KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR

Rahmatullah

Universitas Sulawesi Barat

E-mail: rahmatullah@unsulbar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar. Jeni spenelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan tipe studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi langsung, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah Reduksi data, penyajian data, danpenarikan kesimpulan. Keabsahan data digunakan triangulasi yaitu triangulasi waktu, triangulasi sumber, dantriangulasi teknik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa Kinerja pegawai secara kuantitas ditunjukkan dengan memberikan berbagai pelayanan yang berkaitan dengan input pelaporan, proses penanggulangan, dari segi kualitas menunjukkan pencapaian kinerja yang berkualitas dengan memberikan pelayanan sesuai mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, dari segi efisiensi menunjukkan kemampuan menjalankan kinerjanya secara efisien sesuai dengan penggunaan waktu kerja yang cepat, tepat, dan teliti, dari efektif ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif melalui kemampuannya untuk selalu hadir, siap sedia, memelihara pekerjaan dan berkesinampungan dalam atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai Dinas Kebakaran

*ABSTRACT*

*This research aims to determine the performance of Makassar City Fire and Disaster Management Service Employees. The type of research used in this research is qualitative descriptive research with a case study type. The data collection technique used in this research was direct observation and interviews. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data uses triangulation, namely time triangulation, source triangulation, and technique triangulation. The results of this research show that employee performance in quantity is demonstrated by providing various services related to reporting input, the handling process, in terms of quality it shows the achievement of quality performance by providing services according to the quality of work standardization, work specifications, in terms of efficiency it shows the ability to carry out their performance efficiently. efficient in accordance with the use of work time quickly, precisely and thoroughly, from effectiveness demonstrated by achieving effective performance through the ability to always be present, ready, maintain work and be continuous in handling and controlling fires/disasters in Makassar City.*

*Keywords: Performance, The Fire Department*

**Pendahuluan**

Keberadaan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dituntut mempunyai kinerja yang tinggi di dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Kinerja pegawai pemadam kebakaran dan bencana dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini menunjukkan realisasi kinerjanya belum mencapai target yang diharapkan. Ini dapat dilihat dari data pencapaian kinerja yang belum mencapai di atas 95 persen. Pada tahun 2013 kejadian kebakaran terjadi 10 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan hampir mencapai 18 milyar, yang penanganannya baru sebesar 85.92 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 5 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 3 kali, dengan kerugian diperkirakan mencapai 10 milyar, dengan persentase penanganan sebesar 70.59 persen. Tahun 2014 kejadian kebakaran terjadi 12 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan 25 milyar, yang penanganannya sebesar 83.10 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 3 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 1 kali, dengan kerugian diperkirakan di atas 3 milyar dan persentase penanganan sebesar 82.35 persen.

Pada tahun 2013 kejadian kebakaran terjadi 10 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan hampir mencapai 18 milyar, yang penanganannya baru sebesar 85.92 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 5 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 3 kali, dengan kerugian diperkirakan mencapai 10 milyar, dengan persentase penanganan sebesar 70.59 persen. Tahun 2014 kejadian kebakaran terjadi 12 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan 25 milyar, yang penanganannya sebesar 83.10 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 3 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 1 kali, dengan kerugian diperkirakan di atas 3 milyar dan persentase penanganan sebesar 82.35 persen.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus kebakaran dan bencana yang terjadi, tidak terlepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Penilaian tentang kinerja berdasarkan kondisi ideal yang ditunjukkan dipermasalahkan oleh masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai adalah kesiapan, kesiagaan dan ketersediaan armada dan petugas yang menjalankan pekerjaan untuk menangani kebakaran dan menanggulangi bencana yang terjadi, berdasarkan Standar Operasional (SOP) yang diaktualisasikan secara kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas.

Definisi kinerja individu sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2005:67) adalah kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja dari definisi ini adalah membuat hasil kerja secara kuantitas atas banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan, memperhatikan kualitas kerja sesuai tuntutan pekerjaan, dijalankan secara efisien menurut waktu yang tersedia dan memberikan manfaat kerja secara efektif.

