

Evaluasi Kinerja Personil Studi Pos Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Alang Alang Lebar Palembang

Enos Frederik, Mega Nugraha, Alamsyah

Abstrak: Evaluasi Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Pos Pemadam Kebakaran Alang-Alang Lebar dan Penanggulangan Bencana di Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja petugas pemadam kebakaran pada dimensi yang berfokus pada nilai personel yang telah bekerja dengan baik sesuai dengan SOP atau ketentuan yang Di sisi lain, personel juga terus belajar dan mempraktekkan dalam pengembangan diri dan peningkatan dalam hal ini, yaitu evaluasi evaluasi adalah tentang fakta dan nilai. Apa yang dikatakan masyarakat tentang petugas pemadam kebakaran tidak sepenuhnya benar, terutama posko Alang-Alang, faktanya dari waktu ke waktu personel terus belajar dan melakukan perbaikan kinerja mereka di alangwide Setiap waktu dari tahun ke tahun selalu ada perbaikan dan perbaikan baik dari segi peningkatan SDM dengan pelatihan setiap kali ada juga perbaikan dari sisi sarana dan prasarana yang terus menambah sisi yang umumnya Dapat dicapai Artinya hasilnya maksimal, namun masalah teknis dan teknis di lapangan, tentunya masih banyak kesenjangan yang harus diatasi.

Kata Kunci: Evaluasi, dan Kinerja Personel, Alang Alang Lebar, Penanggulangan bencana

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan proses memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang bagi sebuah organisasi. “Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM dilakukan untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kualitas dan kuantitas. SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja, (Abdullah, 2017).”

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. “Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja, (Yudha, 2019).

Tabel 1 Jumlah Bencana Kebakaran Tahun 2018-202

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

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa pada tahun 2018 jumlah 183 bencana kebakaran, tahun 2019 meningkat menjadi 346 bencana dan tahun 2020 turun menjadi 125 orang. Adapun wilayah di kota Palembang memiliki tujuh titik daerah rawan kebakaran, yakni Kecamatan Seberang Ulu I, Kecamatan Seberang Ulu II, Kecamatan Plaju, Kecamatan Kertapati, Kecamatan Ilir Barat II, Kecamatan Ilir Timur I, dan Kecamatan Ilir Timur II.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai, (Ardi, 2017).

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Di dalam organisasi, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang seorang manajer, ia akan berusaha untuk memenuhi perilaku, daya dan potensi pegawai agar dapat mengarahkan pegawai sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, Umam (2012 : 159).

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja dan profesionalisme, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Tabel 2 Jumlah pegawai yang mengikuti kegiatan diklat tahun 2019-2021

No	Uraian	Jumlah (Orang)		
		2019	2020	2021
1	Diklat	1	1	1
2	Bimtek	2	2	4
3	Seminar	2	4	4
Jumlah Total		5	7	9

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Pos Alang-Alang Lebar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa jumlah personil yang mengikuti kegiatan seminar, diklat dan bimtek, hanya diwakilkan sekitar 2-4 orang, hanya perwakilan saja, tidak semuanya bisa ikut dalam kegiatan yang ada.

Setiap tahun yang di ikutsertakan diklat hanya dipilih satu orang, ini khusus diklat nasional, peserta yang dikirim memang hanya sedikit hal ini disebabkan karena biaya yang besar bisa sampai 4000.000. Namun di luar diklat tingkat nasional, pada dasarnya personil sebelum resmi menjadi anggota Damkar dan sesudah menjadi anggota, terus mendapatkan diklat dan pelatihan internal. Dan dalam kegiatan sehari-haripun pada dasarnya kalau tidak ada bencana dan kegiatan anggota Damkar terus berlatih.

