

PENGEMBANGAN KAPASITAS PEMADAM KEBAKARAN PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PEKANBARU

Zidni Ma'romah¹, Adianto²

¹² Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

Email : zidni.maromah0403@student.unri.ac.id

KEYWORDS

Capacity Development
Human Resources
Firefighters

Kata Kunci

Pengembangan Kapasitas
Sumber Daya Manusia
Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

Seeing the cases of fires that occurred in Pekanbaru City from year to year have increased significantly. In 2020, the number of building fire cases has increased from the previous year. The case of building fires that often occurs is house or residence fires. Responding to this, it is necessary to have firefighters who are competent both in terms of knowledge and expertise to be able to tackle fires in Pekanbaru City. Qualified and competent fire fighters are supported by the development of human resource capacity through education and training programs for firefighters supported by a certificate of competence. Different types of education and training according to the expertise possessed by firefighters. The research method used is qualitative with a case study approach that is descriptive analysis. The result of this research is that it is still not optimal in providing education and training for firefighters, it is still found that firefighters have not participated in the firefighting training and do not have a fire fighting training competency certificate, and there is still not an ideal number of firefighters to be able to tackle fires in Pekanbaru City.

ABSTRAK

Melihat pada kasus kebakaran yang terjadi di Kota Pekanbaru dari tahun ketahun mengalami peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2020 angka kasus kebakaran bangunan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Kasus kebakaran bangunan yang sering terjadi yaitu kebakaran rumah atau tempat tinggal. Menanggapi hal tersebut, maka perlu adanya pemadam kebakaran yang berkompeten baik dari segi pengetahuan maupun keahlian untuk dapat menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru. Pemadam kebakaran yang berkualitas dan berkompeten di dukung dengan adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan bagi pemadam kebakaran yang didukung oleh sertifikat kompetensi. Jenis pendidikan dan pelatihan yang berbeda sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pemadam kebakaran. Metode Penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bersifat analisis deskriptif. Hasil penelitian ini adalah masih belum optimalnya dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pemadam kebakaran, masih ditemukan petugas pemadam kebakaran yang belum mengikuti diklat pemadam I dan belum memiliki sertifikat kompetensi diklat pemadam kebakaran, serta masih belum idealnya jumlah pemadam kebakaran untuk dapat menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru.

1. Pendahuluan

Kota Pekanbaru terus mengalami perkembangan pembangunan infrastruktur seperti kawasan perumahan, perkantoran, perbelanjaan, pendidikan dan lain-lain. Besarnya arus pertumbuhan tersebut mengidentifikasi meningkatnya jumlah penduduk serta meningkatnya kebutuhan hidup. Hal ini menuntut pemerintah untuk berusaha menyeimbangkan kepadatan penduduk dengan fasilitas yang memadai. Seiring tingginya kepadatan penduduk dan penggunaan lahan dapat menjadi potensi timbulnya kebakaran. Potensi timbulnya kebakaran dapat dilihat dari kepadatan penduduk, kepadatan bangunan dan kemacetan jalan.

Kebakaran merupakan bencana yang lebih banyak disebabkan karena kelalaian manusia dengan berdampak pada kerugian harta benda, terhentinya

usaha, terhambatnya perekonomian dan pemerintahan serta korban jiwa. Oleh karena itu perlu adanya peran pemerintah maupun masyarakat dalam upaya penanggulangan kebakaran di Kota Pekanbaru. Lembaga yang memiliki tugas menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru yaitu Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dalam mendukung visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih, berkontribusi untuk pencapaian misi yang ketiga yaitu **“mewujudkan tata kelola yang cerdas dan penyediaan infrastruktur yang baik”**.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dalam upaya penanggulangan