Bangun (2012:231) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan prasyarat pekerjaan. Prasyarat tersebut dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga diperoleh standar hasil pekerjaan sebagai sebuah penilaian kinerja.

Pengertian kinerja bagi seorang pegawai selalu diidentikkan dengan prestasi kerja yang dicapainya. Tohardi (2002:248) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauhmana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap pencapaian kinerja dari seseorang yang mendapatkan standar hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Handoko (2003:325) kinerja merupakan perubahan dari individu yang bertanggungjawab atas proses pekerjaan yang dilakukan menuju kepada pencapaian hasil kerja. Perubahan yang dapat terjadi atas kinerja seseorang yaitu mencapai hasil kerja yang lebih baik, memperoleh hasil kerja yang tetap atau tidak memperoleh hasil kerja karena mengalami penurunan. Ini mengindikasikan bahwa penilaian kerja sangat tergantung kepada perubahan pekerjaan yang dihasilkan atas kinerja yang dimiliki oleh seseorang.

Mathis dan Jackson (2001:110) pencapaian kinerja merupakan hasil perbandingan ukuran spesifik atas pekerjaan yang dilakukan dari pekerjaan yang dihasilkan, sehingga penilaian kinerja sangat berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Kinerja selalu memperbandingkan standar yang ada dengan standar yang akan dicapai. Atau dengan kata lain kinerja selalu mengutamakan trend positif atau meningkat atas pencapaian kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Winardi (2004:32) menyatakan kinerja merupakan aktualisasi perilaku seseorang yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented*). Tujuan tersebut dilakukan secara sadar dan berproses dalam melakukan suatu aktivitas menghasilkan kinerja. Kinerja menjadi penting bersamaan dengan motivasi dan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Mangkunegara (2007:9) definisi kinerja adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai dalam satuan waktu untuk mencapai hasil kerja. Hasil kerja ini dapat dinilai dan dievaluasi sesuai dengan pencapaian kerjanya. Robert (2005:3) menyatakan bahwa kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung secara berkesinambungan tentang pekerjaan untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan.

Rivai (2004:321) mengemukakan konsep standar kinerja sebagai pencerminan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Penilaian dari standar itu sangat berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari pekerjaan yang dijalankan. Standarnya harus lebih baik dari yang sudah ada, sehingga kinerja dapat terimplementasikan dengan pencapaian hasil yang maksimal secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dari ketentuan standar yang harus dicapai.

Hartatik (2014:115) mengemukakan konsep kinerja merupakan prestasi yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi mewujudkan tujuannya. Untuk mengetahui pencapaian kinerja secara berprestasi maka terlihat dari pekerjaan yang dilakukan secara kuantitas maupun kualitas dengan menggunakan pemanfaatan kerja secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2011:328) menyatakan konsep kinerja berdasarkan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu kinerja tidak terlepas dari hasil yang dicapai kemudian diperbandingkan antara realisasi dan target kerja yang diperoleh sesuai dengan akses dan dinamika pekerjaan yang dilakukan. Itulah sebabnya setiap penilaian kinerja selalu dilakukan perbandingan antara hasil yang dicapai sekarang dengan hasil kerja terdahulu dan meramalkan pencapaian hasil kerja di masa akan datang.