Langkah – langkah tersebut antara lain mengenai penentuan tujuan, sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian pelaksanaan program. Ini semua merupakan hal teknis yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam melakukan program pelatihan karena akan mempengaruhi tujuan atau sasaran dari pelatihan itu sendiri. Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut, dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi kerja dan profesionalisme kerja yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Meninjau dari hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bidang Pemadam Kebakaran menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas pemadam kebakaran dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas – petugas pemadam kebakaran yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan

dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana. Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja maka penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempersiapkan elemen – elemen yang penting dalam penanggulangan bencana, salah satunya adalah Bidang Pemadam Kebakaran, (Kaidah, 2019).

Ada beberapa kendala yang memang mempengaruhi kinerja personil dinas pemadam kebakaran Kota Palembang yaitu Kurangnya motivasi kerja personil, Kurangnya disiplin kerja personil, Tidak adanya reward dan punishment, Personil jarang mengikuti pelatihan dan diklat personil dan Hasil kerja yang kurang maksimal

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Personil Pemadam Kebakaran Studi Pos Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Alang Alang Lebar Palembang”.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Evaluasi

Evaluasi bisa dimaknai dengan pemberian nilai, pemberian peringkat dan penaksiran, evaluasi sangat penting sebagai upaya dari perbaikan. Evaluasi kerja merupakan bentuk daripada wujud dan tanggungjawab. Akuntabilitas tidak hanya bersikap transparan terhadap apa yang dilakukan akan tetapi lebih daripada ke bagaimana melakukan dengan baik dan optimal

Pendapat William N. Dunn, istilah evaluasi mempunyai arti yaitu:

“In general, the term evaluation can be likened to appraisal, rating and assessment, words that express efforts to analyze policy results in the sense of units of value. In a more specific sense, evaluation with respect to the production of information about the value or benefits of policy results ” (Dunn, 2003:608).

Evaluasi adalah hasil dari penerapan kebijakan dimana hasil-hasil kebijakan tersebut akan memperlihatkan tercapai tidaknya tujuan, dan ini sangat penting, untuk perbaikan kedepannya. Evaluasi kerja merupakan bagian akhir dari proses kerja. Adanya evaluasi kerja akan membantu pemimpin dalam membuat keputusan dan kebijakan, karena dari evaluasi ada banyak hal yang bisa jadi bahan pertimbangan bagi para pemimpin dalam membuat kebijakan dan keputusan.

Dalam pandangan Taliziduhu Ndraha menerangkan bahwa makna dari evaluasi merupakan perbandingan antara realita yang dihaepkan atau apa yang sudah ditentukan dan dengan fakta yang terjadi dilapangan(Ndraha, 1989:201). Kesimpulannya evaluasi ada sejauh

mana tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dengan kondisi fakta yang sebenarnya. Jika ternyata tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka disinilah pentingnya evaluasi.

Dalam pandangan Dunn (2003:608-609) mengemukakan jika evaluasi memiliki karakteristik yang membedakan yaitu sebagai berikut:

1. Terfokus pada nilai. Evaluasi mempunyai perbedaan dengan pemantauan terpusat pada penilaian dan yang menyangkut dengan penilain-penilaian.
2. Fakta nilai terinterpretasi. Yang menjadi tuntutan dari evaluasi adalah soal fakta dan nilai
3. Berorientasi pada masa lalu dan sekarang. Evaluasi lebih menuntut pada hasil masa lalu dan masa sekarang bukan berorientasi pada masa depan.
4. Dualitas nilai. Evaluasi memiliki dua nilai, yaitu evaluasi erat kaitannya dengan hasil dan teknik atau cara.”

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa evaluasi terdiri dari 4 karakter yaitu pertama terfokus pada nilai. Evaluasi mempunyai perbedaan dengan pemantauan terpusat pada penilaian dan yang menyangkut dengan penilain-penilaian. Kedua fakta nilai terinterpretasi. Yang menjadi tuntutan dari evaluasi adalah soal fakta dan nilai. Ketiga berorientasi pada masa lalu dan sekarang. Evaluasi lebih menuntut pada hasil masa lalu dan masa sekarang bukan berorientasi pada masa depan. Keempat dualitas nilai. Evaluasi memiliki dua nilai, yaitu evaluasi erat kaitannya dengan hasil dan teknik atau cara

