



Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran

Florentina Dian Rosela[✉], Herry Koesyanto
Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Article Info

Article History:
Submitted 01 Juli 2021
Accepted 13 September 2021
Published 22 September 2021

Keywords:
performance, training, counseling, facilities and infrastructure.

DOI:
<https://doi.org/10.15294/ijphn.v1i3.47905>

Abstrak

Latar Belakang: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang memiliki visi yang berbunyi “Terciptanya rasa aman masyarakat Kota Semarang dari bahaya kebakaran”, namun pada kenyataannya jumlah terjadinya bencana kebakaran di Kota Semarang terus meningkat setiap tahun. Mengacu pada visi yang sudah ditetapkan, ini artinya bahwa kinerja Dinas Pemadam Kebakaran menurun karena belum mampu untuk melaksanakan visi dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Populasi dalam penelitian ini pekerja pemadam Dinas Pemadam Kebakaran yang berjumlah 330 orang. Sampel penelitian berjumlah 77 responden, teknik pengambilan sampel dengan total random sampling dengan menggunakan analisis data chi-square. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan lembar checklist.

Hasil : uji chi-square sebagai berikut : (1)persepsi sarana dan prasarana ($p=0,000$), (2) pelatihan ($p=0,000$), (3)penyuluhan ($p=0,000$).

Kesimpulan : Simpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara persepsi sarana dan prasarana, pelatihan, dan penyuluhan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

Abstract

Background: The Semarang City Fire Department has a vision that reads “Creating a sense of security for the people of Semarang City from the danger of fire”, but in reality the number of fire disasters in Semarang City continues to increase every year. Referring to the vision that has been set, this means that the performance of the Fire Department has decreased because it has not been able to implement the vision properly. The purpose of this study was to determine the factors related to the performance of firefighters in the Semarang City Fire Department.

Methods: This type of research is quantitative research with cross sectional method. The population in this study were 330 firefighters. The research sample amounted to 77 respondents, the sampling technique was total random sampling using chi-square data analysis. The instruments used are questionnaires and checklist sheets.

Results: chi-square test as follows: (1) perception of facilities and infrastructure ($p = 0.000$), (2) training ($p = 0.000$), (3) counseling ($p = 0.000$).

Conclusion: The conclusion of this study is that there is a relationship between perceptions of facilities and infrastructure, training, and counseling on performance at the Semarang City Fire Department.

© 2021 Universitas Negeri Semarang

[✉] Correspondence Address:
Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
Email : florentinadian11@gmail.com

Pendahuluan

Kebakaran adalah suatu bencana yang diakibatkan oleh adanya api dan dapat menimbulkan kerugian. Bahaya kebakaran dapat menimbulkan resiko serius, namun sebagian besar tindakan pencegahan tidak memberikan standar penyediaan fasilitas keselamatan kebakaran (Kim et al., 2020). Menurut data Dinas Pemadam Kebakaran, jumlah kasus kebakaran di Kota Semarang cukup meningkat dari tahun 2016 sebesar 162 kasus kebakaran, pada tahun 2017 sebanyak 304 kasus, pada tahun 2018 sebanyak 403, pada tahun 2019 sebanyak 469 kasus kasus akibat kebakaran yang terjadi sepanjang 2019 total kerugian yang sudah dialami mencapai Rp84.931.100.000 penyebab kebakaran 122 dari listrik, 25 kejadian dari gas, 2 kejadian dari lilin dan rokok dll. Pada tahun 2020 hingga bulan November kejadian kebakaran sebesar 185 kasus diantaranya 72 kasus disebabkan oleh arus listrik, 2 kasus disebabkan oleh lampu tempel, 21 kasus disebabkan oleh rokok dan lainnya (Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, 2020).

