

KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PALOPO

Andi Ni'mah Sulfiani

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andi Djemma Palopo
Email: andi.nimah305@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam melihat keberhasilan suatu organisasi. Fokus penelitian ini yaitu pada kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat sejauhmana kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah berjalan dengan sangat baik, hal ini dapat dilihat dengan rata-rata persentase penilaian responden pada keenam indikator pengukuran kinerja menurut *Sendow* ini sudah berada di atas 82,72% dan semua indikator pengukuran kinerja sangat baik karena berada 76-100%, namun masih ada beberapa kekurangan terutama di indikator *Cost-effectiveness* dan *Interpersonal Impact*, hasil ini dikarenakan masih ada pegawai yang belum mendapatkan pelatihan akibat kekurangan dana dan belum adanya kedekatan antara pimpinan dan bawahan. Sehingga diharapkan dalam mengefesienkan sumber daya organisasi mesti diadakan pelatihan yang lebih maksimal lagi dan pihak pimpinan harus lebih mengakrabkan diri dengan bawahaannya.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah di Indonesia lahir dari semangat untuk menciptakan instansi pemerintah yang professional, berorientasi hasil, dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja, anggaran berbasis kinerja, dan ukuran kinerja.

Setiap organisasi perlu melaksanakan kerjanya untuk mengetahui hasil pencapaiannya melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari pada kinerja yang baik dari anggota organisasi tersebut, baik kinerja individu maupun kinerja dalam tim. Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Adapun masalah umum yang kerap dihadapi dalam setiap kinerja yaitu keterampilan, metode kerja, fisik, loyalitas, kepribadian, kerja sama, tanggap, sikap dan perilaku. Hal ini bisa saja terjadi dan tidak menutup kemungkinan disebabkan baik dari manusianya itu sendiri atau sistem penilaian kinerja dalam organisasi tersebut.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo merupakan salah satu Dinas yang menjadi objek penelitian penulis, dalam

hal ini, masalah kinerja tentu tidak lepas dalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, maka dari itu penulis melakukan observasi awal dengan melakukan wawancara dengan salah satu staf yang bertugas dikepegawaian. Berdasarkan hasil wawancara penulis, masalah yang dihadapi disana adalah ketidaksesuaian TOP (orang-orang yang terjun langsung dalam kejadian kebakaran) dan staff (orang-orang membantu kebutuhan logistik) dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) serta masih ada sebagian kecil pegawai yang belum memiliki sertifikat sebagai tanda bukti bahwa sudah memiliki kemampuan dasar dalam menanggapi bencana kebakaran yang ada di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Dengan adanya masalah awal tersebut penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono (2004), merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada

dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah dianalisis.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada 2 cara yaitu pertama data primer yaitu, data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuesioner dari responden pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yang kedua data sekunder yaitu, data-data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, tulisan-tulisan, dan kinerja yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sebesar 33 orang. Teknik pengambilan sampel pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh. Dikatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, dalam hal ini peneliti mengambil sebanyak 33 orang.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum, hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dipastikan jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Dari data tersebut, dilakukan analisis deskriptif melalui perhitungan persentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi jawaban responden.

HASIL PENELITIAN

Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan pada penelitian ini

menggunakan indikator pengukuran kinerja menurut Sendow (2007) yang terdiri dari 6 indikator yaitu *Quality*, *Quantity*, *Timelines*, *Cost effectiveness*, *Need for Supervision*, dan *Interpersonal impact*. Besarnya kualitas pelayanan publik terhadap masing-masing indikator ditetapkan dalam bentuk persentase dari jawaban yang diberikan dari tiap-tiap indikator yaitu

***Quality* (Kualitas)**

Quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo diperoleh rata-rata skor yang masuk kategori sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil rekapitulasi kelima pernyataan mengenai *Quality* yang diketahui bahwa kualitas kinerja pegawai jika dilihat dari indikator *Quality* dapat dikatakan sangat berkualitas. Hal ini dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasi sebesar 83,75%.

***Quantity* (Kuantitas)**

Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo diperoleh rata-rata skor yang masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil rekapitulasi dari kelima pernyataan menyangkut tentang *Quantity* dan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo jika dilihat dari indikator *Quantity* maka dapat dikatakan sangat berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasi sebesar 82,85%.

***Timelines* (Ketepatan Waktu)**

Indikator *Timelines* (Ketepatan Waktu) merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo diperoleh rata-rata skor sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil rekapitulasi dari kelima pernyataan tentang *Timelines* yang diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dikatakan sangat berkualitas, hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasi sebesar 83,65%.