Didasarkan pada uraian di atas, evaluasi terbagi beberapa kriteria: salah satu jalan atau mendapatkan atau mencapai tujuan yang sudah menjadi sasaran. Jadi merupakan Efisiensi yaitu bermakna untuk menjalankan sesuatu sesuai dengan kebutuhan dan tingkat dari apa-apa yang menjadi suatu tujuan, berkaitan dengan jumlah usaha ternteu yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Ketiga, kecukupan adalah sejauh mana usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu :

Pertama. Memberikan informasi untuk kinerja kebijakan, baik program maupun kegiatan, berkenaan seberapa jauh kebutuhannya yang diinginkan, adapun nilai serta kesempatan yang telah diberikan. Melalui evaluasi dapat dicapai target atau sasaran yang diinginkan.

Kedua. Bisa memberikan sumbangan klarifikasi dan kritik atau masukan. Evaluasi memberikan sumbangan pada target dan tujuan yang ingin dicapai. Memperjelas nilai untuk mencapai target yang diinginkan.

Ketiga. Memberikan sumbangan terhadap metode analisis kebijakan yang diharapkan, dalam hal ini rumusan masalah dan kebijakannya. Adanya informasi yang berkenaan dengan tidak maksimalnya suatu program kebijakan, kegiatan atau program memberikan kontribusi terhadap penarikan kebijakan. Evaluasi bisa menyumbangkan rekomendasi, untuk pendefinisian kebijakan, yang memberikan manfaat untuk perbaikan kebijakan dan bisa memberlakukan kebijakan yang lain. (Tim Penyusun Modul Sistem AKIP;2007).

Berdasarkan pendapat di atas evaluasi bisa diterjemahkan dengan memberikan pendapat yang benar dan tidak benar kepada public. Memberikan masukan kritikan dan klarifikasi terhadap berbagai kebijakan yang dinilai kurang berjalan dengan maksimal, sehingga kedepannya bisa ada perbaikan kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengertian Kinerja

Dalam tinjauan bahasa kinerja bisa bermakna kemampuan kerja performance atau yang lebih dikenal dengan prestasi kerja. Jadi kinerja bisa dimaknai dengan kemampuan kerja seorang pegawai yang mengeluarkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

“Dalam pandangan Notoatmodjo (2003), menjelaskan jika kinerja sangat tergantung pada pembawaan karakter, kemudian di dukung oleh sarana prasaran dan di dukung juga oleh kondisi lingkungan kerja. Kinerja sangat bergantung pada kualifikasi fisik individu juga tergantung pada mesin berupa teknologi.”

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2000: 67) adalah :

“Kinerja itu sangat bergantung pada kondisi atau kemampuan pegawai, dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari sisi kualitas, kuantitas dan seberapa besar tanggungjawabnya terhadap pekerjaan”(Mangkunegara, 2000:67).

Dari uraian di atas dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa yang namanya kinerja adalah kemampuan sumber daya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara kualitas, kuantitas dan rasa tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan padanya.

Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Sumber: Mahsun 2006:25).

Menurut Wibowo (2011:7) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Riani (2013:61) kinerja adalah job performance/ kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/ non-kerja. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga tujuan dari kinerja akan menghasilkan organisasi yang berprestasi dengan kriteria keberhasilan berupa tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak di capai dan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan secara efektif.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pandangan Nawawi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa hal yaitu

a. Pengetahuan

“Berkaitan erat dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai atau pekerja. Hal ini sangat berkaitan erat dengan pendidikan dan pengetahuan pegawai dalam mengikuti pelatihan.”

b. Pengalaman

“Memiliki pengalaman yang mempunyai yang ditempa dalam waktu yang lama, dan juga sangat berkaitan erat dengan substansi pekerjaan yang baik, dan jika dilakukan dalam waktu yang lama akan semakin meningkatkan kemampuan dibidang yang sudah diikuti selama bertahun-tahun.”

c. Kepribadian

“Kepribadian atau karakter manusia akan sangat menentukan keberhasilan dalam kinerja, hal

ini dikarenakan orang yang tidak mempunyai minat dan dorongan motivasi yang kuat tidak akan memiliki kemampuan yang baik.”

