

Evaluasi Kinerja Personil dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran (Studi Kasus Posko Kemuning pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang)

by Imam Sufardi

Submission date: 25-Sep-2024 10:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 2464787553

File name: Eksekusi_vol_2_no_4_november_2024_hal_72-88.pdf (1.03M)

Word count: 5606

Character count: 36711



Evaluasi Kinerja Personil dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran (Studi Kasus Posko Kemuning pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang)

Imam Sufardi ^{1*}, Sunarto Sunarto ², Muhammad Abduh ³

¹⁻³ Universitas Tamansiswa (UNITAS) Palembang, Indonesia

Email: imams76@gmail.com¹, sunarto@unitaspalembang.ac.id²

Abstract. Imam Sufardi Sunaryo, Evaluation of Personnel Performance in Efforts to Overcome Fire Incidents (Case Study of the Kemuning Command Post at the Palembang City Fire and Disaster Management Service). This study aims to analyze the performance of personnel in disaster management efforts (Case Study of the Kemuning Command Post at the Palembang City Fire and Disaster Management Office). The study used qualitative methods with data collection, namely observation, interviews and documentation. The results of the study indicate that the personnel have tried to do a good job in accordance with the SOP or applicable regulations, but on the other hand the personnel also continue to learn and practice in self-development and personal quality improvement by improving the quality of individuals which are expected to have an impact on the institution in service to public. The firefighters, especially the kemuning post, have done a good job, where the fact is that from time to time the personnel continue to learn and make improvements to their performance, by improving the quality of service for the fire service, especially the kemuning post. Every time from year to year there are always improvements and improvements both in terms of increasing human resources with training every time, there are also improvements in terms of facilities and infrastructure that continue to be added and improved, with the aim of improving the quality of the institution's services. The result is maximum, but technical and method problems in the field, of course, there are still many gaps that must be made for improvements that should be minimized in the future. The supporting factors in this research, namely the existence of training and training attended by personnel, are an important factor to improve the performance of Pos Kemuning personnel. While the inhibiting factor is the lack of supporting facilities such as cars and others.

Keywords: Evaluation, Personnel Performance, Palembang City

Abstrak. Imam Sufardi Sunaryo, evaluasi kinerja personel dalam upaya mengatasi insiden kebakaran (studi kasus posko Kemuning Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Bencana Kota Palembang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja personel dalam upaya penanggulangan bencana (Studi Kasus Posko Komando Kemuning di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personel telah berusaha melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP atau peraturan yang berlaku, namun di sisi lain personel juga terus belajar dan mempraktekkan pengembangan diri dan peningkatan kualitas pribadi dengan meningkatkan kualitas individu yang diharapkan dapat berdampak pada institusi dalam melayani masyarakat. Para petugas pemadam kebakaran, khususnya posko kemuning, telah melakukan pekerjaan dengan baik, di mana faktanya dari waktu ke waktu para personel terus belajar dan melakukan perbaikan kinerjanya, dengan meningkatkan kualitas pelayanan untuk dinas pemadam kebakaran, khususnya posko kemuning. Setiap kali dari tahun ke tahun selalu ada perbaikan dan perbaikan baik dari segi peningkatan sumber daya manusia dengan pelatihan setiap saat, juga ada perbaikan dari segi sarana dan prasarana yang terus ditambah dan ditingkatkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan lembaga. Hasilnya maksimal, namun masalah teknis dan metode di lapangan, tentunya masih banyak kesenjangan yang harus dilakukan untuk perbaikan yang harus diminimalisir di masa depan. Faktor pendukung dalam penelitian ini, yaitu adanya pelatihan dan pelatihan yang diikuti oleh personel, merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja personel Pos Kemuning. Sedangkan faktor penghambat adalah kurangnya fasilitas pendukung seperti mobil dan lain-lain.

Kata Kunci: Evaluasi, Kinerja Personel, Kota Palembang

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai, yang umumnya berhubungan dengan peningkatan kinerja, efektivitas, serta pencapaian visi dan misi

organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia, seperti sumber daya keuangan, teknologi, fisik, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia. Meskipun semua sumber daya tersebut penting, sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai faktor kunci yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi, karena manusia adalah penggerak utama yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya lainnya melalui keterampilan, pengetahuan, dan inovasi.