Menurut Bangun (2012:233-235) penilaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan standar pekerjaan sesuai dengan penilaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan (kuantitas), mutu pekerjaan yang dihasilkan (kualitas), ketepatan waktu mengerjakannya (efisien) dan manfaat kerja yang sesuai kehadiran dan kemampuan bekerjasama dalam suatu pekerjaan (efektif). Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut: a). Kuantitas kerja bahwa setiap individu atau kelompok diprasyaratkan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atas apa yang dikerjakan dari unit pekerjaan. b). Kualitas kerja bahwa setiap pegawai dituntut menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang memberikan nilai tambah dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan secara terorganisir oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. c). Efisiensi kerja bahwa setiap orang dalam bekerja harus memanfaatkan waktu secara minimal dengan memperoleh hasil pekerjaan yang optimal dengan mengorbankan waktu seminimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu. d). Efektivitas kerja bahwa setiap orang atau kelompok dituntut memiliki kehadiran dan kemampuan bekerjasama sesuai dengan jadwal kehadiran bekerja dan komitmen bersama untuk mewujudkan tujuan kerja.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mencakup penggunaan subjek yang dikaji dan kumpulan dari berbagai data studi kasus, pengalaman pribadi, wawancara, teks hasil pengamatan, visual yang menggambarkan makna keseharian. Data yang berhubungan dengan kategorisasi karakteristik berwujud pernyataan atau berupa narasi.

Dengan melihat unsur-unsur sebagai satuan objek kajian yang saling terkait selanjutnya mendeskripsikannya. Alasan menggunakan metode kualitatif karena permasalahan masih sangat beragam sehingga untuk mengidentifikasi masalah yang urgen diperlukan pendalaman lebih lanjut. Metode ini digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data dan informasi tentang penanggulangan bencana Kota Makassar

Tipe penelitian yang digunakan yaitu pendekatan studi kasus di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar, yang menggambarkan secara rinci mengenai objek penelitian serta menganalisis data-data atau informasi mengenai mekanisme penanggulangan bencana

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu periode kerja organisasi. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektivitas kerja.

Indikator kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujud dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan mulai dari input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan bencana.

Input pelaporan yang dimaksud adalah segala bentuk laporan yang masuk ke Dinas Pemadan Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang berkaitan dengan kejadian kebakaran dan bencana yang dilaporkan oleh masyarakat dan ditangani dalam rangka menangani kebakaran dan bencana yang terjadi. Berikut ditunjukkan data sekunder laporan lima tahun mengenai kejadian kebakaran dan bencana yang terlapor:

**Tabel 1**

**Data Laporan Kejadian Kebakaran dan Bencana yang Terlapor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Kejadian Kebakaran | % Penanganan/ Penanggulangan | Jumlah Kejadian Bencana | % Penanganan/ Penanggulanfan |
| 2014 | 12 kali | 83.10 | 3 kali | 82.35 |
| 2015 | 20 kali | 71.83 | 4 kali | 76.47 |
| 2016 | 15 kali | 78.87 | 2 kali | 88.24 |
| 2017 | 14 kali | 80.28 | 3 kali | 82.35 |
| 2018 | 10 kali | 83.44 | 2 kali | 85.36 |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Data di tersebeut menunjukkan dalam kurun waktu lima tahun jumlah kejadian kebakaran yang terjadi di wilayah Kota Makassar mengalami naik turun, yaitu mulai tahun 2014 sebanyak 12 kali meningkat menjadi 20 kali di tahun 2015, selanjutnya sampai tahun 2018 kejadian kebakaran mengalami penurunan menjadi 10 kali dengan persentase penanganan/ penanggulangan antara 71.83% sampai 83.44%.

Sementara untuk kejadian bencana di wilayah Kota Makassar mengalami fluktuatif, yaitu mulai tahun 2014 sebanyak 3 kali meningkat menjadi 4 kali di tahun 2015, kemudian menurun hingga tahun 2018 kejadian bencana yang terjadi hanya 2 kali dengan persentase penanganan/penanggulangan antara 76.47% sampai 88.24%. Melihat persentase kejadian kebakaran dan bencana yang mengalami penurunan menunjukkan bahwa pemerintah telah berupaya untuk meminimalisasi terjadinya kebakaran dan bencana.penerapan kinerja berupa kuantitas input pelaporan yang diterima oleh masyarakat dan ketersediaan petugas dan peralatan kerja yang tersedia dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang harus dilakukan oleh pihak petugas. Dan juga kinerja pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan penilaian kuantitas dalam menginput berbagai informasi yang terkait dengan penggunaan armada penanganan kebakaran dan penangulangan bencana sesuai dengan jumlah kendaraan yang digunakan, jumlah petugas yang terlibat dan tingkat frekuensi kejadian yang terjadi dalam setiap waktu yang dicatat dan didokumentasikan.