***Cost-effectiveness* (Efektivitas Biaya)**

Cost-effectiveness (Efektivitas Biaya) yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya. Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo diperoleh rata-rata skor, yaitu berada pada kategori sangat baik. Hal ini diperoleh dari hasil rekapitulasi dari kelima pernyataan mengenai *Cost-effectiveness* yang telah diolah dan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dilihat dari indikator *Cost-effectiveness* maka dapat dikatakan **sangat berkualitas**, hal ini dapat dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasinya sebesar 81,55%.

Need for Supervision (Perlu Pengawasan)

Need for Supervision (Perlu Pengawasan) merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dalam hal *Need for Supervision* diperoleh rata-rata skor yaitu berada pada kategori sangat baik. Hal ini diperoleh dari hasil pengelolaan data yang merupakan rekapitulasi dari kelima pernyataan mengenai *Need for Supervision* yang diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dapat dikatakan **sangat berkualitas**, hal ini dilihat dari rata-rata persentase rekapitulasi sebesar 82,5%.

Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal)

Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal) merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja, dan bawahan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo diperoleh hasil rata-rata skor yang mana termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil rekapitulasi dari kelima pernyataan mengenai *Interpersonal Impact* bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dapat dikatakan sangat berkualitas, hal ini diperoleh dari rata-rata persentase sebesar 82,05 %.

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi rata-rata persentase penilaian responden pada keenam indikator pengukuran kinerja menurut *Sendow*

ini sudah berada di atas 82,72 % dan semua indikator pengukuran kinerja sangat baik karena berada pada rentang 76-100 %.

PEMBAHASAN

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi. Pemahaman mengenai kinerja yang diharapkan menjadi starting point dalam penilaian kinerja. Seluruh pegawai harus memahami konsep kinerja yang diterapkan dan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Kemudian, seluruh pihak yang terkait dengan penilaian kinerja harus memahami aspek-aspek yang akan dijadikan penilaian kinerja. Dari hasil penelitian tentang Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dengan melihat dari indikator pengukuran kinerja menurut *Sendow* (2007) yang terdiri dari 6 indikator yaitu *Quality, Quantity, Timelines, Cost-effectiveness, Need for Supervision, dan Interpersonal impact*. Diperoleh hasil bahwa rata-rata penilaian tentang kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik yaitu sebesar 82,72%.

Indikator pertama dikatakan bahwa *Quality* berada pada kategori sangat baik. *Quality* adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Selain itu ada beberapa pengertian dari *Quality* yaitu tingkat baik buruknya sesuatu. Akan tetapi banyak pakar dan organisasi yang mencoba mendefinisikan kualitas (mutu) berdasarkan sudut pandangnya masing-masing seperti yang terurai di bawah ini:

Menurut *Wijaya* (2011) *Quality* adalah merupakan ukuran sampai sejauh mana produk atau jasa sesuai kebutuhan.

Sedangkan menurut *Kotler* (2009) *Quality* didefinisikan sebagai keseluruhan ciri serta sifat barang dan jasa yang berpengaruh pada kemampuan memenuhi kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat.

Mengenai *Quality* di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo menurut hasil penelitian dan observasi penulis, dalam hal kualitas kerja sudah bagus karena dilihat bahwa pegawai disana sadar akan pekerjaan mereka dan betul-betul tahu apa yang mesti dikerjakan sebagaimana mestinya jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Selain itu dalam LAKIP tahun 2018 menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat dari tahun 2017, hal ini bisa dilihat dari indikator

dalam menggunakan waktu dengan efisien, pegawai datang dan pulang tepat waktu, cepat tanggap pegawai ketika menghadapi kebakaran waktu lalu di sekitaran pongsimpin dan PNP Palopo, serta menjalankan tugas masing-masing tanpa harus di awasi oleh pimpinan.

Mereka saling berkoordinasi dan cepat tanggap dalam menanggapi situasi yang sangat berbahaya ini, apalagi ini tugas yang memang perlu perhatian khusus dalam menanggapinya. Namun dalam urusan administrasi, masih ditemukan sedikit masalah mengenai surat izin yang membutuhkan waktu beberapa hari untuk di disposisi.

Selanjutnya indikator kedua dikatakan bahwa *Quantity* berada pada kategori sangat baik. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Selain itu menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003) bahwa "*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan menurut Wilson dan Heyyel (1987) mengatakan bahwa "*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dalam hal *Quantity* dari hasil penelitian dan observasi sudah sesuai dengan kemampuan pegawai ini menurut pengamatan penulis disebabkan adanya pelatihan yang terus diberikan sehingga mereka terbiasa untuk bekerja sesuai dengan posisinya, selain itu sebagian pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah baik dan cermat dimana dalam bekerja pegawai tetap mengutamakan keselamatan dalam bekerja dan teliti dalam menangani setiap laporan kebakaran.