Dalam konteks globalisasi yang semakin berkembang, organisasi, termasuk pemerintah, dihadapkan pada berbagai tantangan. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh pemerintah, khususnya pemerintah daerah, adalah bagaimana menghadirkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, serta mampu memegang teguh prinsip-prinsip birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka. Aparatur pemerintah yang profesional dan kompeten tidak hanya harus mampu menjalankan fungsi administrasi secara efektif, tetapi juga harus dapat merespons kebutuhan dan aspirasi masyarakat dengan cepat dan tepat.

Keunggulan kompetitif aparatur pemerintah sangat penting dalam menghadapi tantangan-tantangan ini. Kompetensi individu harus didukung oleh manajemen SDM yang baik, termasuk pelatihan, pengembangan karir, serta pemberian insentif yang adil. Semua ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, di mana aparatur dapat bekerja dengan semangat tinggi dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Keberhasilan dalam menghadirkan aparatur yang profesional akan membantu pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya serta memenuhi harapan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan..

Menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002:897)**, profesionalisme didefinisikan sebagai mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang menjadi ciri khas dari suatu profesi atau seseorang yang ahli di bidangnya, atau yang dikenal sebagai profesional. Ini menekankan bahwa seorang profesional harus memiliki standar tinggi dalam kualitas pekerjaan dan keahlian dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Gunawan, yang dikutip oleh **Alex Sobur (2001:82)** dalam bukunya *“Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani”*, menjelaskan bahwa profesionalisme adalah upaya yang dilakukan oleh kelompok masyarakat untuk memperoleh pengawasan atau kontrol atas sumber daya yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu. Hal ini menegaskan bahwa profesionalisme bukan hanya soal keterampilan individu, tetapi juga melibatkan upaya kolektif untuk mencapai dominasi atau penguasaan di suatu bidang pekerjaan melalui pengelolaan sumber daya yang tepat.

Sementara itu, **Alex Sobur (2001:82)** dalam buku yang sama mengemukakan bahwa

profesionalisme berarti suatu paham atau sistem nilai yang menempatkan keahlian profesional, terutama keahlian khusus, atau kemampuan pribadi secara umum, sebagai alat utama untuk meraih kesuksesan. Artinya, keberhasilan dalam profesi atau pekerjaan sangat bergantung pada tingkat keahlian yang dimiliki oleh individu. Dengan kata lain, profesionalisme di sini menekankan pentingnya penguasaan keterampilan khusus dalam suatu bidang untuk mencapai hasil yang optimal dan sukses dalam pekerjaan. Dalam pandangan ini, profesionalisme melibatkan tiga aspek utama:

1. **Mutu dan Kualitas Kerja:** Standar yang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan bidang keahlian.
2. **Kontrol atas Sumber Daya:** Usaha kolektif untuk memastikan pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif dalam bidang tertentu.
3. **Keahlian sebagai Kunci Keberhasilan:** Kemampuan dan keterampilan profesional yang dianggap sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam pekerjaan.

Profesionalisme mengarahkan individu dan kelompok untuk terus meningkatkan kualitas keahlian dan kemampuan agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidangnya serta mencapai hasil yang diinginkan.

Profesionalisme menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai kinerja personil pemadam kebakaran Kota Palembang. Profesionalisme ini berperan penting dalam menentukan bagaimana personel menjalankan tugas mereka dengan baik, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja (performance appraisal), yang juga dikenal sebagai tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian personil, adalah proses untuk mengevaluasi prestasi seseorang atau kelompok dengan tujuan meningkatkan produktivitas baik dari segi personil maupun perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang strategi untuk peningkatan kinerja di masa depan. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap personil bekerja dengan optimal, berkontribusi secara positif, dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, dalam banyak kasus, penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi tidak dilakukan dengan baik atau secara efektif. Penilaian yang tidak tepat bisa mengakibatkan beberapa masalah, seperti demotivasi di kalangan karyawan, penurunan semangat kerja, dan akhirnya berdampak pada turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun.

Ketika penilaian kinerja dilakukan tanpa memperhatikan profesionalisme atau tidak

transparan, personel pemadam kebakaran, misalnya, mungkin merasa bahwa kerja keras mereka tidak diakui atau dihargai dengan semestinya. Hal ini bisa menyebabkan karyawan kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas kritis mereka, seperti merespons kebakaran atau situasi darurat lainnya.

Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa penilaian kinerja mencapai tujuannya, sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, termasuk pemadam kebakaran, untuk melakukan evaluasi kinerja dengan metode yang baik dan berdasarkan prinsip profesionalisme. Dengan begitu, bukan hanya produktivitas yang akan meningkat, tetapi juga motivasi kerja personel akan tetap tinggi, dan target-target organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi dan pemahaman, salah satunya menurut **Schuler dan Jackson (1996:3)**, yang mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi berbagai sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, serta hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Sistem ini juga mencakup pengukuran faktor-faktor seperti tingkat kehadiran atau ketidakhadiran. Penilaian kinerja fokus pada sejauh mana seorang personil produktif dalam pekerjaannya dan apakah kinerjanya menunjukkan peningkatan atau setidaknya mempertahankan efektivitas pada masa mendatang. Penilaian ini memberikan manfaat tidak hanya bagi personil itu sendiri, tetapi juga bagi masyarakat dan organisasi secara keseluruhan.

Sistem penilaian kinerja membantu perusahaan atau organisasi mengetahui apakah seorang karyawan memenuhi harapan dalam peran mereka dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Selain itu, evaluasi ini juga memberikan gambaran tentang potensi peningkatan kinerja di masa depan, yang memungkinkan organisasi merencanakan pengembangan lebih lanjut atau memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk memperbaiki kekurangan.

Secara umum, dalam membangun dan memotivasi kinerja personil, banyak perusahaan memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang mendapatkan hasil baik dalam penilaian kinerja mereka. Bonus ini biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja yang optimal dan menjadi salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar terus memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan semangat kerja karyawan.

Sistem penilaian yang baik akan membantu organisasi untuk tidak hanya

mempertahankan kinerja yang baik dari para personilnya, tetapi juga meningkatkan efektivitas secara keseluruhan, sehingga membawa manfaat yang signifikan bagi perusahaan, personil, dan masyarakat

Kasus kebakaran di kota-kota besar di Indonesia salah satunya kota Palembang di sebabkan oleh padatnya penduduk. Selain itu juga disebabkan oleh mobilisasi ekonomi yang semakin berkembang dan menyebabkan resiko kebakaran semakin tinggi. Beberapa jenis kebakaran di Kota Palembang yaitu kebakaran rumah, fasilitas umum, kebakaran lahan dan lain-lain. Dibawah ini pada tabel 1.1 dan 1.2 akan dijelaskan jumlah kasus kebakaran di Kota Palembang.

Tabel 1 Jumlah Bencana Kebakaran Tiga Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah
1	2018	183
2	2019	346
3	2020	125

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran

Dari data di atas dapat ditarik pemahaman bahwa jumlah kasus pemadam kebakaran mengalami fluktuatif dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami kenaikan, kemudian dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan. Di beberapa tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2013 sampai dengan 2017

Tabel 2 Jumlah Bencana Kebakaran Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah
1	2013	112
2	2014	214
3	2015	449
4	2016	173
5	2017	235

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran

Dari data tabel 1.2 di atas bahwa jumlah kasus kebakaran yang ada di kota Palembang dari tahun 2013-2017 jumlahnya flutuatif yaitu naik turun, dimana dari 2013-2015 mengalami peningkatan dimana puncaknya di tahun 2015, kemudian mengalami penurunan di tahun 2016 dan naik lagi di tahun 2017. Saat ini Dinas Pemadam kebakaran Kota Palembang memiliki beberapa personil di tingkat strata dua, strata satu, diploma dan sekolah menengah pertama, dengan sumber daya manusia yang ada diharapkan mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Tabel 3 Jumlah Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata Dua	18
2	Strata Satu	279
3	Diploma III	4
4	SMA	24

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran

Sumber daya aparatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang tercatat sampai dengan bulan Januari 2019 berjumlah 247 orang pegawai negeri sipil dan 207 orang tenaga Non PNSD. Ada beberapa masalah yang masih menjadi titik lemah personil Damkar dalam menunjang kinerja yaitu masih kurang inovasi dalam memberikan pelayanan agar lebih mudah dan responsif, tidak di dukung sarana yang memadai dengan basis teknologi yang lebih canggih, kemudian masih kurangnya pelatihan-pelatihan khusus yang lebih menjurus dalam hal skill personil, kurangnya rasa tanggung jawab dan disiplin personil yang masih kurang serta dari sisi jumlah juga masih perlu adanya penambahan.