Salim dan Woodward dalam Nasucha (2004:108) melihat kinerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, efisiensi, efektivitas dan persamaan pelayanan.

- a) “Aspek ekonomi, diartikan sebagai strategi untuk menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik.
- b) Efisiensi kinerja pelayanan publik juga dilihat untuk menunjuk suatu kondisi tercapainya perbandingan terbaik (proporsional) antar input pelayanan dengan output pelayanan.
- c) Aspek efektivitas kinerja pelayanan ialah untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang telah ditentukan.
- d) Persamaan pelayanan (keadilan). Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap system pelayanan yang ditawarkan.”

Menurut Mathis, dan Jackson, (2002: 82), faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu, kemampuan mereka (individual), motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Pengukuran Kinerja

Untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien sangat penting untuk memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus, kemudian dapat di dukung oleh kebijakan dan aturan organisasi atau Lembaga yang baik, sehingga sumber daya yang baik akan bisa dimanfaatkan. Menurut beberapa ahli berikut ini pengertian dari kinerja yaitu adalah:

Dalam pandangan Wahyudi (2002: 101) mengatakan " Dalam mengukur kinerja adalah suatu gambaran secara komprehensif mengenai sisi lemah dan sisi kuat dari seorang pegawai."

Adapun dalam pandangan Simamora (2004: 2004) mengatakan jika pengukuran dalam kinerja berguna untuk mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan dan untuk perbaikan kedepannya.

Dalam pandangan Whittaker dan Simons (2000: 5) mengatakan jika pengukuran kinerja adalah untuk menguji sejauh mana ketuntasan yang telah ditargetkan dari awal berbanding dengan hasil yang diharapkan. Adapun dalam pandangan Yuwono (2004: 23) mengatakan "pengukuran kinerja adalah penilaian serangkaian kegiatan yang dilakukan

untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari pegawai." Setelah pengukuran kinerja selesai dilakukan hasilnya akan menjadi umpan balik untuk Lembaga atau perusahaan agar kedepannya bisa untuk perbaikan-perbaikan dari kelemahan-kelemahan yang ada.

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan jika pengukuran kinerja adalah suatu aktivitas penilain terhadap kemampuan kerja pegawai atau Lembaga, yang bisa dilihat sejauh mana perbandingan antara harapan dengan realita yang bisa dicapai. Dan kemudian sebagai keuntungannya adalah untuk perbaikan kinerja kedepannya.

Karakteristik Pengukuran Kinerja

Dalam pandangan Gaspersz (2005: 68-69), ada beberapa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur kinerja:

- a. Jumlah biaya yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja tidak lebih banyak dari manfaat yang akan di dapat.
- b. Pengukuran harus dimulai dengan membuat program penilaian, agar nanti bisa ditemukan titik kelemahan yang perlu perbaikan.
- c. Pengukuran juga harus berkenaan dengan strategi yang telah dirumuskan dari awal.
- d. Pengukuran harus lebih simpel, sederhana dan mudah dipahami, sehingga saat melakukan perbaikan kinerja lebih mudah
- e. Pengukuran harus dilakukan secara berulang sehingga ada perbandingan dari hasil pengukuran dari waktu ke waktu
- f. Pengukuran harus dilakukan secara menyeluruh dan komprehensif
- g. Pengukuran dapat disesuaikan dengan target
- h. Pengukuran kinerja harus dipahami semua individu
- i. Pengukuran kinerja sudah seharusnya melibatkan semua individu
- j. Pengukuran juga harus dipercaya oleh semua individu.
- k. Pengukuran juga berfokus pada tindakan yang lebih pengoreksian sehingga hasilnya bisa meningkatkan performance.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti lebih konsen pada penelitian kualitatif lebih tepatnya pada pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2002:6), “memaparkan bahwa penelitian kualitatif konsen pada pengungkapan hasil penelitian berupa teks, gambar dan dokumen-dokumen. Jadi penelitian kualitatif lebih didominasi oleh kata-kata dan tulisan-tulisan yang bisa menjelaskan hasil yang diamati dan yang di alami.” Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang Evaluasi Kinerja Personil Pemadam Kebakaran (Studi Pos Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Alang-Alang Lebar Palembang)