Dilihat dari *Quantity*, jumlah kerja yang mereka selesaikan sudah banyak jika dilihat dari peraturan Walikota Palopo No.44 tahun 2016 BAB IV Pasal 4 – pasal 16 Tentang tugas pokok, fungsi, dan rincian tugas sesuai dengan jabatan yang dipegang. Sedangkan untuk unit dirasa perlu penambahan sarana dan prasarana berupa

mobil Pemadam kebakaran dan kendaraan suplay.

Indikator ketiga yaitu *Timelines* dikatakan bahwa berada pada kategori sangat baik. Indikator *Timelines* (Ketepatan Waktu) merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Jika berbicara mengenai ketepatan waktu maka salah satu indikator untuk mengukurnya yaitu penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dimana SOP adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir (Laksmi, 2008).

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dalam hal *Timelines* khususnya mengenai SOP sudah berjalan sesuai dengan aturan dan prosedur seperti dalam hal pengurusan surat penelitian sudah sesuai dengan prosedur kerja. Selain itu menurut data absen yang sempat diperlihatkan pada saat observasi, mereka datang dan pulang tepat waktu namun ada yang cepat pulang karena berbagai hal. Meskipun demikian tetap mempertahankan untuk taat pada waktu kerja, sesuai dengan slogan dinas "pantang pulang sebelum api padam" bukan hanya saat situasi kebakaran, namun kehadiran dan pekerjaan pun selalu mereka lakukan tepat waktu baik itu dikantor ataupun dilapangan.

Indikator keempat *Cost-effectiveness* (*Efektivitas Biaya*) berada pada kategori sangat baik. tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya. Dalam hal fasilitas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah tersedia komputer, *WIFI*, Print, dan lain-lain di mana semua kondisinya baik dan tidak ada yang rusak sehingga mempermudah pegawai menerapkan dan menjalankan pelatihan pekerjaan dengan baik

Laporan Kinerja tahun 2018 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, kinerja keuangan dengan nilai capaian kinerja sekitar 97.93% dan kinerja fisik dengan nilai capaian kinerja sekitar 92.99%, dari hasil persentase ini sudah pasti bahwa pegawai sudah memaksimalkan hasil kerjanya dan

mengefisienkan setiap penggunaan sumberdaya yang ada. Karena kita ketahui bahwa *Cost-effectiveness* (Efektivitas Biaya) merupakan salah satu indikator dalam melihat kinerja suatu organisasi. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauhmana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep Efektivitas yang dikemukakan para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan. Secara nyata Stoner (1996) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Selanjutnya indikator kelima yaitu *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan). Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya. Menurut beberapa pakar mendefinisikan tentang pengawasan, salah satunya menurut George R. Terry (2006) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Admosudirdjo (dalam Febriani, 2005) mengatakan bahwa pada pokoknya pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo mengenai pengawasan dalam penerapannya sudah sangat bagus. Contoh nyata yang penulis temui adalah ketika terjadi insiden kebakaran dimana para pegawai mengikuti arahan pimpinan dalam hal ini tahap persiapan pemberangkatan 4 menit, perjalanan ke lokasi paling lambat 5 menit dan dilakukan gelar peralatan sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah pimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Selain itu mereka juga bekerja secara mandiri dan terstruktur, mereka bisa bekerja tanpa harus ada arahan kepala dinas dan dikatakan terstruktur karena

mereka di bawah kepala bidang, seperti untuk bagian staff dan perencanaan di pimpin oleh sekretaris atau bagian pemberdayaan masyarakat, inspeksi, sarana dan prasarana oleh bidang pencegahan kebakaran.

Indikator terakhir yaitu mengenai *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal) merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja, dan bawahan. Kerja sama dalam tim (*teamwork*) terkadang dihindari oleh beberapa orang di lingkungan kerja. Ada yang merasa sanggup bekerja secara independen, sehingga tidak terlalu mengandalkan orang lain. Masing-masing orang dalam tim mungkin memiliki pemikiran yang berbeda-beda. Namun, setiap orang harus sepakat dalam hubungan kerja. Tim kerja harus memahami target dalam kelompok dan memiliki satu visi yang sama dalam bekerja.

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo dalam hal mengenai *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal) sudah sangat baik berdasarkan hasil olahan data. Dari hasil observasi awal peneliti melihat pada bagian di seksi sarana dan prasarana semua pihak pegawai disana melakukan tanggung jawabnya dengan semangat seperti saat melakukan pemeliharaan rutin kendaraan, dan bukan hanya itu saja, kantor pun dilakukan perawatan, baik dari gedung maupun alat-alat yang ada di dalamnya.

Selain itu dilihat dari bentuk kerjasama tiap pegawai TOP dalam menanggapi situasi darurat dimana tiap insiden mereka cepat tanggap dan bisa bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam menyelesaikan tiap pekerjaan yang ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerja bagi pegawai adalah tim untuk menyelesaikan tugas pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Karena kita ketahui bahwa kerjasama sangat diperlukan dalam organisasi. Jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat dibereskan.