Kuantitas input dalam pelaporan masarakat atas kejadian kebakaran dan bencana dengan cepat ditindaklanjuti oleh petugas dengan langsung mendatangi tempat kejadian bersama dengan tim armada kebakaran dan bencana yang dimiliki.

Input pelaporan sudah diterapkan dan dijalankan oleh setiap pegawai yang bertugas untuk melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana sesuai dengan input laporan yang diterima yang kemudian dicatat dan diregistrasi secara administrasi untuk menilai pencapaian kinerja pegawai.

Proses Penanggulangan. Proses penanggulangan yang dimaksud adalah segala bentuk laporan yang masuk untuk diproses oleh pegawai Dinas Pemadan Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang berkaitan dengan kejadian kebakaran dan bencana yang dilaporkan oleh masyarakat dan ditangani dalam rangka menangani kebakaran dan bencana yang terjadi. Berikut ditunjukkan data persentase pelaksanaan pola operasi dalam proses penanggulangan kebakaran dan bencana:

**Tabel 2**

**Data Persentase Pelaksanaan Pola Operasi dalam Proses**

**Penanggulangan Kebakaran dan Bencana**

|  |  |
| --- | --- |
| Pola Operasi Dalam Proses Penanganan/ Penangulangan Kebakaran dan Bencana | %Pelaksanaan |
| 1. Operasi Statis
2. Operasi Dinamis
3. Operasi Gabungan (Statis Dan Dinamis)
4. Operasi Khusus
5. Pemberangkatan Unit Mobil
6. Penyelamatan Jiwa
7. Penggunaan Sarana Komunikasi
 | 70.569.485.875.480.380.582.9 |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Tabel di atas, menunjukkan bahwa penerapan pola porasi dalam proses penanggulangan kebakaran dan bencana yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran sudah terlaksana antara 69.4% sampai 85.8%. Terlihat untuk operasi statis sebesar 70.5%, operasi dinamis 69.4%, sedangkan operasi gabungan pelaksanaan sebesar 85.8%. Selanjutnya operasi khusus sebesar 75.4%, pemberangkatan unit mobil 80.3%, penyelamatan jiwa yaitu 80.5% dan penggunaan sarana komunikasi 82.9%. Ini berarti pegawai telah berupaya menunjukkan kuantitas kerjanya dalam proses penanggulangan kebakaran dan bencana.

Dalam pola operasi statis unit penyerang berada di antara daerah kebakaran dan daerah bahayakebakaran untuk mencari sumber api dan memadamkan kebakaran.Unit penyalur posisi berada diantara mobil unit penyerang dan mobil unitpenghisap. Selanjutnya unit penghisap (berada didekat sumber air) yang menysuplai air darisumber air ke unit penyalur dan selanjutnya disalurkan ke unitpenyerang.

Pola operasi dinamis menempatkan unit penyerang pertama apabila pasokan airnya habis akan meningggalkantempat untuk mencari pasukan air, kemudian posisinya diganti oleh unit mobilpemadam kebakaran berikutnya begitu seterusnya. Pola ini dilakukan apabilasumber air jauh dari sasaran dan tidak mungkin menggunakan pola statis.

Pola operasi gabungan unit penyerang disuplai oleh beberapa unit mobilkebakaran dibelakangnya, maka unit yang terakhir sebagai pensuplai apabilapasukan airnya habis, selanjutnya unit rangkaian terakhir akan meninggalkanposisinya untuk mencari pasokan air, kemudian posisinya digantikan oleh unit-unitcadangan yang masih berisi pasokan air. Pola ini umumnya digunakanapabila jalan menuju tempat kejadian kebakaran (sasaran sempit dan sumberairnya tidak ada/jauh dari sasaran).