4. HASIL PENELITIAN

Evaluasi Kinerja

Terfokus pada nilai

Nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hahikatnya. Misalnya nilai etik, yakni nilai untuk manusia sebagai pribadi yang utuh, seperti kejujuran, yang berkaitan dengan akhlak, benar salah yang dianut sekelompok manusia. Menurut Scheler, nilai merupakan kualitas yang tidak tergantung pada benda. Benda adalah sesuatu yang bernilai. Ketidaktergantungan ini mencakup setiap bentuk empiris, nilai adalah kualitas apriori. Ketergantungan tidak hanya mengacu pada objek yang ada di dunia seperti lukisan, patung, tindakan, manusia, dan sebagainya, namun juga reaksi kita terhadap benda dan nilai.

Pada dimensi 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.

Fakta Nilai Terintepredensi

Dalam indikator ini yaitu yang menjadi tuntutan dari evaluasi adalah soal fakta dan nilai. Apa yang masyarakat pikirkan mengenai personil Damkar tidak sepenuhnya benar, personil Damkar khususnya pos alang-alang lebar 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 Alang-alang lebar.

Berorientasi Pada Masa Lalu Dan Sekarang

Evaluative lebih menuntut pada hasil masa lalu dan masa sekarang bukan beorientasi pada masa depan. Penekanan fokus dalam penelitian ini yaitu melihat kondisi di masa lalu dan kondisi di masa sekarang. 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.

Dualitas Nilai

Dualitas nilai. Evaluasi memiliki dua nilai, yaitu evaluasi erat kaitannya dengan hasil dan teknik atau cara. Ada banyak sisi yang menjadi nilai lebih Pos Alang-alang lebar, yaitu dalam mencapai target secara umum sudah bisa dicapai, artinya 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

Faktor Pendukung

1. Latihan Personil

Peningkatan kinerja bisa dilakukan dengan latihan-latihan setiap waktunya. Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Sumber: Mahsun 2006:25).

Personil Damkar ini setiap harinya jika tidak ada bencana dan tugas lainnya, maka pekerjaan mereka adalah latihan untuk mempercepat dan meningkatkan proses penyelamatan dan semacamnya, tentu hal ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas Lembaga.

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim atau team building adalah proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi lembaga. Prinsipnya, kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif

berbekalkan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Kerjasama Tim sangat dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kinerja Lembaga dalam memberikan kualitas pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, dan hal ini sudah dibuktikan oleh Damkar Pos Alang-Alang Lebar

Faktor Penghambat

1. Kurangnya Sarana Dan Prasarana

Pada saat ini Kota Palembang telah memiliki 8 (delapan) buah Pos Pemadam dan 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. Melihat dari sisi personil sudah cukup dari sisi kualitas dan kuantitaas, namun dari sisi sarana prasarana tentu perlu yang namanya ada penambahan, dan pembaharuan teknologi yang lebih canggih, karena kebutuhan-kebutuhan kedepannya akan terus meningkat

Hal yang paling penting dalam perbaikan kualitas kerja adalah selain dari sisi kualitas personil, juga dari sisi perbaikan sarana dan prasarana pendukung, saat ini sarana yang dimiliki masih kurang belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga hal inilah yang menajdi faktor penghambat dalam penelitian ini.

2. Kurangnya Peralatan dan Lainnya

Selain daripada mobil pemadam dan lainnya masih ada aspek lain yang memang perlu diperhatikan, jumlah jaket pemadam hanya 5 pasang, selang 1.1/2=5 buah , selang 2.1/2=4 buah, nozeel= 4 buah, conex 2 buah. Sedangkan kebutuhan standar harus lebih dari itu yaitu untuk 1 unit mobil, untuk jaket harus 20 pasang, helm, 20 buah, selang 1.1/2= 10 buah, selang 2.1/5 = 10 buah, nozzel = 4 buah, Conex 4 buah.