Dari sisi disiplin kerja, pegawai di bidang pemadam kebakaran sering menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kurangnya kedisiplinan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada. Salah satu faktor penyebab adalah sifat pekerjaan yang tidak menentu, karena bencana kebakaran adalah sesuatu yang tidak bisa diprediksi. Akibatnya, saat tidak ada kejadian darurat seperti kebakaran, banyak personil yang tidak memiliki tugas tetap. Kondisi ini dapat menyebabkan sejumlah personil kehilangan fokus dan motivasi, sehingga muncul perilaku seperti keluar dari kantor selama jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Pengawasan dan penegakan disiplin di antara personil pemadam kebakaran juga masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya tindakan tegas terhadap personil yang melanggar aturan, seperti meninggalkan tempat kerja saat jam operasional. Rendahnya pengawasan dan penegakan disiplin ini tentu berpengaruh negatif terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja personil secara keseluruhan.

Selain itu, minimnya fasilitas yang dimiliki, seperti peralatan pemadam kebakaran yang masih menggunakan teknologi lama, juga menjadi kendala. Contoh paling mencolok adalah kendaraan pemadam kebakaran yang tidak dilengkapi dengan teknologi modern, sehingga berpotensi menghambat upaya penanggulangan kebakaran yang lebih cepat dan efisien.

Aspek lain yang masih kurang diperhatikan adalah pelatihan personil, terutama yang berkaitan dengan pengembangan profesionalisme dalam situasi lapangan. Minimnya program

pelatihan ini mengakibatkan personil kurang terlatih dalam menghadapi berbagai skenario darurat dengan cara yang lebih efektif dan profesional. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta menurunkan kemampuan personil dalam menangani tugas-tugas mereka secara optimal.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja, pengawasan yang lebih ketat, modernisasi fasilitas, dan pelatihan yang lebih terstruktur sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas personil pemadam kebakaran Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Personil Dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran (Studi Kasus Posko Kemuning Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang) ”

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Evaluasi

Evaluasi dapat dimaknai sebagai proses pemberian nilai, peringkat, dan penaksiran atas hasil atau kinerja yang telah dicapai. Evaluasi sangat penting karena menjadi bagian dari upaya perbaikan dan pengembangan kinerja, baik di tingkat individu maupun organisasi. Dalam konteks kerja, evaluasi tidak hanya sekedar menilai hasil akhir, tetapi juga menilai proses yang dilalui untuk mencapai hasil tersebut, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas dan efisiensi kerja.

Evaluasi kerja merupakan bentuk tanggung jawab organisasi terhadap personilnya, di mana setiap hasil kerja yang dicapai perlu diukur dan dianalisis untuk menentukan apakah telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Evaluasi ini berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja di masa depan dengan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta memberikan umpan balik konstruktif kepada personil yang dievaluasi.

Akuntabilitas dalam evaluasi kerja tidak hanya berfokus pada transparansi terkait apa yang telah dilakukan, tetapi lebih jauh dari itu, akuntabilitas menekankan pada bagaimana tugas-tugas tersebut dilaksanakan dengan baik dan optimal. Ini berarti setiap karyawan tidak hanya perlu bertanggung jawab atas hasil akhir, tetapi juga harus memastikan bahwa pekerjaan mereka dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dengan cara yang paling efektif.

Melalui evaluasi yang menyeluruh dan akuntabel, organisasi dapat memastikan bahwa personilnya tidak hanya memenuhi target kerja, tetapi juga berkontribusi secara maksimal

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga memungkinkan terjadinya perbaikan berkelanjutan, di mana setiap evaluasi menjadi dasar untuk peningkatan kinerja di masa depan.

Menurut **Taliziduhu Ndraha** (1989:201), evaluasi adalah proses membandingkan antara realita yang diharapkan atau tujuan yang telah ditetapkan dengan fakta yang terjadi di lapangan. Dengan kata lain, evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan harapan awal dan target yang ingin dicapai.

Kesimpulannya, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk menilai apakah tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dapat tercapai dalam kondisi faktual di lapangan. Jika hasil yang didapat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, evaluasi menjadi penting karena dapat mengidentifikasi penyimpangan atau kekurangan yang terjadi. Dari situ, langkah-langkah perbaikan dapat direncanakan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Evaluasi, dengan demikian, menjadi kunci dalam proses perbaikan berkelanjutan dan penyesuaian strategi agar lebih sesuai dengan kondisi nyata.

Menurut Dunn (2003:608-609), evaluasi memiliki beberapa karakteristik khusus yang membedakannya dari aktivitas lain, seperti pemantauan. Karakteristik tersebut adalah:

1. **Terfokus pada nilai.** Evaluasi berbeda dengan pemantauan karena lebih terpusat pada penilaian, bukan hanya sekadar pengumpulan data. Evaluasi melibatkan proses memberikan nilai terhadap hasil atau tindakan yang diukur, termasuk penilaian tentang apakah tujuan telah tercapai.
2. **Fakta dan nilai terinterpretasi.** Evaluasi tidak hanya berhubungan dengan fakta, tetapi juga melibatkan penilaian nilai. Artinya, evaluasi mempertimbangkan aspek kuantitatif (fakta) dan kualitatif (nilai) untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap hasil yang dicapai.
3. **Berorientasi pada masa lalu dan sekarang.** Evaluasi lebih menekankan pada hasil yang sudah terjadi, baik di masa lalu maupun masa sekarang, daripada berfokus pada masa depan. Evaluasi menilai kinerja atau hasil yang sudah tercapai untuk melihat apakah tujuan sudah terpenuhi.
4. **Dualitas nilai.** Evaluasi mencakup dua nilai utama: hasil dan cara atau teknik yang digunakan untuk mencapainya. Evaluasi tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana proses atau metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian **deskriptif kualitatif**. Menurut Moleong (2002:6), penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang berfokus pada

pengungkapan realitas masalah berdasarkan fakta yang diungkapkan oleh data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar, dan tulisan. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan data secara sistematis dan akurat, sehingga peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai suatu fenomena atau keadaan yang sedang diteliti.

Dalam konteks penelitian ini, metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan dan mengevaluasi kinerja personil dalam upaya penanggulangan kejadian kebakaran di Posko Kemuning pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang. Dengan metode ini, diharapkan penulis dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan rinci tentang bagaimana kinerja personil dievaluasi, serta bagaimana upaya penanggulangan kebakaran dilaksanakan berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

4. HASIL PENELITIAN

Terfokus pada nilai

Pada dimensi **terfokus pada nilai**, personil telah berupaya menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan **Standar Operasional Prosedur (SOP)** atau ketentuan yang berlaku. Mereka berkomitmen untuk bekerja secara profesional, mengikuti aturan yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa tugas mereka terlaksana dengan benar. Namun, di sisi lain, para personil juga terus berusaha meningkatkan diri melalui pembelajaran dan pelatihan untuk **pengembangan diri** dan perbaikan kualitas pribadi.

Proses peningkatan kualitas individu ini diharapkan dapat berdampak positif pada lembaga secara keseluruhan, terutama dalam hal **peningkatan pelayanan kepada masyarakat**. Dengan personil yang lebih terampil, disiplin, dan berpengetahuan luas, lembaga dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, terutama dalam menangani situasi darurat seperti kebakaran. Peningkatan kompetensi individu ini berfungsi tidak hanya untuk kepentingan personil, tetapi juga sebagai modal penting bagi keberhasilan lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya..

Fakta Nilai Terintepredensi

Dalam indikator ini, evaluasi menuntut perhatian pada **fakta dan nilai**. Meskipun ada pandangan masyarakat yang mungkin tidak sepenuhnya akurat mengenai personil Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar), khususnya di Posko Kemuning, kenyataannya personil di lapangan telah menjalankan tugas mereka dengan baik.

Fakta menunjukkan bahwa personil Damkar di Posko Kemuning secara konsisten

melakukan **perbaikan kinerja** dan berkomitmen untuk **terus belajar**. Mereka secara aktif berusaha meningkatkan kemampuan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas, yang mencakup pelatihan dan pengembangan diri. Upaya ini bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan **kualitas pelayanan** yang diberikan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, meskipun mungkin ada persepsi atau pendapat masyarakat yang berbeda, fakta yang ada menunjukkan bahwa personil Damkar di Posko Kemuning bekerja dengan dedikasi dan terus berupaya untuk memperbaiki kualitas pelayanan. Evaluasi ini menekankan pentingnya melihat **fakta yang ada di lapangan** dan **nilai** dari upaya perbaikan yang dilakukan personil untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Berorientasi Pada Masa Lalu Dan Sekarang

Dalam konteks evaluasi, **evaluative** lebih menekankan pada hasil yang dicapai di masa lalu dan saat ini, daripada berfokus pada masa depan. Dalam penelitian ini, penekanan fokusnya adalah pada **kondisi masa lalu** dan **kondisi saat ini**.

Setiap tahun, ada upaya berkelanjutan untuk melakukan **perbaikan dan peningkatan** dalam beberapa aspek, termasuk:

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Personil mendapatkan **pelatihan-pelatihan** secara berkala. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan personil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

2. Peningkatan Sarana dan Prasarana

Terdapat **penambahan dan perbaikan** sarana dan prasarana secara terus-menerus. Ini termasuk pembaruan alat-alat dan fasilitas yang digunakan untuk mendukung operasional dan pelayanan.