kebakaran di Kota Pekanbaru, dibutuhkan pemadaman kebakaran yang berkualitas, yaitu terlatih dalam penanggulangan kebakaran. Hal ini di karenakan pekerjaan sebagai pemadam kebakaran adalah pekerjaan yang mulia, melibatkan jiwa sosial yang tinggi dan menyangkut keselamatan jiwa orang banyak. Sehingga sangat di butuhkan pemadam kebakaran yang paham akan tanggung jawabnya dengan resiko kerja yang tinggi.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 98 Tahun 2016 memiliki tugas dan fungsi yaitu membantu Walikota Pekanbaru dalam melaksanakan urusan Pemerintah dibidang pemadam kebakaran dan perumusan kebijakan teknis dibidang pemadam kebakaran, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum, penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan pelaporan, penyelenggaraan urusan penata usahaan dinas dan pelaksanaan tugas-tugas lain.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru memiliki sumber daya manusia sebanyak 298 orang. Terdiri dari ASN administrasi dan lapangan sebanyak 56 orang. Tenaga harian lepas terdiri dari pemadam kebakaran dan penyelamatan sebanyak 225 orang, untuk jumlah THL di dominasi oleh pemadam kebakaran yaitu sebanyak 201 orang.

Tabel 2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru Tahun 2020

No	Jabatan	Pendidikan						Jumlah
		S D	S M P	S M U	D I I	S 1	S 2	
1.	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	1	1 orang
2.	Sekretariat	1	-	5	-	4	4	14 orang
3.	Bidang Sarana dan Prasarana	-	-	2	-	3	2	7 orang
4.	Bidang Pemadaman dan Penyelamatan Kebakaran serta Penanggulangan	2	-	1 4	-	3	2	21 orang
5.	Bidang Pencegahan dan Peningkatan Kapasitas SDM	-	-	4	-	6	3	13 orang
	Jumlah	3	0	2 5	0	1 6	1 2	56 orang

Sumber : DPKP Kota Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat di jelaskan bahwa PNS pada Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Kota Pekanbaru di dominasi dengan latar belakang pendidikan SMA. Selanjutnya, pada Bidang Pengendalian Operasi Pemadam Kebakaran Serta Penanggulangan Bencana memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil lebih banyak dari yang lain, hal itu dikarenakan bidang tersebut bersentuhan langsung dengan masyarakat dan penanggulangan bencana, sehingga di butuhkan jumlah pegawai yang lebih banyak dari bidang lainnya.

Dalam mewujudkan tenaga operasional pemadaman yang berkualitas, perlu adanya pengembangan kapasitas sumber daya manusia sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal, pada pasal 7 ayat (2) Tentang Pengembangan Kapasitas. Dijelaskan bahwa fasilitas pengembangan kapasitas berupa pemberian orientasi umum, petunjuk teknis, bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan.

Program pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru yaitu berupa program pendidikan dan pelatihan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Pemadam Kebakaran di Daerah. Ada 16 jenis standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran yang ada di daerah. Namun, baru 5 tingkatan pendidikan dan pelatihan yang telah di ikuti oleh aparatur pemadam kebakaran.

Tabel 3 Kompetensi Pemadam Kebakaran

No.	Jenis Kegiatan	Bidang Keahlian	Jumlah Peserta
1.	Pemadam I	Penyelesaian pemadaman kebakaran	195 orang
2.	Pemadam II	Advokasi penyelamatan gedung	2 orang
3.	Rescue	Penyelamatan korban jiwa	12 orang
4.	Inspektur	Inspeksi penanganan kebakaran	8 orang
5.	Penyuluh	Teknis penyuluhan kebakaran	2 orang
		Jumlah	219 orang

Sumber : DPKP Kota Pekanbaru 2020

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan bahwa diklat pemadam I adalah pendidikan teknik-teknik dasar dalam pemadaman kebakaran. Selanjutnya diklat pemadam II memahami identifikasi dan melaporkan tentang faktor yang menimbulkan kebakaran. Diklat rescue yaitu pelatihan pemahaman dalam penyelamatan dan kemampuan evakuasi satu tahap pada korban yang mengalami kecelakaan di medan terjal. Diklat inspektur merupakan pendidikan yang bertujuan mampu memahami peraturan dan standar di bidang proteksi kebakaran dan mampu dalam membaca gambaran bangunan dan instalansi kebakaran. Terakhir diklat penyuluh merupakan pelatihan yang bertujuan untuk memahami dalam memberikan pelatihan dan

keterampilan teknis tentang penyuluhan kebakaran kepada masyarakat.

