

## KINERJA PEGAWAI DINAS KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG

DISA NURAFIYAH<sup>1</sup>; RITA MYRNA,M.S.<sup>2</sup>; NENENG WETI ISNAWATI<sup>3</sup>

*Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran,  
Bandung,Indonesia*

*<sup>1</sup>disanurafiyah@gmail.com; <sup>2</sup>rita\_myrna@yahoo.com; <sup>3</sup>nenengwety@gmail.com*

### ABSTRACT

*Performance plays a role in the organization to encourage performance improvement, and decision making so that the organization has quality resources. This research was conducted on the basis of indications that show the condition of employee performance at the Bandung City Fire and Disaster Management Service, including the condition of human resources that are still lacking in terms of quality and quantity as well as development, indications in terms of cooperation, responsibility and initiatives in work that need to be studied further, as well as the failure to handle several cases of fire disasters in Bandung for the 2017-2020 period. This study aims to answer why the performance of the Bandung Fire and Disaster Management Service, seen from the indications, is still lacking. In this study, the theory used is Mangkunegara's theory of performance indicators of five indicators, namely work quantity, work quality, responsibility, cooperation, and initiative. The research method used in this study is a qualitative descriptive method. The results of this study are the performance of the Bandung Fire and Disaster Management Service is still lacking because there are performance indicators that are still lacking, indicators of quantity, cooperation, and initiative. Indicators that are considered good are in terms of quality and awareness of responsibility. This is reflected in the fulfillment of work standards by all officers in carrying out their duties. Suggestions to improve the performance of the is to establish cooperation with the labor agency, schedule training and development of employees consistently whose form of training can simultaneously improve teamwork and cooperation, and strengthen the unity of horizontal employee relations, Advise consistently and periodically the condition of the officer fleet. In addition, a special budget is needed for fleet maintenance so that it is always primed in carrying out its duties.*

**Keywords: The Performance of Employee**

### ABSTRAK

*Kinerja berperan dalam organisasi untuk mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan atas indikasi yang menunjukkan kondisi kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, diantaranya kondisi sumber daya manusia yang masih kurang dalam aspek kualitas dan kuantitas dan pengembangannya, aspek kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif dalam bekerja yang perlu dikaji lebih lanjut, dan tidak tertanganinya beberapa kasus bencana kebakaran dalam kurun waktu 2017-2020. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab mengapa kinerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dilihat dari indikasinya masih kurang. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori dari Mangkunegara tentang indikator kinerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deksriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung masih kurang karena terdapat indikator kinerja yang masih kurang, diantaranya indikator kuantitas, kerjasama, dan inisiatif. Adapun indikator yang dinilai sudah baik adalah segi kualitas dan kesadaran akan tanggung jawab. Hal tersebut tercermin dari pemenuhan standar kerja oleh seluruh petugas dalam pelaksanaan tugasnya. Saran untuk meningkatkan Kinerja instansi adalah bekerjasama dengan lembaga penyedia tenaga kerja, sehingga dapat menjangkau para personil yang memenuhi kualifikasi, Konsisten jadwal pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan mempererat kesatuan hubungan horizontal pegawai, Secara konsisten dan berkala mengusulkan mengenai kondisi armada petugas. Selain itu, perlu anggaran khusus perawatan armada agar selalu prima dalam pelaksanaan tugas.*

**Kata kunci: Kinerja Pegawai.**

## PEDNDAHULUAN

Kota Bandung merupakan kota yang memiliki luas wilayah 167,31 km<sup>2</sup> dengan penduduk berjumlah berjumlah 2.497.938 jiwa (BPS Kota Bandung 2017, 9:42). Data tersebut selaras dengan risiko kebakaran yang mungkin terjadi. Kota Bandung memiliki lima wilayah padat penduduk diantaranya Bojongloa Kaler mencapai 40,39 ; Andir 26,61 ; Sukajadi 25,47 ; Batununggal 24,25 ; Astanaanyar 24,29 ribu jiwa per km<sup>2</sup>