Dengan fokus pada kondisi masa lalu dan saat ini, evaluasi bertujuan untuk **mengidentifikasi kemajuan** yang telah dicapai serta **menganalisis area yang masih memerlukan perbaikan**. Semua upaya ini bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan lembaga, sehingga hasil yang dicapai dapat lebih baik dan lebih memenuhi harapan masyarakat. Evaluasi yang berorientasi pada hasil masa lalu dan masa sekarang membantu memastikan bahwa perbaikan yang dilakukan efektif dan relevan dengan kebutuhan saat ini.

Dualitas Nilai

Dualitas nilai dalam evaluasi mengacu pada dua aspek penting: **hasil** dan **teknik atau cara**. Evaluasi tidak hanya menilai seberapa baik hasil yang dicapai, tetapi juga bagaimana

proses atau metode yang digunakan dalam mencapainya.

Dalam konteks Posko Kemuning, evaluasi mencerminkan:

1. **Hasil**

Dari sisi hasil, Posko Kemuning telah mencapai target secara umum dengan hasil yang maksimal. Ini menunjukkan bahwa dari segi pencapaian tujuan, Posko Kemuning telah memenuhi standar yang ditetapkan dan memberikan hasil yang memuaskan.

2. **Teknik atau Cara**

Meskipun hasilnya baik, ada **kekurangan dalam teknik atau cara** yang digunakan di lapangan. Proses dan metode yang diterapkan masih memerlukan perbaikan. Ada beberapa kekurangan yang harus diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan.

Oleh karena itu, evaluasi di Posko Kemuning menunjukkan bahwa meskipun hasil yang dicapai sudah optimal, masih ada kebutuhan untuk melakukan perbaikan pada **cara dan teknik**. Fokus pada dualitas nilai ini memungkinkan penilaian yang lebih menyeluruh dan membantu dalam merencanakan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meminimalisir kekurangan di masa depan.

Faktor Pendukung

1. Latihan Personil

Setiap hari, jika tidak ada bencana atau tugas mendesak lainnya, personil Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) mengalokasikan waktu mereka untuk **latihan rutin**. Latihan ini bertujuan untuk:

a. **Mempercepat Proses Penyelamatan**

Latihan intensif membantu personil untuk meningkatkan kecepatan dan efisiensi dalam proses penyelamatan. Mereka mempraktikkan berbagai skenario dan prosedur darurat untuk memastikan bahwa mereka dapat merespons dengan cepat dan efektif saat terjadi bencana.

b. **Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi**

Dengan berlatih secara konsisten, personil dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan peralatan dan melaksanakan teknik penyelamatan. Ini juga mencakup latihan dalam berkoordinasi dengan tim dan menjalankan prosedur keselamatan.

c. **Meningkatkan Kualitas Lembaga**

Latihan rutin tidak hanya berfokus pada individu tetapi juga pada peningkatan keseluruhan kualitas lembaga. Dengan personil yang lebih terampil dan siap, lembaga

dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menangani situasi darurat.

Latihan harian yang dilakukan oleh personil Damkar merupakan salah satu **faktor pendukung utama** dalam **meningkatkan kualitas lembaga**. Ini memastikan bahwa personil selalu siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul dan memberikan layanan yang optimal dalam situasi bencana.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan elemen krusial dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja lembaga, terutama dalam konteks memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Di Posko Kemuning Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar), kerjasama tim memiliki beberapa peran penting:

a. Koordinasi Efektif

Kerjasama tim memastikan bahwa setiap anggota tim dapat berkoordinasi dengan baik, memanfaatkan keahlian masing-masing untuk menangani situasi darurat dengan cepat dan efisien. Koordinasi yang baik menghindari duplikasi usaha dan memastikan bahwa semua aspek dari penanganan bencana ditangani dengan baik.

b. Peningkatan Kinerja Lembaga

Melalui kerjasama yang solid, Posko Kemuning dapat meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan. Tim yang bekerja sama dengan baik dapat meningkatkan efektivitas operasional, mempercepat respon terhadap bencana, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

c. Peningkatan Kualitas Pelayanan

Kerjasama tim yang efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan kerja tim yang baik, personil Damkar dapat memberikan pelayanan yang lebih responsif, terkoordinasi, dan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh masyarakat.

d. Pencapaian Target

Posko Kemuning telah membuktikan bahwa dengan kerjasama tim yang solid, mereka dapat mencapai target dan memberikan hasil yang memuaskan. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak hanya bermanfaat dalam proses operasional sehari-hari, tetapi juga dalam pencapaian tujuan jangka panjang lembaga.