Kinerja pemadam kebakaran adalah sebuah prestasi hasil yang dicapai oleh seorang pemadam kebakaran selama ia bekerja baik kuantitas maupun kualitas. Perlu adanya pengelolaan kinerja dan evaluasi kinerja seperti contoh mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Menurut Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sesuai dengan RPJMD kota Semarang dengan tujuan Meningkatkan Ketangguhan dalam Penanggulangan Bencana Kebakaran sehingga terciptanya rasa aman masyarakat Kota Semarang dari bahaya kebakaran sebagai sasaran utama. Kinerja merupakan sebuah hasil atau output yang diperoleh karyawan pada saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Kinerja perlu adanya pengelolaan oleh perusahaan/institusi terkait. Pengelolaan kinerja yang baik akan menunjang kejayaan yang didapatkan oleh institusi tersebut. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka institusi/perusahaan bisa

mengalami penurunan kualitas maupun kuantitas. Pengelolaan kinerja tidak hanya melakukan evaluasi hasil kinerja karyawan tetapi sebagai salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja. Pengelolaan kinerja juga merupakan sebuah strategi perusahaan/institusi untuk memotivasi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya (Nimran & Amirullah, 2012).

Menurut Andrew Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2008), menyatakan tujuan pemimpin institusi/perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui apakah seorang karyawan sudah melakukan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab mereka (Mangkunegara, 2008). Menurut (Handoko, 2008) pengukuran kinerja adalah proses dimana suatu organisasi melakukan evaluasi terhadap karyawan. Penilaian kinerja di Damkar menunjukkan bahwa ada penurunan dari tahun 2016 hingga 2021.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau maksud yang telah ditetapkan. Prasarana adalah suatu perangkat yang dijadikan sebagai penunjang utama dalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersamaan (Yuwono, 2008). Sarana adalah sebuah alat yang biasa digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang utama suatu produksi (Daryanto, 2005). Pelatihan adalah serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian maupun pengetahuan sehingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan juga merupakan sebuah proses pembelajaran yang dilakukan pegawai sesuai dengan pekerjaannya (Widodo, 2005). Menurut Rachmawati, pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, di mana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Ike Rachmawati Kusdyah, 2008). Penyuluhan adalah sebuah proses perubahan perilaku dikalangan masyarakat guna mencapai perubahan tercapainya peningkatan produksi, keuntungan dan perbaikan kesejahteraan (Subejo, 2010). Penyuluhan merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat atau

mengembangkan daya masyarakat sehingga memiliki sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat itu sendiri dan dapat memberi perubahan di masyarakat (Slamet, 2000).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih terdapat kendala atau masalah yang dihadapi pada manajemen sumber daya manusia yang tergabung dalam tim pemadam kebakaran Kota Semarang (Widayanto, 2016). Penelitian (Danirmala Kawuryan, 2017) mengatakan pekerja pemadam kebakaran sering mengalami kecelakaan kerja sehingga perlu adanya meaningful work positif untuk meningkatkan kinerja pemadam kebakaran. Penelitian yang dilakukan oleh (Dramakti & Sipayung, 2015) memiliki kendala pada rendahnya kerjasama, keterampilan dan keahlian petugas, serta belum memperhatikan kompetensi dan keahlian dari petugas pemadam kebakaran. Penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang belum pernah dilakukan. Variabel yang berbeda dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel penelitian ini mengacu pada sarana prasarana, pelatihan dan penyuluhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pemadam di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode cross sectional. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 bertempat di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi sarana dan prasarana, pelatihan dan penyuluhan. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner dan checklist, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, lembar kuesioner dan checklist. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan variabel dependen dengan variabel independen dengan cara melihat nilai