Pemadam kebakaran yang mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan berdasarkan jumlah kuota yang telah ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri. Jumlah tersebut adalah keseluruhan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dari setiap bidang yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Setiap peserta pelatihan harus melewati tahap seleksi terlebih dahulu untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan yang telah di programkan oleh dinas maupun Kementerian Dalam Negeri. Dalam setahun Dinas Pemadam Kebakaran bisa mengirimkan 3-4 orang dengan sekitar 12 gelombang pertahunnya untuk mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan yang telah di programkan oleh Kementerian Dalam Negeri yang berlokasi di Rokan Hilir. Dinas Pemadam

Kebakaran dan Penyelamatan juga memiliki program tersendiri dengan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan di DKI Jakarta dengan mengirimkan sekitar 25 orang pertahunnya tergantung kuota yang tersedia dan anggaran yang dimiliki. Terakhir, dinas berinisiatif untuk mengundang pelatih agar dapat secara langsung memberikan pelatihan kepada petugas pemadam kebakaran di Kota Pekanbaru. Hal ini sebagai upaya untuk mempercepat pendidikan dan pelatihan bagi petugas pemadam kebakaran agar mendapatkan sertifikat diklat pemadam I.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, mencatat dari tahun ke tahun kasus kebakaran terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

Tabel 4 Data Kebakaran Kota Pekanbaru Tahun 2020

No.	Tahun	Kebakaran Bangunan	Kebakaran Lahan	Kebakaran Kendaraan	Jumlah Kejadian	Korban Jiwa
1.	2018	114	57	2	173	0
2.	2019	118	164	6	288	1
3.	2020	154	12	6	172	0
Jumlah		386	233	14	633	1

Sumber : Olahan Peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa angka kebakaran bangunan mendominasi di Kota Pekanbaru dari kebakaran lainnya.

Kebakaran bangunan cukup tinggi yaitu pada tahun 2020, yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Tabel 5 Data Kebakaran Bangunan Kecamatan di Kota Pekanbaru Tahun 2020

No.	Kecamatan	Jenis Kebakaran				Total
		Rumah	Kantor	Gudang	Tempat Usaha	
1.	Pekanbaru Kota	6	1	0	1	8
2.	Marpoyan Damai	15	0	3	5	23
3.	Sukajadi	8	1	0	3	11
4.	Sail	2		1	2	5
5.	Senapelan	8	1	1	1	11
6.	Tampian	13	1	4	6	24
7.	Rumbai	2	0	1	2	5
8.	Rumbai Pesisir	2	0	1	2	5
9.	Payung Sekaki	12	1	2	3	18
10.	Tenayan Raya	11	2	3	4	20
11.	Bukit Raya	8	0	3	5	16
12.	Lima Puluh	2	5	0	1	8
Jumlah						154

Sumber : Olahan Peneliti 2020

Daerah rawan kebakaran dapat dilihat dari padatnya bangunan, padatnya jumlah penduduk serta kurang tersedianya peralatan pencegahan kebakaran di wilayah tersebut. Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa beberapa kecamatan yang luas dan padat seperti Tampian, Marpoyan Damai dan Tenayan Raya lebih sering mengalami kebakaran. Hal ini sesuai dengan luasnya kecamatan dan padatnya jumlah

penduduk di wilayah tersebut. Namun begitu, perlu adanya kajian khusus untuk menyatakan bahwa suatu wilayah tersebut dikatakan rawan akan kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam memberikan pelayanan pemadaman kebakaran membutuhkan waktu 15-20 menit, sesuai situasi dan kondisi di lapangan serta jarak tempuh lokasi kebakaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor

114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimum Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota. *Standar responsif* nasional pelayanan pemadaman kebakaran adalah maksimal 15 menit dimulai saat penerimaan laporan, persiapan, keberangkatan menuju lokasi kejadian hingga penyemprotan air untuk pertama kalinya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru tidak bisa maksimal dalam memberikan pelayanan pemadaman, dikarenakan minimnya personil pemadam kebakaran maupun perlengkapan yang dimiliki oleh pemadam kebakaran. Masih ditemukan petugas pemadam kebakaran yang belum memiliki sertifikat kompetensi pemadam kebakaran dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan. Jumlah personil pemadam kebakaran yang dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru juga belum mampu menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru. Fasilitas yang dimiliki oleh pemadam kebakaran tidak dapat digunakan dengan maksimal baik untuk pelayanan maupun pelatihan petugas pemadaman, karena tidak semuanya dapat berfungsi dengan baik.

Pada penelitian ini, berfokus pada Bidang Pengendalian Operasi Pemadaman dan Penyelamatan Kebakaran serta Penanggulangan Bencana yaitu pada pemadaman kebakaran di Kota Pekanbaru. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pada point 2 yang tertulis dalam rencana strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, yaitu mewujudkan tenaga operasional pemadaman kebakaran yang berkualitas. Dengan sasaran tersedianya tenaga operasional pemadam kebakaran yang sudah terlatih dalam penanggulangan bencana dan kebakaran. Bidang Pengendalian Operasi Pemadaman dan Penyelamatan Kebakaran serta Penanggulangan Bencana bertanggung jawab langsung terhadap kejadian kebakaran, penyelamatan dan bencana alam yang terjadi di Kota Pekanbaru. Pengembangan kapasitas pemadam kebakaran yang peneliti lihat belum maksimal, dapat di lihat dari masih di temukannya pemadam kebakaran yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan diklat pemadam kebakaran. Untuk pelatihan simulasi pemadaman harian pun sempat berhenti karena pandemi covid-19. Padahal latihan harian sangat perlu di lakukan untuk melatih daya ingat dan ketangkasan pemadam kebakaran. Dengan demikian yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kapasitas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat pengembangan kapasitas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu, *men, money, methode, materials, machiners dan market*. Unsur manusia (*men*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2002) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Flippo mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

French mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Susantodalam (Pakpahan, 2014) bahwa aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi, yang membuat tujuan-tujuan dan melakukan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Findarti, 2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Basnawidalam (S et al., 2020) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menjamin keberlangsungan suatu organisasi. Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), suatu sistem melaksanakan fungsifungsi atau kewenangannya dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*ouput*) dan hasilhasil (*outcomes*).

Manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mengatur sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan, karena manusia/individu berfungsi sebagai penggerak utama didalam organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan atau peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk keteringgalan SDM, keberagaman SDM, perubahan teknik kegiatan yang di sepakati, dan perputaran SDM yang ada dalam organisasi. Pengembangan SDM semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan/jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang dan semakin kuat terhadap kualitas ataupun kuantitas pelayanan yang menjadi haknya.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Lee and Bruvold dalam (Kurniawan, 2012) adalah peranan yang hakiki sebagai upaya menunjukkan, menggerakkan, memberikan dukungan dalam meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dari tenaga kerja yang diterapkan melalui pekerjaan untuk dapat menciptakan efektivitas sumber daya manusia didalam sebuah organisasi/instansi.

Noe dalam (Labola, 2019) menjelaskan pengembangan sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi bersifat terstruktur bagi individu serta organisasi sebagai tempat bagi individu secara terencana dan saling berhubungan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan, pendidikan serta pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kerja ataupun sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehubungan dengan tugas-tugas didalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia juga penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Bagi organisasi yang tidak melakukan pengembangan sumber daya manusia tidak akan mampu bersaing secara lokal maupun global, pada era globalisasi saat ini membutuhkan pengembangan sumber daya manusia untuk tetap kompetitif.

Strategi pengembangan sumber daya manusia menurut Tjokro (2001) :

- a. Rolle modeling, setiap aparat memiliki cerminan keteladanan sebagai acuan dalam bertingkah laku.
- b. Rekrutman, situasi dalam pekerjaan dan pelatihan yang mendukung adanya program dalam peningkatan sumber daya manusia dengan menggunakan metode ilmu pendidikan yang tepat.

- c. Strategi dalam proses pembelajaran, peneguhan organisasi agar fokus pada sistem manajemen dalam meningkatkan kinerja individu.

Kapasitas Sumber Daya Manusia

Morgan (2006) mengartikan kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, motivasi, sumberdaya, dan kondisi. Berkemungkinan setiap individu maupun organisasi lebih luas dalam melaksanakan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Yosefrinaldi dalam (S et al., 2020) adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat diukur melalui rata-rata pendidikan, pelatihan dan tingkat pengalaman. Pendidikan yaitu suatu yang universal dalam kehidupan manusia. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman dilihat dari lamanya seorang bekerja, dengan pengalaman seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas, mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kapasitas menurut Nasution (2011), kapasitas atau kemampuan individu adalah kesanggupan atau kecakapan yang berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Brown dalam (Anggraini, 2019) menjelaskan pengembangan kapasitas sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai.

Pengembangan kapasitas dalam konteks pemerintah dilakukan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency*, *effectiveness*, dan *responsiveness* kinerja pemerintah, yakni *efficiency*, dalam hal waktu (*time*) dan sumberdaya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*; *effectiveness* berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan *responsiveness*, yakni bagaimana menyinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.

Pada pembahasan ini kemampuan sumber daya manusia secara individu yang bekerja dalam suatu instansi atau kelembagaan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang dimilikinya sebagai upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Program

pengembangan kapasitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses operasional logis.

Faktor yang mempengaruhi program pengembangan kapasitas sebagai berikut :

- 1) **Komitmen Bersama**
Komitmen bersama sebagai bahan utama yang perlu dikembangkan agar menjadi dasar dari sebuah rancangan kegiatan yang ingin dilakukan oleh organisasi.
- 2) **Kepemimpinan yang Kondusif**
Kepemimpinan yang dinamis diperlukan dalam lingkungan organisasi publik untuk mengatasi tantangan kedepan yang semakin berat serta terbatasnya sumber daya yang dimiliki sektor publik.
- 3) **Reformasi Peraturan**
Sebagai bagian dari sebuah implementasi program, reformasi terhadap berbagai regulasi yang dilakukan secara kondusif dengan mempertimbangkan berbagai dinamika yang muncul, merupakan salah satu cara yang perlu dilakukan dalam rangka mendukung keberhasilan program pengembangan kapasitas kelembagaan.
- 4) **Reformasi Kelembagaan**
Keterbukaan mengenai situasi dan kondisi kapasitas yang dimiliki sangatlah penting, karena salah satu persyaratan kesuksesan program pengembangan kapasitas kelembagaan dimulai dari kejujuran dan kebenaran dalam keterbukaan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki.
- 5) **Mengakui Kekuatan dan Kelemahan yang dimiliki**
Mengakui adanya kekuatan dan kelemahan yang dimiliki untuk dapat menganalisis pengembangan kapasitas. Adanya partisipasi menyusun program kelembagaan mulai dari staf yang dibawah sampai pada pimpinan yang tertinggi didalam kelembagaan.

2. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bersifat analisis deskriptif. Penelitian dengan pendekatan studi kasus dengan maksud mendeskripsikan hasil penelitian dan menggambarkan keseluruhan suatu keadaan. Proses penelitian kualitatif menggunakan pendekatan studi kasus yang bersifat analisis deskriptif yaitu memberikan pertanyaan-pertanyaan dan mencatat hal-hal yang di anggap penting untuk selanjutnya mendeskripsikan permasalahan yang akan di teliti. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Informan penelitian dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purpose sampling. Informan dalam penelitian ini di

pilih sebagai yang mengetahui permasalahan penelitian, sebanyak 11 informan.

Jenis Dan Sumber Data

Data adalah unsur penting dalam penelitian berupa suatu fakta yang ada untuk memperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, *relevan* dan lengkap. Sumber data adalah sumber yang memungkinkan untuk diperoleh segala bentuk informasi baik itu berupa data maupun lisan tentang beberapa hal yang jadi pusat perhatian. Menurut Sugiyono dalam (Maulidyah et al., 2019) jenis data dapat dibagi menjadi dua yakni data primer dan data sekunder. Data primer yakni data dimana pemilik data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lokasi penelitian. Proses pengamatan tersebut meliputi melihat secara langsung kondisi lokasi penelitian, merekam dengan menggunakan kamera *handphone/android*, dan mencatat aktifitas yang terjadi.

Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan tanya jawab dengan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara (*interview*) tentang masalah yang di teliti, dimana pewawancara bermaksud memperoleh persepsi, sikap, dan pola pikir dari yang di wawancarai yang relevan dengan masalah yang diteliti. Ada dua cara tipe wawancara :

- a. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas tersusun secara sistematis dan lengkap. Pedoman hanya menggunakan garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dan menghimpun dokumen-dokumen baik gambar, tertulis, maupun media elektronik. Dalam metode ini membantu penulis dalam memperkuat penelitian penulis.

Analisis Data

Analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan, dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk

mengikatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan. Analisis data mencakup kegiatan dengan data, mengorganisasikannya, memilih, dan mengaturnya kedalam unit-unit, mensintesiskannya, mencari pola-pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dipaparkan kepada orang lain. Miles & Huberman pada Gunawan (2006) mengemukakan tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu:

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dokumentasi atau gabungan dari ketiganya dicatat dalam catatan lapangan.

2. Reduksi Data

Data-data yang telah terkumpulkan itu dipilih dan diambil yang sangat dibutuhkan dan dirangkum menjadi suatu rangkuman yang *relevan*.

3. Penyajian Data

Penyajian data ini dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, tabel dan lain sebagainya. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi yang sudah dipilih sesuai dengan fokus penelitian. Sajian data bersifat naratif sehingga memudahkan untuk memahami dan melanjutkan ke proses selanjutnya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan analisis data. Penarikan kesimpulan ini dilakukan selama proses penelitian dilakukan atau berlangsung. Dimana penarikan kesimpulan ini dimulai dari proses pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data yang cukup memadai, kemudian selanjutnya peneliti mengambil kesimpulan sementara. Setelah data benar-benar lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian, selanjutnya dibuat kesimpulan akhir dan dicek kevaliditasnya berdasarkan fakta agar dapat dipertanggung jawabkan dari data-data yang telah didapatkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Adapun penelitian pengembangan kapasitas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru merupakan lembaga yang bertugas memberikan pelayanan pemadaman kebakaran dan penyelamatan. Dalam rangka pemberian layanan pemadaman yang cepat, tepat dan efisien di butuhkan pemadam kebakaran yang memiliki kompetensi pada bidang pemadaman. Pemadam kebakaran yang memiliki kompetensi di harapkan mampu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tidak main-main, pekerjaan sebagai seorang pemadam kebakaran

merupakan pekerjaan yang memiliki resiko kerja tinggi dan bersifat kerelawanan karena menyangkut jiwa orang banyak. Sehingga perlu pemadam kebakaran yang berkualitas, berkompeten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk membentuk pemadam kebakaran yang berkualitas dan berkompeten tentunya di perlukan pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lakukan melalui pendidikan dan pelatihan bagi pemadam kebakaran. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lihat dari pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan etika kerja.

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan yang harus di miliki oleh pemadam kebakaran, berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan mengkhayati suatu suatu pekerjaan. Pengetahuan yang di dapatkan oleh pemadam kebakaran didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal. Pendidikan dan pelatihan merupakan fasilitas penunjang dalam membantu peningkatan kemampuan pemadam kebakaran berupa pemahaman terhadap tugasnya. tidak ada perbedaan jenjang antara komandan peleton, komandan regu maupun personil pemadam kebakaran. Mereka sama-sama memiliki jenjang pendidikan yang setara, yang membedakan hanyalah tingkat kesenioritasan yang ada di dalam internal dinas tersebut. Untuk menjadi seorang komandan di nilai melalui lama kerja, disiplin kerja, kemampuan dalam memimpin, kecakapan dan rasa tanggung jawab. Senioritas tidak hanya dinilai dari jabatan komandan, namun juga pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berdasarkan lama kerja yang lebih di utamakan untuk mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan pemadam kebakaran.

Keterampilan

Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Pengalaman di dapat berdasarkan lama masa kerja sedangkan latihan praktek didapat melalui latihan harian yang sering di lakukan. Sebagai seorang juru padam, latihan praktek sangat dibutuhkan karena tuntutan pekerjaan yang harus terus berada di lapangan. Sedangkan pengalaman di dapatkan lamanya waktu kerja sehingga sudah tahu bagaimana keadaan di lapangan dan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang tidak terduga yang terjadi di lapangan.

Seorang pemadam kebakaran harus memiliki keterampilan dalam upaya pelayanan pemadaman kebakaran. Hal ini di karenakan tugas pemadam kebakaran yang menuntut profesionalitas dan memiliki kesungguhan dalam bekerja, yang mana terkandung misi sosial kemanusiaan untuk bisa menyelamatkan

jiwa raga dan harta masyarakat. Untuk dapat menyelamatkan orang lain, tentunya pemadam kebakaran harus terlebih dahulu di bekali oleh teknik-teknik dasar dalam penyelamatan. Hal ini di karenakan, pekerjaan ini menyangkut keselamatan orang banyak.

Kompetensi

Spencer and Spencer dalam (Adianto dan Hemawan, 2020)menuliskan pengertian kompetensi *An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation. Undelying characteristics* mengandung makna bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. *Causally related* memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion referenced* mengandung makna kompetensi memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Jadi kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya dapat diestimasikan bahwa kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat survive dalam menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

kompetensi merupakan kombinasi antara keterampilan, atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat di amati, di ukur dan di evaluasi. Kompetensi berpengaruh penting di dalam lingkungan kerja, hal tersebut karena kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan organisasi atau instansi. Semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula perkembangan organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Kompetensi juga menjadi penilaian bagi organisasi atau instansi untuk melihat tenaga kerja yang di miliknya bisa mencapai visi misi yang telah di tetapkan.

Menjadi seorang pemadam kebakaran untuk dapat memberikan pelayanan pemadaman kepada masyarakat di butuhkan kekuatan fisik dan pengetahuan akan pekerjaan. *Skill* dan pengetahuan tersebut merupakan kompetensi yang harus di miliki oleh petugas pemadam kebakaran. *Skill* dan pengetahuan adalah satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan dan saling berhubungan. Meskipun pekerjaan menjadi pemadam kebakaran mengedepankan keahlian dan fisik, namun juga perlu di imbangi dengan pengetahuan. Karena keahlian di dapatkan dari pengetahuan yang di latar belakangai oleh pendidikan dan membantu dalam

proses penyelesaian pekerjaan. Sedangkan *skill* atau keahlian di dapatkan melalui latihan-latihan rutin yang sering di lakukan. Sehingga *skill* dan pengetahuan tidak dapat di pisahkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Etika Kerja

Etika kerja menyangkut bagaimana sikap individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki kesehatan moral, mental dan mempunyai semangat dalam meningkatkan kualitas kerja. etika kerja di butuhkan bagi pemadam kebakaran dalam bekerja. Etika kerja membentuk pemadam kebakaran untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sikapnya, dan kedisiplinannya. Karena kejadian kebakaran tidak dapat di duga kapan terjadi, jadi pemadam kebakaran harus siap setiap saat bila mana terjadi kebakaran. di butuhkan strategi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan pelayanan pemadam kebakaran sesuai standar operasional prosedur yang berlaku.

Faktor Penghambat

Sumber Daya Manusia

sumber daya manusia yang belum ideal, peneliti mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang belum ideal di karenakan kurangnya jumlah pemadam kebakaran. Jumlah yang di butuhkan untuk menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru belum memenuhi jumlah ideal. Dapat di lihat dari piket pos pemadam kebakaran yang masih kurang, idealnya 6 orang dengan satu armada. Sedangkan masih ada dua armada yang hanya di isi oleh 6 orang, tentu saja jumlah ini belum cukup. Idealnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru perlu memiliki minimal 300 orang untuk menanggulangi kebakaran di Kota Pekanbaru.

Kurangnya Pelatihan dan Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan bagi pemadam kebakaran terbatas akan jumlah kuota setiap tahunnya. Dalam satu tahun sekitar 25 orang di kirimkan untuk mengikuti pendidikan dan berdasarkan jumlah kuota yang di sediakan dari Kementerian Dalam Negeri. Oleh karena itu, untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, petugas pemadam kebakaran harus melewati seleksi terlebih dahulu dan berdasarkan lama masa kerja. Startegi yang di lakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru adalah dengan mengundang langsung instruktur pelatih untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pemadam kebakaran sehingga dapat di ikuti dengan jumlah yang lebih banyak, dan bisa lebih cepat dalam pendapatan sertifikat. Karena wajib dasarnya paham akan teknik-teknik dasar pemadaman.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasaran yang belum memadai, peneliti mengemukakan bahwa sarana prasarana dapat mendukung petugas pemadam kebakaran dalam

menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sarana dan prasarana seperti APD keselamatan yang masih kurang padahal sangat berpengaruh terhadap keselamatan petugas pemadam kebakaran. Selanjutnya, jumlah pos pemadam kebakaran yang masih kurang sehingga sulit dalam pemenuhan *response time rate* pemadam kebakaran yaitu 15 menit di mulai saat penerimaan laporan hingga penyemprotan air untuk pertama kalinya.

4. Kesimpulan

Pengembangan kapasitas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru belum optimal dikarenakan masih ditemukannya pemadam kebakaran yang belum mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan minimal pemadam I. Tidak adanya perbedaan jenis diklat antara komandan peleton, komandan regu dan juru padam yaitu setara telah mengikuti diklat pemadam I, perbedaannya hanya pada lama masa kerja pemadam kebakaran. Kurangnya pelatihan simulasi pemadaman kebakaran yang dilakukan oleh pemadam kebakaran selama pandemi Covid-19 bisa mempengaruhi kinerja pemadam kebakaran di lapangan. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pemadam kebakaran, karena bersifat mengandalkan *skill* sehingga perlu melatih diri untuk terus melatih kemampuan dan keahlian yang dimiliki sebagai seorang pemadam kebakaran. Sarana dan prasarana yang masih belum mendukung dalam pelatihan rutin simulasi pemadam kebakaran dan pelayanan pemadaman kebakaran, seperti APD keselamatan kerja.

5. Daftar Pustaka

Buku

- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Jurnal

- Adianto dan Hemawan. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur Perencana Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Niara*, 13(2), 62–73. <https://doi.org/10.31849/niara.v13i2.4850>
- Anggraini, D. (2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Kantor Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia (BKDSDM) Kota Palembang. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik Global*, 04(01), 20–27.

- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Maulidyah, Y. F., Muchsin, S., & Abidin, A. Z. (2019). PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang) Yunta. *Jurnal Respon Publik*, 13(4), 61–67.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 2(1), 116–121.
- S. Soeherlan, L. (2019). *Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Bidang*. 1(1), 42–52.
- S, R. A., Cahyono, D., & Aulin, G. (2020). *Kapasitas Sumber Daya Manusia , Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan*. 4(1), 116–122.