Selanjutnya pola operasi khususpada bangunan tinggi dapat menggunakan 3 pola diatas dengan menambahunit mobil khusus yaitu mobil unit tangga, snorkel, rescue dan lain-lain.Pemberangkatan unit mobil atas perintah Komandan Pleton, WakilKomandan Pleton/Ka. Sie. Operasi/Ka. Bid. Dinas Operasional dan Pengendaliandengan memberangkatkan unit pertama dan pos terdekat untuk meluncur ketempat kejadian kebakaran, ditambah dari posko/pos-pos lain sesuai dengankebutuhan.

Penyelamatan jiwa dalam setiap kejadian kebakaran/bencana lain harus lebih diutamakansambil melakukan pemadaman. Setiap melaksanakan tugas operasional pemadaman kebakaran danbencana lain penggunaan telepon/radio komunikasi hendaknya dilakukanseperlunya saja, singkat, jelas dan yang tidak berkepentingan cukupmemonitor saja.Pengawasan terhadap kelancaran penggunaaan/gangguan komunikasidilakukan oleh Sub Dinas Operasional dan Pengendalian.

Penilaian kuantitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan tugasnya dengan siap dan siaga untuk melakukan berbagai aktivitas operasional yang telah menjadi konsensus bersama baik dilakukan secara operasi statis, dinamis, gabungan, khusus, menggunakan armada, unit mobil, penyelamatan jiwa dan dukungan sarana komunikasi yang memadai untuk melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana yang ada di Kota Makassar.

Tindak Lanjut atas Laporan. Tindak lanjut atas laporan sebagai penilaian kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, merupakan serangkaian kegiatan yang ditindaklanjuti oleh setiap pegawai dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana. Wujud tindak lanjut atas laporan tersebut berdasarkan penentuan tempat kejadian kebakaran/bencana, memutuskan rute lokasi kejadian kebakaran/bencana yang mudah dilewati, waktu tempuh yang efektif ke lokasi kebakaran/bencana, persiapan perlengkapan pemadaman siap pakai, dukungan armada kebakaran/bencana yang telah terparkir dan jumlah personil yang terlihat *stand by* di tempat.

Berikut ditunjukkan data persentase tindak lanjut atas laporan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**

**Data Persentase Tindak Lanjut atas Laporan**

|  |  |
| --- | --- |
| Tindak Lanjut Atas Laporan | %Pelaksanaan |
| 1. Menentukan Tempat Kejadian
2. Memutuskan Rute Lokasi Kejadian
3. Waktu Tempuh Yang Efektif Ke Lokasi
4. Menyiapkan Perlengkapan
5. Dukungan Armada Kebakaran Dan Bencana
6. Jumlah Personil Yang Terlibat
 | 82.490.885.187.392.793.6 |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Persentase kuantitas kinerja pegawai dilihat dari tindak lanjut atas laporan berupa penentuan tempat kejadian kebakaran/bencana pelaksanaannya sudah 82.4%, selanjutnya memutuskan rute lokasi kejadian sebesar 90.8%, waktu tempuh yang efektif ke lokasi kejadian adalah 85.1%, persiapan perlengkapan 87.3%, dukungan armada kebakaran/bencana 92.7% dan jumlah personil yang terlibat sudah mencapai 93.6%. Data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari kuantitas secara tindak lanjut atas laporan telah diaktualisasikan dengan baik. Indikator Kualitas Kerja mempunyai sub indikator yaitu Mutu standardisasi kerja dilihat berdasarkan kualifikasi SDM personil pemadam kebakaran yang merupakan bagian yang sangat penting dalam menunjang kinerjanya.