kriteria hubungan berdasarkan nilai p value (probabilitas) yang dihasilkan dibandingkan dengan pemaknaan yang dipilih.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi sarana dan prasarana dengan kinerja pemadam di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil ini dibuktikan dengan nilai p value yang didapatkan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari (Yang & Liang, 2012) bahwa kasus-kasus kebakaran di Cina disebabkan oleh buruknya fasilitas sarana prasarana salah satunya mobil pemadam kebakaran dan buruknya kinerja menyebabkan kerugian besar. Yang berarti bahwa kinerja yang baik salah satunya ditunjang oleh sarana prasarana yang baik pula. Hal ini juga selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Xie, 2013) bahwa peralatan sarana prasarana sangat diperlukan dalam pemadaman kebakaran, tak hanya itu kemampuan terintegrasi atau kinerja pemadam juga harus ditingkatkan. Dengan ini, peralatan yang sempurna dan kinerja yang baik maka keefektifan dalam bekerja akan maksimal. Menurut (Simanjuntak Payaman, 2011) bahwa kinerja setiap organisasi dipengaruhi salah satunya oleh dukungan organisasi terhadap kesediaan sarana dan prasarana kerja yang baik. Menurut (Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, 2019), selain efisiensi, efektifitas dan produksi kerja tergantung pada manusia dalam organisasi, sarana dan prasarana tetap diperlukan untuk mendukung sesuai dengan sifat tugas dan fungsi tugas suatu organisasi. Menurut (Pramono, 2012), sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena sarana merupakan alat yang secara langsung digunakan dalam menyelesaikan suatu fungsi tugas dari organisasi. Dengan demikian, sarana dan prasarana merupakan faktor fisik yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena sarana dan prasarana merupakan alat yang digunakan secara langsung dalam menyelesaikan fungsi tugas dari organisasi.

Tabel 1. Rekapitulasi Tabulasi Silang

Variabel		Kinerja						P value
		Buruk		Baik		Total		
		F	%	F	%	Σ	%	
Persepsi Sarana dan Prasarana	Buruk	18	72	7	28	25	100	0,000
	Baik	6	11,5	46	88,5	52	100	
	Total	24	31,2	53	68,8	77	100	
Persepsi Pelatihan	Buruk	23	74,2	8	25,8	31	100	0,000
	Baik	1	2,1	45	97,9	46	100	
	Total	24	31,2	53	68,8	77	100	
Persepsi Penyuluhan	Buruk	21	65,6	11	34,4	32	100	0,000
	Baik	3	6,6	42	93,4	45	100	
	Total	24	31,1	53	68,9	77	100	

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pemadam di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil ini dibuktikan dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Horas et al., 2008) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelayanan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Septiana, 2019) bahwa pelatihan terbukti menjadi alat untuk memotivasi karyawan, selain itu pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja satuan polisi pamong praja damkar. Penelitian (Lee et al., 2020) menunjukkan bahwa ada kemajuan dari pembelajaran dalam pelatihan, yang berarti pembelajaran dalam pelatihan yang ditingkatkan, meningkatkan pula kinerja pemadam kebakaran. Hal ini menunjukkan pembelajaran dalam pelatihan semakin berkembang dan sukses serta berhasil mengurangi kerugian. Hal ini juga selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Horn et al., 2019) bahwa dalam upaya untuk mempersiapkan petugas pemadam kebakaran untuk situasi yang akan mereka hadapi pertemuan, dan stresor pekerjaan dan risiko yang dihadapi dalam kebakaran, di lapangan, pelatihan dianggap mutlak diperlukan dalam dinas pemadam kebakaran. Namun, tidak semua pelatihan dilakukan dengan cara yang sama. Faktanya, pelatihan biasanya melibatkan persiapan untuk berbagai skenario dan pelatihan dilakukan di berbagai lingkungan. Menurut (Mangkuprawira, 2007) bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung

jawabnya dengan baik sesuai dengan standar. Menurut (Gomes, 2013), pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja di suatu perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semua perusahaan memiliki harapan untuk mempunyai karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang memuaskan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu pelatihan yang dikelola dengan baik dan tepat maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan terhadap pekerja bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, yang dilakukan secara konsisten untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penyuluhan dengan kinerja pemadam di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil ini dibuktikan dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini selaras dengan teori dari penelitian yang dikemukakan oleh (Hendryani et al., 2019) bahwa peran serta masyarakat dan mengatasi bahaya kebakaran sangat diperlukan, hal ini sejalan dengan Peraturan Gubernur Propinsi DKI Jakarta No : 224 Tahun 2015 yang menyatakan "Perlu mendayagunakan peran serta masyarakat dalam pencegahan penanggulangan kebakaran". Menurut (Arias et al., 2021), pentingnya kesadaran kebakaran sejak dini, seperti upaya memadamkan api, menyelamatkan diri dan penghuni rumah, serta menelpon layanan pertolongan sebelum meninggalkan gedung/rumah. Ini merupakan salah satu usaha untuk menciptakan

masyarakat yang sadar akan bahaya kebakaran adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan melalui kegiatan penyuluhan/ sosialisasi. Pelaksanaan penyuluhan ini guna meningkatkan peran serta masyarakat dalam mencegah, mengantisipasi dan menanggulangi bahaya kebakaran dan membantu kinerja para pemadam kebakaran.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut: Ada hubungan antara persepsi sarana dan prasarana, pelatihan, dan penyuluhan dengan kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang dibuktikan dengan hasil dari p value $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak.

Daftar Pustaka

- Arias, S., Nilsson, D., & Wahlqvist, J. (2021). A virtual reality study of behavioral sequences in residential fires. *Fire Safety Journal*, 120, 103067. <https://doi.org/10.1016/j.firesaf.2020.103067>
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center Of Economic Students Journal*, 2, 153–164.
- Danirmala Kawuryan. (2017). *Hubungan Meaningful Work dengan Kinerja pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya dan Kota Batu* (Vol. 11, Issue 1). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Daryanto. (2005). *Evaluasi Pendidikan*. In Depdiknas. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. (2020). Data Kebakaran 2020.
- Dramakti, R. G., & Sipayung, T. T. (2015). Analisis Faktor Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung). *Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika*, 2(2), 1500–1507.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi keempat)*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hendryani, A., Nurdinawati, V., Gunawan, I., & Elektromedik, J. T. (2019). Rumah Tangga Bagi Warga Kelurahan Duri Selatan Jakarta. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*.1(1), 22–26.
- Horas, J., Purba, V., & Munawar, A. (2008). Kajian dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 8(2), 95–102.
- Horn, G. P., Stewart, J. W., Kesler, R. M., DeBlois, J. P., Kerber, S., Fent, K. W., Scott, W. S., Fernhall, B., & Smith, D. L. (2019). Firefighter and fire instructor's physiological responses and safety in various training fire environments. *Safety Science*, 116(November 2018), 287–294. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.017>
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Kim, M. O., Kim, K., Yun, J. H., & Kim, M. K. (2020). Fire risk assessment of cable bridges for installation of firefighting facilities. *Fire Safety Journal*, 115, 103146. <https://doi.org/10.1016/j.firesaf.2020.103146>
- Lee, E. J., Ruy, W. S., & Seo, J. (2020). Application of reinforcement learning to fire suppression system of an autonomous ship in irregular waves. *International Journal of Naval Architecture and Ocean Engineering*, 12, 910–917. <https://doi.org/10.1016/j.ijnaoe.2020.11.001>
- Mangkunegara. (2008). *Kinerja*. Bandung : PT. Remaja Rosidya Karya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nimran, U., & Amirullah. (2012). *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pramono. (2012). Pengaruh Sistem Pembinaan, Sarana Prasarana Dan Pendidikan Latihan Terhadap Kompetensi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar Di Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Unnes*, 29(1) 7-16 .
- Septiana, U. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja yang Berfokus pada Bagian Damkar). *Ekonomi*, 8(5), 55.
- Simanjuntak Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FEUI.
- Slamet, M. (2000). Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan Pembangunan dalam Pembangunan. *Dalam Proseding Seminar IPB Bogor : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Menuju Terwujudnya Masyarakat Madan*. Jakarta : Pustaka Wira Usaha Muda.
- Subejo. (2010). *Penyuluhan Pertanian Terjemahan dari Agriculture (Edisi Dua)*. Jakarta : Bumi

- Aksara.
- Widayanto, P. (2016). Analisis kinerja tim pemadam kebakaran dalam upaya penanggulangan kejadian kebakaran di dinas kebakaran kota semarang. *In Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Widodo. (2005). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Xie, H. (2013). Heavy compressed air foam truck applied to high-rise building fires. *Procedia Engineering*, 52, 458–467. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2013.02.169>
- Yang, J., & Liang, J. (2012). Research on relationship between fire engines and fire risk. *Procedia Engineering*, 45, 674–677. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2012.08.221>
- Yuwono. (2008). *Definisi Sarana dan Prasarana*. Jakarta : Erlangga.