Dari hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa memang masih banyak peralatan pemadam kebakaran yang masih kurang, baik itu selang, pompa, helm, jaket, tempat tidur dan lainnya, hal ini disebabkan pihak pusat belum bisa memberikan atau mengadakan hal tersebut, dengan alasan keterbatasan anggaran, tentu saja hal tersebut menghambat dalam proses operasi pelayanan pemadam kebakaran khususnya di wilayah Alang-Alang Lebar.

3. Kemampuan Personil

Dari sisi kuantitas atau jumlah personil Pos Alang-Alang Lembar sudah mencukupi dan memenuhi syarat dengan jumlah 20 orang untuk satu regu dan ada 80 orang untuk 4 regu. Namun yang masih kurang saat ini yaitu dari sisi kualitas personil pemadam kebakaran.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk kualitas personil sendiri memang masih lemah dari sisi kualitas pengembangan SDMnya, hal ini adanya keterbatasan dalam mengikuti kegiatan diklat eksternal yang diadakan di pusat, tentu saja penyebabnya karena untuk mengikuti kegiatan diklat tersebut dibutuhkan biaya yang mahal, sehingga tidak tahunnya hanya ada 1-2 personil yang bisa ikut serta.

5. KESIMPULAN

Evaluasi Kinerja Personil Pemadam Kebakaran (Studi Pos Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Alang-Alang Lebar Palembang)

1. Terfokus pada nilai

Pada dimensi terfokus pada nilai para personil sudah berupaya melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan SOP atau ketentuan 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.

2. Fakta Nilai Terintepredensi

Dalam indikator ini yaitu yang menjadi tuntutan dari evaluasi adalah soal fakta dan nilai. Apa yang masyarakat pikirkan mengenai personil Damkar tidak sepenuhnya benar, personil Damkar khususnya pos alang-alang lebar 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 Alang-alang lebar.

3. Berorientasi Pada Masa Lalu Dan Sekarang

Penekanan fokus dalam penelitian ini yaitu melihat kondisi di masa lalu dan kondisi di masa sekarang. 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.

4. Dualitas Nilai

Ada banyak sisi yang menjadi nilai lebih Pos Alang-alang lebar, yaitu dalam pencapaian target secara umum sudah bisa dicapai, artinya hasilnya maksimal, namun persoalan cara dan teknis dilapangan tentu saja ada masih banyak kekurangan yang mesti dilakukan perbaikan-perbaikan yang memang seharusnya bisa diminimalisir kedepannya.

Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung

Adapun faktor pendukung dalam penelitian ini yaitu dengan adanya latihan dan diklat internal serta pendidikan formal yang diikuti personil menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja personil Pos Alang-Alang Lebar

2. Faktor Penghambat

Sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya jumlah sarana pendukung seperti mobil, selang, pompa, jaket, helm, tempat tidur, nozzel dan lainnya yang sudah seharusnya di update hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basrowi, & Suwandi. (2008). *Memahami penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Commonwealth of Australia Department of Finance. (1989).
- Danim, S. (2000). *Pengantar studi penelitian kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar analisis kebijakan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fernandes, H. J. X. (1984). *Testing and measurement*. Jakarta: National Education, Planning, Evaluation and Curriculum Development.
- Isaac, S., & Michael, W. B. (1984). *Handbook in research and evaluation*. California: Edits Publishers.
- Ivancevich, J. M. (1992). *Human resources management: Foundations of personnel*.
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (1989). *Konsep administrasi dan administrasi di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nuriyanto. (2019). *Rembug pelayanan publik (RPM) sebagai aktualisasi pelayanan publik berlandaskan demokrasi Pancasila*.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, H. B. (1996). *Metodologi penelitian kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.