Sejauh pengamatan penulis juga melihat bahwa pegawai di Dinas tersebut sudah bekerja secara mandiri tanpa arahan pimpinan, menjaga sopan santun antar pegawai maupun ke pimpinan, memelihara nama baik Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo serta tetap senyum kepada semua pegawai. Namun ada 1 kekurangan, dalam hal ini pemberian contoh dari pimpinan ke bawahan

dimana itu hanya yang sudah akrab dan lama bekerja, sedangkan pegawai baru belum mendapatkan itu sehingga menurut penulis perlu ada penyesuaian agar tercipta hubungan yang baik antara pimpinan kepada bawahan yang baru. Seorang pemimpin tim mendapatkan banyak manfaat dari anggota lain dari tim, mempengaruhi, membimbing, memberi inspirasi dimana semuanya dapat mempengaruhi motivasi para anggota tim dalam menggunakan cara-cara positif. Jika pemimpin tidak dapat membangun kerjasama tim yang baik, otomatis akan menghambat untuk mencapai tujuan atau bahkan menghasilkan hasil kinerja yang tidak sesuai apa yang diinginkan. Pemimpin tim yang efektif tidak hanya bicara saja tetapi mereka juga menunjukkan, membenarkan, mendorong, dan mendesak setiap langkah.

Dari keenam indikator pengukuran kinerja di atas yang mendapat persentase paling rendah yaitu pada indikator *Cost-effectiveness* yaitu rata-rata persentasenya 81,55%, dimana kita ketahui bahwa indikator tersebut merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Menurut pengamatan penulis juga, jumlah kendaraan pompa dan supply sangat kurang sehingga kurang memaksimalkan kinerja pegawai dalam hal ini bagian TOP (Tenaga Operasional) dalam menangani kebakaran. Adapun untuk indikator *Impersonal Impact* dimana menjaga hubungan yang baik terhadap setiap bagian kerja yang ada perlu karena jika hubungan sudah tidak baik, maka kinerjanya pun pasti tidak baik, dari pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo kepada bawahan yang baru perlu juga diberi contoh yang baik agar kiranya itu menjadi hal yang baik dan berkesan di hati pegawai. Adapun pengukuran indikator kinerja diatas yang mendapat persentase tertinggi adalah *Timelines* (Ketepatan Waktu) yaitu rata-rata persentasenya 83,65%, dimana kita ketahui bahwa indikator tersebut merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Menurut pengamatan penulis, memang betul bahwa pihak pegawai sangat menghargai waktu, dimana menurut mereka jika mereka terlambat, akan banyak korban sehingga pegawai merasa ketepatan waktu merupakan hal yang utama dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, yang dimana pegawai yang selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang baik bagi dinas sesuai

dengan aturan yang ada. Pihak pegawainya tetap terus bekerja sama sebagai satu kesatuan dimana mereka saling membutuhkan dan saling berkoordinasi baik dalam staff mau TOPnya. Ini sesuai dengan nilai rata-rata persentase dimana dalam 6 indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh *sendow* berada 76-100% yang menandakan bahwa kinerja pegawai sangat baik. Namun dalam tahap kuesioner, masih ada beberapa kekurangan terutama di *Interpersonal Impact* dan *Cost-effectiveness* sehingga perlu menjadi bahan evaluasi bagi kedepannya agar kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo lebih baik lagi.

Menurut Kinerja Hersey and Blanchard merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Adapun saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk indikator *Cost-effectiveness* agar dalam efisiensi penggunaan sumber daya organisasi agar lebih giat dalam melakukan pelatihan-pelatihan yang ada serta diharapkan agar pihak pegawai tetap meminta bantuan kepada siapapun dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Semoga juga pihak pemkot Kota Palopo agar kiranya memberikan dana untuk keperluan latihan sesuai yang diminta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik lagi
2. Untuk Indikator *Impersonal Impact*, pihak pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo agar lebih mengakrabkan diri kepada bawahannya dan selalu memberi contoh yang baik agar dapat terjalin sinergi antara pimpinan dan bawahan.

Untuk pegawai staff Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo untuk selalu berinovasi dan mengoptimalkan dalam administrasinya agar kiranya segala urusan persuratan tidak terhambat.

REFERENSI

A.F.Stoner James, dkk. 1996. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Febriani, 2005. *Pengertian dan Tujuan Pengawasan*. Jakarta : PT. Garmedia Pustaka Utama
- George R. Terry, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Laksmi, Fuad dan Budiantoro. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Purnaka.
- Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Wijaya Tony. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*, Jakarta : PT Indeks
- Kotler, Philip. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Erlangga
- Wilson and Heyel. 1987. *Hand Book Modern Office Management and Administration Service New Jersey*: Mc Graw Hill Inc
- Peraturan Walikota Palopo Nomor : 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Serta Tata kerja dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota palopo