**Tabel 4**

**Data Analisis Kelompok Jabatan Fungsional Petugas Pemadan Kebakaran sebagai Mutu Standardisasi Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| Elemen Analisis | Persentase Kesesuaian dengan Permendagri No. 16 Tahun 2009 (%) |
| Pemadam 1 | Pemadam 2 | Pemadam 3 | Operator Mobil Pemadam | Montir Mobil | Operator Komunikasi |
| Persyaratan Umum | 99.06 | 99.06 | 33.33 | 97.18 | 100 | 77.77 |
| Persyaratan Khusus | 100 | 100 | 100 | 100 | 75 | 100 |
| Kualifikasi | 48.31 | 1.47 | 0.63 | 21.32 | 35 | 40 |
| Rata-rata % | 82.45 | 66.84 | 44.65 | 72.83 | 70 | 72.59 |

*Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Standar kualifikasi operator mobil secarakeseluruhan 72.83% meliputi personil sesuai dengan persyaratan umum sebesar97.18%, personil yang memenuhi persyaratan khusus sebesar 100% sertapersonil yang memenuhi kualifikasi sebesar 21.32%.Standar kualifikasi montir 70%meliputipersonil sesuai dengan persyaratan umum sebesar 100%, personil yangmemenuhi persyaratan khusus sebesar 75% serta personil yang memenuhikualifikasi sebesar 35%. Dan standar kualifikasi operator komunikasi 72.59%meliputi personil sesuai dengan persyaratan umum sebesar77.77%, personil yang memenuhi persyaratan khusus sebesar 100% sertapersonil yang memenuhi kualifikasi sebesar 40%

Mengenai mutu standardisasi kerja dalam penilaian kualitas kinerja pegawai menunjukkan telah diaktualisasikan dengan baik, khususnya dalam mengembang tugas mutu standardisasi kerja yang sesuai dengan elemen analisis struktural dan fungsional yang dijalankannya.

Indikator efisiensi kerja, Wujudnya bekerja dengan menggunakan waktu kerja dengan cepat, tepat, teliti, sesuai dan menghindari risiko kerja, atas penanganan kebakaran dan bencana.

**Tabel 5**

**Penilaian Kecepatan Kerja berdasarkan Waktu**

|  |  |
| --- | --- |
| Penilaian Kecepatan Kerja | Kecepatan Kerja(Jam) |
| Memadamkan | 1.5 – 2 Jam |
| Menyelamatkan | 1.5 Jam |
| Mengamankan | 0.5 – 1 Jam |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Tabel di tersebut menunjukkan setiap petugas memiliki interval kecepatan kerja yang digunakan untuk memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan peristiwa kebakaran/bencana. Untuk memadamkan dibutuhkan waktu 1.5 jam sampai 2 jam, selanjutnya tindakan penyelamatan membutuhkan waktu 1.5 jam dan mengamankan lokasi kebakaran/bencana dibutuhkan waktu 0.5 jam sampai 1 jam.

Kecepatan bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dari pegawai telah efisien dilihat dari kemampuan memadamkan kebakaran yang biasanya membutuhkan waktu 1.5 sampai 2 jam, kemampuan menyelamatkan membutuhkan 1.5 jam dan mengamankan menggunakan waktu 0.5 sampai 1 jam. Kinerja pegawai yang efisien ini mendapat apresiasi dari masyarakat atas berbagai kejadian kebakaran/bencana di Kota Makassar.

Ketepatan bekerja sangat penting dan diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai penilaian efisiensi kerja. Lebih jelasnya ditunjukkan data ketepatan bekerja dari pegawai sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Penilaian Ketepatan Kerja Berdasarkan Waktu Penyelesaian Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| Penilaian Ketepatan Kerja | Waktu Penyelesaian Kerja(Jam) |
| Memadamkan | 15 – 30 menit |
| Menyelamatkan | 5 – 15 menit |
| Mengamankan | 30 – 45 menit |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2019*

Tabel di atas menunjukkan setiap petugas memiliki interval ketepatan kerja yang digunakan untuk memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan peristiwa kebakaran/bencana. Untuk ketepatan waktu petugas dalam memadamkan dibutuhkan waktu 15 – 30 menit, selanjutnya ketepatan dalam tindakan penyelamatan membutuhkan waktu 5 – 15 menit dan ketepatan dalam mengamankan lokasi kebakaran/bencana dibutuhkan waktu 30 – 45 menit.