(BPS Kota Bandung, 2019) . Daerah tersebut bukan hanya dipadati oleh tempat tinggal saja, namun banyak juga pusat perbelanjaan yang berdiri di kawasan tersebut yang dapat meningkatkan potensi terjadinya kebakaran, terlebih lagi bahan-bahan di pusat perbelanjaan yang dapat meningkatkan resiko lebih besar jika terjadinya kebakaran. Dibantu oleh fakta bahwa kawasan tersebut merupakan daerah yang sering terjadi bencana kebakaran.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung merupakan instansi di bidang pelayanan masyarakat yang keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tergantung pada kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pencegahan serta penanggulangan bencana. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Bandung bergerak pada bidang yang berkaitan dengan keselamatan jiwa, baik nyawa korban maupun pegawainya. Dengan tingkat risiko yang tinggi, semestinya Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Bandung dapat memiliki dan memaksimalkan kerjanya untuk bisa mencapai tujuan organisasi dalam penanggulangan bencana kebakaran. Namun, berdasarkan observasi dan wawancara penulis memperoleh indikasi yang menunjukkan belum baiknya kinerja instansi tersebut. Hal tersebut menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti lebih lanjut terkait kinerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Bandung.

## METODE PENELITIAN

Dalam meneliti terkait kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih penulis karena penelitian ini memerlukan eksplorasi yang lebih mendalam dari partisipan terkait serta penulis ingin memahami lebih mendalam terkait fenomena yang

penulis teliti. Dalam pengumpulan informasi tentang Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, penulis menggunakan bantuan data primer dan sekunder berupa Studi kepustakaan dengan referensi dan peraturan terlampir, Studi lapangan dengan observasi dan wawancara dengan pihak terkait di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Penulis membutuhkan informan untuk memperoleh hasil penelitian lebih mendalam terkait kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Teknik penentuan informan dengan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* ini merupakan cara yang digunakan dalam menentukan individu yang sesuai dengan apa yang diteliti dikarenakan pengalaman yang dimiliki individu tersebut terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis pun melakukan teknik analisis data guna memperdalam pemahaman peneliti atas data-data yang telah diperoleh melalui obeservasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Hal ini dilakukan sejak pra-lapangan, ketika di lapangan, dan setelah di lapangan serta analisis lebih lanjut jika diperlukan guna memperoleh data yang kredibel.

Dalam menguji kredibilitas hasil lapangan, penulis pun menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan dua teknik yaitu sumber dan teknik. Triangulasi sumber dengan Data yang diperoleh dari beberapa dinas terkait dideskripsikan, kategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik. Triangulasi teknik dengan Dapat diperoleh dengan wawancara, lalu diperiksa dengan observasi kemudian dengan dokumentasi.

## PENELITIAN TERKAIT

Disampaikan oleh penelitian yang dilakukan (Listusari, Ni Luh Putu; Yudartha, I Putu Dharmanu; Supriliyani, Wayan, 2018) 2018 yang berjudul “Analisis Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dalam Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran”. Analisis kinerja yang dilakukan mengacu pada 6 indikator yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan dari suatu kinerja organisasi, diantaranya masukan, proses, keluaran dan hasil.

Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah mendiskusikan mengenai analisis kinerja. Namun perbedaannya itu pada bagian pembahasan kinerja, karena penulis lebih terfokus pada kinerja pegawai bukan kinerja organisasi dan lokus yang peneliti terdahulu lakukan yaitu di Kota Denpasar.

Penelitian terkait kinerja pun disampaikan oleh (Widayanto, 2016) Analisis kinerja tim pemadam kebakaran yang peneliti lakukan berdasarkan klasifikasi, kualifikasi SDM, perencanaan SDM dan pengadaan SDM serta pengembangan, pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi SDM.

Berdasarkan referensi penelitian tersebut, penulis memiliki kesamaan dan perbedaan dalam berbagai hal. Dalam penelitian ini, kesamaannya yaitu perihal menganalisis kinerja. Namun perbedaannya peneliti tidak menganalisis banyak mengenai Sumber Daya Manusia, dan penelitian terdahulu inipun berfokus di Kota Semarang.

Penelitian yang turut berkairan dan mendukung penelitian penulis yaitu dilakukan oleh (S, 2019) Dalam penelitian ini lebih berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun perbedaannya, penelitian terdahulu berfokus pada faktor yang mempengaruhi pencapaian sedangkan penulis lebih fokus pada faktor yang menyebabkan kinerja organisasi tersebut baik. Dan perbedaan peneliti terdahulu berfokus di Kota Semarang.