Secara keseluruhan, **kerjasama tim** di Posko Kemuning telah terbukti menjadi faktor kunci dalam **meningkatkan kinerja lembaga** dan **memberikan pelayanan berkualitas** kepada masyarakat. Kerja tim yang baik membantu memastikan bahwa semua aspek dari

penanganan bencana dilakukan dengan efektif dan sesuai dengan standar yang tinggi

3. Kerjasama dengan PDAM

Kerjasama antara Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) dan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam penanganan kasus kebakaran. Berikut adalah beberapa aspek dari kerjasama ini yang menunjukkan bagaimana sinergi antara Damkar dan PDAM dapat memperbaiki proses pemadaman kebakaran:

1. **Akses Air yang Cepat dan Efektif.** PDAM menyediakan akses air yang diperlukan untuk proses pemadaman kebakaran. Dengan kerjasama yang baik, Damkar dapat dengan mudah mendapatkan pasokan air yang memadai saat terjadi kebakaran, sehingga proses pemadaman bisa dilakukan dengan lebih efektif dan cepat.
2. **Koordinasi dalam Penanganan Bencana.** Kerjasama yang terjalin antara Damkar dan PDAM memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menghadapi situasi darurat. PDAM dapat menyiapkan dan mengatur distribusi air sesuai dengan kebutuhan Damkar, sehingga mengurangi kemungkinan kendala dalam proses pemadaman.
3. **Efisiensi Operasional.** Dengan adanya kerjasama yang baik, proses operasional dalam penanganan kebakaran menjadi lebih efisien. Personil Damkar tidak perlu lagi mencari sumber air secara manual atau mengalami keterlambatan dalam mendapatkan pasokan air, yang dapat mengurangi waktu respons dan meningkatkan efektivitas pemadaman.
4. **Peningkatan Kualitas Pelayanan.** Kerjasama ini berdampak langsung pada **peningkatan kualitas pelayanan** yang diberikan oleh Damkar. Dengan dukungan dari PDAM, Damkar dapat melakukan pemadaman kebakaran secara lebih efektif, sehingga mengurangi kerusakan dan dampak kebakaran terhadap masyarakat.
5. **Manajemen Sumber Daya.** Kerjasama ini juga membantu dalam **manajemen sumber daya** yang lebih baik, termasuk pengelolaan air untuk pemadaman. PDAM dapat memprioritaskan pasokan air untuk area yang terkena kebakaran, sementara Damkar dapat fokus pada strategi dan teknik pemadaman.

Secara keseluruhan, kerjasama yang sudah dilakukan oleh Dinas Damkar dengan PDAM telah terbukti **sangat baik** dan menjadi **faktor pendukung utama** dalam meningkatkan kualitas pelayanan pemadaman kebakaran. Sinergi ini memastikan bahwa Damkar dapat menangani kebakaran dengan lebih efektif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat

Faktor Penghambat

Dalam konteks peningkatan kualitas kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang, dua

aspek utama yang perlu diperhatikan adalah **kualitas personil** dan **sarana prasarana**. Berikut adalah uraian tentang situasi saat ini dan langkah-langkah yang perlu diambil:

1. Kualitas Personil

Kota Palembang memiliki jumlah personil yang memadai dari sisi **kualitas** dan **kuantitas**. Personil yang ada sudah terlatih dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Namun, untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja, pelatihan berkala dan pengembangan kompetensi tetap diperlukan. Personil harus terus diperbarui dengan keterampilan terbaru dan prosedur terkini dalam pemadam kebakaran serta teknik penyelamatan.

2. Sarana dan Prasarana

Kota Palembang saat ini dilengkapi dengan:

- a. **8 Pos Pemadam**
- b. **28 unit mobil pemadam**, terdiri dari:
 - 1) 15 unit fire truck
 - 2) 11 unit fire tanker
 - 3) 1 unit mobil tangga
 - 4) 1 unit mobil quick response
 - 5) 1 unit mobil crane
 - 6) 1 unit mobil rescue
 - 7) 1 unit mobil smoke removal
 - 8) 2 unit fire boar

Untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang, perlu adanya penambahan dan pembaharuan sarana dan prasarana. Investasi dalam teknologi canggih dan penambahan unit yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan sangat penting. Dengan memperbaiki kedua aspek ini, Dinas Pemadam Kebakaran dapat lebih efektif dalam menangani kebakaran dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Dari keempat indikator di atas dapat disimpulkan bahwa titik lemah dari Pos Kemuning dalam meningkatkan kinerja personilnya yaitu ada pada sisi kurangnya dukungan sarana dan prasarana, karena berdasarkan data yang ada untuk keseluruhan kota Palembang saja hanya 28 unit mobil pemadam terdiri dari 15 unit fire truck, 11 unit fire tanker, Mobil Tangga, Mobil Quick Response, Mobil Crane, Mobil Rescue, Mobil Smoke Removal masing-masing 1 unit dan 2 unit Fire Boat dan itu dibagi-bagi untuk delapan Pos. Untuk Kemuning sendiri hanya memiliki beberapa Unit. Maka tentu kedepannya untuk perbaikan

akan sangat penting adanya penambahan sarana dan prasarana, bukan hanya penambahan saja akan tetapi juga perbaharuan dengan teknologi yang lebih canggih.

Untuk membantu penyelesaian persoalan di lapangan dimana memang dari sisi penghambat yaitu permasalahan dukungan sarana dan prasarana yang belum mencukupi, kemudian kurangnya peremajaan artinya perlu ada yang terbaru untuk mengimbangi kebutuhan saat ini. Namun ada yang paling penting bahwa personil juga harus lebih cerdas dalam melakukan inovasi dalam pelayanan, sehingga dengan adanya kualitas personil, dan melakukan perbaikan, perbaikan dari sisi inovasi dalam kinerja, tentu akan menutupi dari sisi kekurangan sarana dan prasarana pendukung

5. KESIMPULAN

kinerja personil dalam upaya penanggulangan kejadian kebakaran (Studi Kasus Posko Kemuning Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang)

- a. Terfokus pada nilai para personil sudah berupaya melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan SOP atau ketentuang yang berlaku, namun disisi lain para personil juga terus belajar dan berlatih dalam pengembangan diri dan perbaikan kualitas pribadi dengan peningkatkan kualitas individu diharapkan bisa memberikan dampak terhadap Lembaga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Fakta Nilai Terintrepredensi yaitu personil Damkar khususnya pos kemuning sudah melakukan tugasnya dengan baik, dimana faktanya dari waktu ke waktu para personil terus belajar dan melakukan perbaikan terhadap kinerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dinas Damkar khususnya pos Kemuning.
- c. Berorientasi pada masa lalu dan masa sekarang bukan beorientasi pada masa depan. Setiap waktu dari tahun ke tahun selalu ada perbaikan dan peningkatan baik dari sisi peningkatan SDM dengan pelatihan-pelatihan setiap waktunya, juga ada peningkatan dari sisi sarana dan prasarana yang terus ada penambahan dan perbaikan, dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas layanan Lembaga.
- d. Dualitas nilai. Hasilnya maksimal, namun persoalan cara dan teknis dilapangan tentu saja ada masih banyak kekruangan yang mesti dilakukan perbaikan-perbaiakan yang memang seharusnya bisa diminimalisir kedepannya.

Faktor Pendukung dan Penghambat

- a. Adapun faktor pendukung dalam penelitian ini yaitu dengan adanya latihan dan diklat yang diikuti personil menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja personil Pos Kemuning. Kemudian meningkatkan kemitraan dengan PDAM
- b. Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya jumlah sarana pendukung seperti mobil dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi, Nopri. 2004. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru:UIR Press
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Galang Printika.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kaho, Yosef Riwu. 1997, *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT Gravindo Persada.
- Manulang. 1991. *Dasar - Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. 2002, *Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta:Andi.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta:UIP
- Moleong, Lexy J.. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sriartha, dkk. 2004. *Perspektif Global*. IKIP Singaraja (tidak diterbitkan).
- Strauss, Anselm and Juliet Corbin. 1997. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Surabaya:PT Bina Ilmu.
- Subarsono, AG. 2005. *Analisis Kebijakan Publik : Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kebijakan: Peraturan dan Undang-Undang

- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312)
- Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional 8 Tahun 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun

2017 Nomor 354)

Peraturan Pemerintah Nomor 114 tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/ Kota

Permendagri Nomor 122 Tahun 2018 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Pemadam Kebakaran di Daerah.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Palembang (Lembaran Daerah Kota Palembang Tahun 2008 Nomor 10)

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Palembang Tahun 2018-2023 12. Peraturan Walikota Palembang Nomor 23 Tahun 2017 tentang Strategi Dalam Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemadam Kebakaran Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Evaluasi Kinerja Personil dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran (Studi Kasus Posko Kemuning pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang)

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

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

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On