Indikator Efektivitas Kerja, Efektivitas kerja menunjukkan bahwa penilaian efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa telah terpenuhi pencapaian kinerja secara efektif sesuai dengan tingkat kehadiran yang dijalankan pekerjaannya seperti kehadiran dalam melakukan pemadaman yang saat ini sudah mencapai realisasi 85.7%, penyelamatan sebesar 82.9% dan pengamanan 90.7%, sebagai bukti bahwa kinerja sudah efektif.

Pemeliharaan juga merupakan penilaian efektivitas kerja pegawai berdasarkan cakupan pelayanan yang diberikan atas kejadian kebakaran dan bencana, ketersediaan armada, tingkat waktu tanggap dan jumlah ketepatan waktu dalam menangani setiap kejadian. Lebih jelasnya ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel .6**

**Data Pemeliharaan berdasarkan Capaian Standar Layanan Minimal**

**Tahun 2014 – 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efektivitas Kinerja berdasarkan Pemeliharaan Kerja | Kondisi Kinerja Awal | Capaian |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Cakupan pelayanan bencana kebakaran | 80% | 85% | 87% | 88% | 90% |
| Jumlah mobil pemadam kebakaran | 15 unit | 16 unit | 18 unit | 20 unit | 22 unit |
| Tingkat waktu tanggap (respond time rate) daerah layanan  | 15 menit | 15 menit | 15 menit | 15 menit | 15 menit |
| Jumlah ketepatan waktu tindakan pemadaman kebakaran | 30 menit | 30 menit | 30 menit | 30 menit | 30 menit |

 *Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran, 2019*

Data pemeliharaan berdasarkan capaian standar layanan minimal dari tahun 2014 – 2018 dinilai dari cakupan pelayanan bencana kebakaran tahun 2014 sebesar 80% meningkat sampai tahun 2018 menjadi 90%. Ketersediaan armada jumlah mobil pemadam tahun 2014 sebanyak 15 unit meningkat sampai tahun 2018 menjadi 22 unit. Dilihat dari tingkat waktu tanggap (*respond time rate*) daerah layanan tidak mengalami perubahan dengan waktu yang digunakan 15 menit, demikian pula dengan jumlah ketepatan waktu dalam tindakan pemadaman yaitu 30 menit.

**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pembahasan yang diperkuat dengan teori dan konsep tersebut, maka dapat dipahami bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang diterapkan dalam aktualisasinya berupa pencapaian hasil kerja yang dilakukan dalam menerima laporan dan menindaklanjuti laporan untuk melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan secara kuantitas, memberikan pelayanan penanganan dan penanggulangan secara berkualitas, bekerja secara efisien dengan cepat menangani kebakaran/bencana dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk mengatasi dan menghindari terjadinya kebakaran. Itulah kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.

Indikator Kinerja pegawai secara kuantitas ditunjukkan dengan memberikan berbagai pelayanan yang berkaitan dengan input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

 Indikator Kinerja pegawai secara kualitas telah menunjukkan pencapaian kinerja yang berkualitas dengan memberikan pelayanan sesuai mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja sebagai laporan atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

 Indikator Kinerja pegawai yang efisien menunjukkan kemampuan menjalankan kinerjanya secara efisien sesuai dengan penggunaan waktu kerja yang cepat, tepat, teliti, sesuai dan mampu menghindari risiko kerja atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

 Indikator Kinerja pegawai secara efektif ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif melalui kemampuannya untuk selalu hadir, siap sedia, memelihara pekerjaan dan berkesinampungan dalam atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar

**DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama,

Mathis, Robert L, dan Jackson, John L, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal, Bachtiar dan Amar, Boy Rafli, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Robert Bacal, 2005. *Performance Management*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Winardi, J, 2004. *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta