemerintah. Melalui dialog terbuka, Linmas dapat mendengarkan masukan dari masyarakat dan menanggapi kebutuhan mereka dengan lebih tepat. Dengan demikian, Linmas dapat memberikan pelayanan yang baik dan menjalankan tugasnya sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam melindungi dan melayani masyarakat.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat**

### **Faktor Pendukung**

#### **1. Kerjasama Tim**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang baik yang telah terbangun di antara anggota Linmas, serta rasa kekeluargaan yang kental, menjadi faktor pendukung penting dalam menunjang kinerja Linmas. Solidaritas dan saling mendukung di antara anggota tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

Rasa kekeluargaan ini membantu anggota Linmas untuk merasa lebih nyaman dalam berkolaborasi, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Ketika anggota merasa saling membutuhkan dan percaya satu sama lain, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dengan adanya budaya kerjasama yang kuat, Linmas dapat lebih responsif terhadap tantangan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memperkuat hubungan dengan masyarakat, sehingga Linmas dapat menjalankan perannya dengan lebih baik dan memberikan pelayanan yang optimal.

#### **1. Sumber daya Personil yang berkualitas**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas anggota Linmas yang cakap dan terlatih sangat penting dalam menjalankan tugas mereka. Proses perekrutan yang selektif telah memastikan bahwa anggota yang ditempatkan di setiap kelurahan merupakan individu-individu terbaik, yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan peran mereka dengan efektif.

Meskipun jumlah anggota Linmas mungkin terbatas, keterampilan dan kualitas individu yang tinggi dapat mengimbangi kuantitas yang kurang. Anggota yang berkualitas dapat bekerja lebih efisien dan responsif dalam menangani berbagai situasi, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dengan demikian, fokus pada peningkatan kualitas anggota Linmas melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan harus menjadi prioritas. Hal ini akan memastikan bahwa meskipun jumlahnya terbatas, Linmas tetap dapat berfungsi secara

optimal dan memenuhi harapan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik.

#### **Faktor Penghambat**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kurangnya jumlah anggota Linmas memang berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menunjukkan peran Linmas di masyarakat. Keterbatasan jumlah anggota menghambat kemampuan Linmas untuk merespons secara cepat dan efektif terhadap situasi darurat, seperti bencana alam atau kegiatan pengamanan.

Masalah ini menjadi semakin jelas ketika terjadi bencana di masyarakat, di mana kebutuhan akan bantuan dan penanganan yang cepat sangat tinggi. Jika jumlah anggota tidak mencukupi, koordinasi dan pelaksanaan tugas menjadi terhambat, sehingga peran Linmas dalam menjaga keamanan dan memberikan bantuan tidak optimal.<sup>18</sup>

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan peningkatan jumlah anggota Linmas melalui rekrutmen yang lebih intensif. Hal ini akan memastikan bahwa Linmas dapat menjalankan fungsinya secara maksimal dan memenuhi harapan masyarakat dalam situasi darurat.

#### **KESIMPULAN**

#### **Evaluasi Peningkatan Peranan Anggota Linmas Kelurahan Muntang Tampus Kecamatan Prabumulih Barat**

Dari aspek pengembangan melihat fungsi Linmas yang sangat penting, maka pengembangan kualitas sumber daya satlinmas harus dilakukan, demi kepentingan masyarakat kelurahan Muntang Tapus. Kemudian dalam hal pemberian reward untuk meningkatkan kinerja Linmas belum benar-benar jadi perhatian khusus, karena memang dari sisi anggaran dan aturannya belum jelas, padahal memang seharusnya ada. Kemudian dalam hal motivasi Sat Linmas yaitu karena adanya rasa tanggungjawab yang telah diamanahkan, kemudian juga dikarenakan adanya rasa ingin memberikan rasa aman kepada masyarakat.

Sedangkan aspek Perencanaan SDM, pihak kelurahan sudah merencanakan untuk meningkatkan kualitas anggota Linmas melalui kegiatan pelatihan dan kedepannya bukan tidak mungkin dari sisi jenjang pendidikan ditingkatkan, dari aspek kompensasi sendiri kepada Sat Linmas dalam upaya peningkatan kinerja belum bisa dilakukan secara maksimal, namun kedepannya kemungkinan untuk dibuat semacam kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja anggota Linmas. Adapun dari aspek komunikasi Linmas harus menjaga<sup>52</sup> komunikasi yang baik dengan masyarakat dan pemerintahan dengan harapan bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sebagai wujud tugas dan peran Linmas.

<sup>19</sup>

#### **Faktor Pendukung dan Penghambat<sup>1</sup>**

Untuk faktor pendukung yaitu kerjassama tim yang baik yang sudah tertanam di dalam hati setiap anggota Linmas dan rasa kekeluargaan yang kental serta saling membutuhkan satu sama lain menjadi faktor pendukung dalam menunjang kinerja Linmas sebagai wujud menjalankan perannya. Kemudian kualitas anggota Linmas

1 yang cakap dan terlatih dan memang dalam proses pekrutannya sudah memilih yang terbaik untuk di tempatkan di setiap Kelurahan, maka keterbatasan jumlah atau kuantitasnya bisa ditutupi oleh kualitas anggota Linmas. Sedangkan faktor penghambat bahwa kurangnya jumlah anggota Linmas memang berpengaruh terhadap kinerja untuk menunjukkan pwrannya Linmas di masyarakat permasalahan muncul ketika kegiatan atau bencana di masyarakat terjadi.

30  
DAFTAR PUSTAKA

17 war Prabu Mangkunegara 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco  
Arikunto, S 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta

65  
6 *ommonwealth of Australia Department of Finance*, 1989

Danim, Sudarwan. 2000. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara  
Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan. Penerapannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Dunn, William N., 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada. University Press, Yogyakarta

Gibson, Ivancevich (1992), *Organisasi : perilaku, struktur, proses*. Edisi 5, Terjemahan, Jilid 2, Jakarta ; Penerbit Erlangga.

22  
H.B. Sutopo. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press

John M. Ivancevich, 1992. *Human Resources Management. Foundations of Personnel*

11  
Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.

. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.

. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.

7  
Ndraha, Taliziduhu. (1989). *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.*

*Rineka Cipta*

21

*Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*

10

*Soekidjo Notoatmodjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Rineka. Cipta, Jakarta*

*Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta*

*Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*

7

*Sunyoto, Agus. 1999. Kualitas Kinerja Aparatur. Yogyakarta: Kanisius*

Tim Penyusun Modul Sistem AKIP. 2007

# EVALUASI PENINGKATAN PERANAN ANGGOTA LINMAS KELURAHAN MUNTANG TAMPUS KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Sriwijaya University 2%  
Student Paper

2 repository.ub.ac.id 2%  
Internet Source

3 www.slideshare.net 2%  
Internet Source

4 123dok.com 1%  
Internet Source

5 id.123dok.com 1%  
Internet Source

6 repository.upiyptk.ac.id 1%  
Internet Source

7 koleksidapus.blogspot.com 1%  
Internet Source

8 www.scribd.com 1%  
Internet Source

jurnal.unmer.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://repository.umy.ac.id">repository.umy.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Atie Rachmiatie, Ike Junita Triwardhani, Alhamuddin, Cep Ubad Abdullah. "Islam, Media and Education in the Digital Era", Routledge, 2022 Publication	<1 %
13	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="https://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="https://jurnal.umj.ac.id">jurnal.umj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://repository.unipasby.ac.id">repository.unipasby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://artikelpendidikan.id">artikelpendidikan.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="https://repository.unib.ac.id">repository.unib.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20 Windasari Windasari, Viojezsha Valibra  
Vrachmadhani, Bella Adinda Risky. "Analisis  
Kinerja Manajemen Tenaga Pendidik dan  
Kependidikan di SDN Lontar II Surabaya",  
MASALIQ, 2024  
Publication

---

21 [media.neliti.com](http://media.neliti.com)  
Internet Source

---

22 [repository.unimus.ac.id](http://repository.unimus.ac.id)  
Internet Source

---

23 [ambon.antaraneews.com](http://ambon.antaraneews.com)  
Internet Source

---

24 Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny,  
GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati.  
"Advances in Business, Management and  
Entrepreneurship", CRC Press, 2020  
Publication

---

25 [ebookily.org](http://ebookily.org)  
Internet Source

---

26 [ejurnal.untag-smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id)  
Internet Source

---

27 Submitted to UM Surabaya  
Student Paper

---

28 [aldevagroup.com](http://aldevagroup.com)  
Internet Source

---

29	<a href="http://blocs.mesvilaweb.cat">blocs.mesvilaweb.cat</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://scholar.unand.ac.id">scholar.unand.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	<1 %
33	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://julisaniati3.wordpress.com">julisaniati3.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://seputarrkuliah.blogspot.com">seputarrkuliah.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://lpmpriau.kemdikbud.go.id">lpmpriau.kemdikbud.go.id</a>	

Internet Source

<1 %

41

[repository.upi.edu](https://repository.upi.edu)

Internet Source

<1 %

42

[stisipbantenraya.ac.id](https://stisipbantenraya.ac.id)

Internet Source

<1 %

43

Ahmadi --. "Evaluasi Kinerja Wirausahawan Etnik China Lulusan SMK di Kota Singkawang Kalimantan Barat", Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 2010

Publication

<1 %

44

Submitted to Universitas Musamus Merauke

Student Paper

<1 %

45

[app.skku.edu](https://app.skku.edu)

Internet Source

<1 %

46

[ccg.co.id](https://ccg.co.id)

Internet Source

<1 %

47

[eprints.umg.ac.id](https://eprints.umg.ac.id)

Internet Source

<1 %

48

[garuda.kemdikbud.go.id](https://garuda.kemdikbud.go.id)

Internet Source

<1 %

49

[id.scribd.com](https://id.scribd.com)

Internet Source

<1 %

50

[jurnal.kemendagri.go.id](https://jurnal.kemendagri.go.id)

Internet Source

<1 %

51	<a href="http://kesbangpol.jatengprov.go.id">kesbangpol.jatengprov.go.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://kotasurakarta.kemenag.go.id">kotasurakarta.kemenag.go.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://pasca.um.ac.id">pasca.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://repository.maranatha.edu">repository.maranatha.edu</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://ridwanamiruddin.wordpress.com">ridwanamiruddin.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://vdocuments.mx">vdocuments.mx</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://www.kuningankab.go.id">www.kuningankab.go.id</a> Internet Source	<1 %
61	<a href="http://www.metropolitan.id">www.metropolitan.id</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	<1 %

63

A.H.G. Kusumah, C.U. Abdullah, D. Turgarini, M. Ruhimat, O. Ridwanudin, Y. Yuniawati. "Promoting Creative Tourism: Current Issues in Tourism Research", CRC Press, 2021

Publication

<1 %

64

Efrita Norman, Enah Pahlawati, Arman Paramansyah. "Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Panduan James E Neal Jr", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

Publication

<1 %

65

[journal.stiemb.ac.id](http://journal.stiemb.ac.id)

Internet Source

<1 %

66

[www.pekerjadata.com](http://www.pekerjadata.com)

Internet Source

<1 %

67

[zombiedoc.com](http://zombiedoc.com)

Internet Source

<1 %

68

Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in Emerging Economies", CRC Press, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off