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung belum baik dan belum dimaksimalkan. Hal tersebut diukur pada indikator kinerja sebagai berikut

### a. *Kuantitas Kerja*

Indikator kuantitas kerja di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Bandung belum sesuai dengan yang semestinya meskipun pembagian kerja telah sesuai jabatan, hal ini karena faktor kuantitas pegawai dan juga sifat pekerjaan yang spesialisasinya tinggi dan tidak dapat begitu saja terwakilkan.

Dari segi kuantitas antara pegawai dan jumlah panggilan darurat bencana kebakaran pun masih ada yang tidak tertangani, meskipun telah menetapkan kebijakan sistem shift 24 jam bagi petugas pemadam kebakaran.

**Tabel 1. Kejadian Kebakaran yang Tertangani dan Tidak Tertangani di Kota Bandung Pada Tahun 2017-2020**

Sumber : Bagian Tata Usaha Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 Kejadian Kebakaran yang Tertangani dan Tidak Tertangani di Kota Bandung Pada Tahun 2017-2020 bahwa kejadian kebakaran yang terjadi di Kota Bandung tidak semuanya dapat tertangani oleh petugas kebakaran. Permasalahannya diantaranya ialah kurangnya sumber daya manusia menyebabkan kewalahan saat bertugas, dengan jumlah pegawai yang sedikit maka beban kerja setiap pegawai akan bertambah dan menyebabkan pekerjaan pun tidak terealisasi secara maksimal. Selain itu penyebab lainnya

ialah sarana dan prasarana yang kurang mendukung menjadi hambatan pula saat bertugas, terlebih dari fasilitas mobil pemadam kebakaran dan terbatasnya titik hidran yang kurang memadai.

### b. *Kualitas Kerja*

Indikator kinerja dari segi kualitas pegawai, dapat dilihat bahwa dalam segi kualitas pekerjaan pegawai telah memfokuskan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar yang dimiliki. Hal ini karena beban kerja yang dimiliki berkaitan dengan nyawa, sehingga sangat perlu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bukan bersifat individu melainkan menjadi tugas regu untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.

Standar kerja bukan sekedar SOP yang dimiliki, tetapi memperhatikan kelengkapan standar peralatan pegawai dalam memadamkan kebakaran. Dengan terlengkapinya standar tersebut maka dapat memaksimalkan petugas untuk menyelamatkan korban dan menghindari lebih besarnya bencana yang terjadi. Guna meningkatkan kualitas kerja yang baik, Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana membuat laporan setiap setelah pelaksanaan tugas sebagai bahan evaluasi agar tidak terjadi kesalahan di hari berikutnya demi kemajuan organisasi.

### c. *Tanggung jawab*

Indikator tanggung jawab, para pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung telah memiliki pembagian tanggung jawab yang jelas dalam pelaksanaan kerja. Dengan berbagai kendala, kondisi yang terjadi tidak menurunkan rasa tanggung jawab para personil untuk tanggap terhadap panggilan darurat bencana dan kebakaran. Begitu pun bagi para pegawai harian lepas (PHL) yang terkategori pendapatannya kurang sepadan dengan tanggung jawab dan risiko yang diemban, tetap menjadikannya

Tahun	Jumlah Kebakaran	Tertangani	Tidak Tertangani
2017	201	190	11
2018	258	247	11
2019	199	190	9
2020	192	189	3

berusaha sigap menangani bencana. Sebagai bahan evaluasinya adalah perlu penambahan dan peremajaan pada armada yang dimiliki guna meningkatkan pelaksanaan tugas yang efektif.

#### d. *Kerjasama*

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kerjasama pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung belum baik, yang mana belum diwadahi dengan maksimal. Sedangkan, para pegawai sangat berharap adanya proses membangun kerjasama tim yang baik di lapangan. Sejauh ini terbentuk begitu saja padahal para pegawai yakin dengan diwadahnya kerjasama yang membangun akan jauh lebih efektif proses kerja di lapangan.

#### e. *Inisiatif*

Indikator inisiatif masih kurang. Hal tersebut tercermin dari bagaimana upaya mereka dalam menangani kurangnya pelatihan dan pengembangan yang di program oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Mereka masih berharap pelatihan dan pengembangan diri ditanggung oleh pihak dinas. Adapun sejauh ini inisiatif yang dilaksanakan sekedar untuk membersihkan armada pemadam kebakaran.

### KESIMPULAN

Indikator yang telah terkategori baik adalah dari segi kualitas dan kesadaran akan tanggung jawab. Kualitas yang diukur dari kemampuan menerapkan standar kerja telah dipahami sebagai suatu keharusan karena risiko dan beban kerja yang mereka tanggung berkaitan dengan nyawa makhluk hidup. Dengan begitu, mereka selalu melengkapi perlengkapan dasar khususnya para personel lapangan dalam bertugas menanggulangi bencana. Para petugas di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung pun menyadari bahwa tanggung jawab kerja yang mereka emban tidak dapat diabaikan karena sifatnya darurat dan harus segera dilakukan penanganan.

Indikator yang masih kurang adalah pada indikator kuantitas, kerjasama, dan inisiatif. Indikator kuantitas sebenarnya telah menemukan sistem pembagian yang efektif, tetapi masih kurang karena dilihat pada aspek pembagiannya kurang seimbang yang mana hal ini disebabkan karena masih kurangnya jumlah pegawai dan untuk penambahan personel pun masih minim yang mampu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Sedangkan, kualifikasi yang telah dibuat sudah disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan.

Indikator kerja sama masih dinilai kurang karena sejauh ini sifat hubungan masih perlu dukungan bersama. Program untuk pelatihan sebagai sarana mempererat kekompakan dan kerjasama regu pun belum secara konsisten terbentuk. Sejauh ini, kerjasama dipererat dengan hubungan horizontal antar personil. Sedangkan indikator ini merupakan pendorong keberhasilan dalam pelaksanaan kerja.

Indikator inisiatif masih dinilai kurang karena para pegawai memfokuskan diri pada tanggung jawab

masing-masing. Kondisi kurangnya jumlah pegawai pun menjadikan para petugas lebih cepat kelelahan, sehingga mengutamakan penyelesaian tugas pribadi dan yang mendesak saja. Selain itu, beberapa seksi dan bidang hanya dapat dikerjakan oleh bidang yang bersangkutan karena membutuhkan spesialisasi pekerjaan yang dimiliki.

Saran yang penulis diberikan berdasarkan hasil penelitian guna meningkatkan kinerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung adalah

1. Dalam pengadaan jumlah pegawai agar mampu mengatasi indikator kuantitas kinerja, maka penulis menyarankan untuk Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung bekerjasama dengan lembaga penyedia tenaga kerja, sehingga dapat menjaring para personil yang mampu memenuhi kualifikasi
2. Dalam peningkatan indikator kerjasama regu, maka dapat menjadwalkan secara konsisten pelatihan dan pengembangan personil dan pegawai yang bentuk pelatihannya dapat sekaligus meningkatkan kerjasama regu dan kekompakan dan mempererat kesatuan hubungan horizontal pegawai.
3. Dalam menunjang pelaksanaan kerja, maka perlu diusulkan secara konsisten dan berkala mengenai kondisi armada petugas. Selain itu, perlu anggaran khusus untuk perawatan armada agar selalu prima dalam pelaksanaan tugas.

### REFERENSI

- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2019). Retrieved from Bandung kota BPS: [www.bandungkota.bps.go.id](http://www.bandungkota.bps.go.id)
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design : Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Gibson, et al. (1995). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Laporan Kinerja Kota Bandung. (2018-2019). Retrieved from Lakip Bandung: [www.lakip.bandung.go.id](http://www.lakip.bandung.go.id)
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PR Rosdakarya.
- Mesawati, Yona. 2016. *Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Rumah Susun Sederhana Sewa Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya dalam Pemeliharaan Rumah Susun Sederhana Sewa Cingised di Kota Bandung*. Skripsi, Jatinangor: Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT)
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. (2014).

- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung. (2016).
- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung. (2016)
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. (2016)
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. (2008).
- PPID Kota Bandung. (2018). Retrieved from PPID Kota Bandung: [www.ppid.bandung.go.id](http://www.ppid.bandung.go.id)
- Prastya Harlis, Friska. 2014. Kinerja Pegawai Sub Bagian Sumber Daya Manusia Pusat Penelitian dan Pengembangan Pemukiman (Puslitbangkim) Kementerian Pekerjaan Umum. Skripsi, Jatinangor: Puslitbangkim
- Rahayu, R. A., Purwanti, R. S., & Yustini, I. (2019). Pengaruh Program Occupational Health and Safety Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management And Entrepreneurship Journal*.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana. (2007).
- Widayanto, P. (2016). Analisis Kinerja Tim Pemadam Kebakaran Dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran di Dinas Kebakaran Kota Semarang

