

SKRIPSI

KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR

Disusun oleh

NUR KAIDAH

Nomor Stambuk: 1056 1047 3013



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara**



NUR KAIDAH

Nomor Stambuk: 1056 1047 3013

KEPADA

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nurkaidah

Nomor Stambuk : 105610473013

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. H. Muh. Isa Ansyari, M.Si

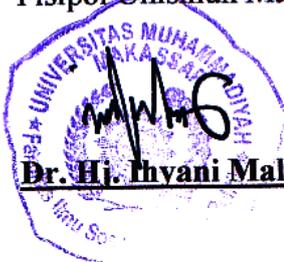
Pembimbing II



Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos. M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar


Dr. H. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos, MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0042/FSP/A.4-II/VIII/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 09 Agustus 2019

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

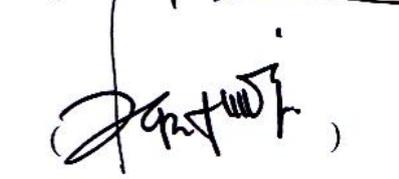

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si
4. Haerana, S.Sos, M.Pd



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Kaidah
Nomor Stambuk : 1056 1047 3013
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Nur Kaidah

ABSTRAK

NUR KAIDAH. *Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar*, pembimbing H. Muh. Isa Ansari K dan Syamsir Rahim.

Metode penelitian dengan lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar. Pemilihan tempat dan lokasi penelitian dengan alasan yaitu peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai. Jenis penelitian kualitatif dengan sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Informan penelitian terdiri atas Kepala Dinas, Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan masyarakat. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan pedoman wawancara. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa pegawai telah melaksanakan kinerjanya secara kuantitas dengan memberikan berbagai pelayanan yang berkaitan dengan input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Pegawai telah menunjukkan pencapaian kinerja yang berkualitas dengan memberikan pelayanan sesuai mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja sebagai laporan atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Pegawai menunjukkan kemampuan menjalankan kinerjanya secara efisien sesuai dengan penggunaan waktu kerja yang cepat, tepat, teliti, sesuai dan mampu menghindari risiko kerja atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Pegawai mampu memperlihatkan pencapaian kinerjanya secara efektif melalui kemampuannya untuk selalu hadir, siap sedia, memelihara pekerjaan dan berkesinambungan dalam atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kuantitas, Kualitas, Efisiensi dan Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR** Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat Orang Tua tercinta yaitu ibunda tercinta Intang yang telah rela berkorban tanpa pamrih dalam membesarkan, mendidik serta mendoakan keberhasilan penulis, dan yang tak kalah penting juga dorongan dan doa dari suami tercinta Musdar dan penyemangat saya yakni anakda fiqri yang tiada hentinya memberi dukungan dan semangat serta motivasi penuh pengorbanan yang tulus dan ikhlas. Bapak Dr. H. Muh.Isa Ansari,M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Drs.H.Samsir Rahim,S.sos.M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Segenap Dosen dan seluruh jajaran Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan di mulai dari semester awal hingga semester akhir. Pihak Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Drs.H.Andi Muh.Yasir,M.Si beserta para pegawai dan jajarannya yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian serta masyarakat yang menjadi informan penelitian sehingga semua proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan lancar Teman-teman seperjuangan kelas D angkatan 2013 beserta KKP FISIP Unismuh Desa Massamaturu polongbangken utara Takalar Muskirah Darwis, Nurwinda,Syamsinar, Kasming dan Fajar.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 2019



NURKAIDAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Teori dan Konsep Kinerja	12
3. Penilaian Kinerja Pegawai	15
4. Indikator Kinerja Pegawai	19
B. Kerangka Pikir	22
C. Fokus Penelitian	23
D. Deskripsi Fokus Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	26
B. Jenis dan Tipe Penelitian	26
C. Sumber Data	27
D. Informan Penelitian	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	29
G. Keabsahan Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	

A. Deskripsi Singkat Objek Penelitian	34
B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	93
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

L AMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Kota Makassar setiap tahunnya mengalami perubahan ditandai dengan pertambahan jumlah penduduk yang setiap tahun mengalami peningkatan. Pertambahan penduduk ini tentu dibarengi dengan pertambahan jumlah perumahan yang tersebar banyak di seluruh wilayah Kota Makassar, sehingga penduduknya padat dan ramai. Kondisi ini di satu sisi memiliki dampak atau ancaman yang membahayakan apabila terjadi kebakaran dan bencana yang tidak diduga.

Kota Makassar sering terjadi kebakaran dan bencana. Peristiwa kebakaran sering menhanguskan beberapa rumah pemukiman penduduk bahkan juga sering terjadi bencana yang tidak diduga terjadi. Peristiwa kebakaran dan bencana biasa menimbulkan korban baik jiwa, harta, maupun kerusakan lingkungan tempat tinggal masyarakat, karena itu diperlukan kehadiran pemerintah sebagai solusi untuk mengatasi, menangani dan menanggulangi terjadinya kebakaran dan bencana yang terjadi di Kota Makassar.

Pemerintah Kota Makassar telah membentuk Peraturan Walikota Makassar Nomor 88 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Cara Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar yang pembentukannya untuk penanganan secara khusus mengenai peristiwa kebakaran dan bencana. Atas dasar ini maka Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, kedudukannya sebagai pembantu walikota untuk melaksanakan tugas menanggulangi kebakaran, sehingga mengembangkan fungsinya untuk menyelamatkan korban kebakaran dan bencana seminimal mungkin terjadi di Kota Makassar.

Keberadaan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dituntut mempunyai kinerja yang tinggi di dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Kinerja pegawai pemadam kebakaran dan bencana dalam kurun

waktu lima tahun terakhir ini menunjukkan realisasi kinerjanya belum mencapai target yang diharapkan. Ini dapat dilihat dari data pencapaian kinerja yang belum mencapai di atas 95 persen. Pada tahun 2013 kejadian kebakaran terjadi 10 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan hampir mencapai 18 milyar, yang penanganannya baru sebesar 85.92 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 5 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 3 kali, dengan kerugian diperkirakan mencapai 10 milyar, dengan persentase penanganan sebesar 70.59 persen. Tahun 2014 kejadian kebakaran terjadi 12 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan 25 milyar, yang penanganannya sebesar 83.10 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 3 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 1 kali, dengan kerugian diperkirakan di atas 3 milyar dan persentase penanganan sebesar 82.35 persen.

Tahun 2015 kejadian kebakaran terjadi 20 kali dalam setahun dengan perkiraan kerugian di atas 35 milyar yang penanganannya sebesar 71.83 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 4 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 2 kali, dengan kerugian 15 milyar dan persentase penanganan sebesar 76.47 persen. Tahun 2016 kejadian kebakaran terjadi 15 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan 25 milyar yang penanganannya sebesar 78.87 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 2 kali berupa banjir 1 kali, angin kencang 1 kali, dengan perkiraan kerugian 800 juta, dan persentase penanganan sebesar 88.24 persen. Selanjutnya tahun 2017 kejadian kebakaran terjadi 14 kali dalam setahun dengan kerugian sekitar 30 milyar yang penanganannya sebesar 80.28 persen, sedangkan untuk kejadian bencana terjadi 3 kali berupa banjir 2 kali, angin kencang 1 kali, diperkirakan kerugian 600 juta, dengan persentase penanganan sebesar 82.35 persen (Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, 2018).

Berdasarkan data peristiwa kebakaran dan bencana yang terjadi dan telah ditangani oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar, di mana terlihat bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang terlatih dan profesional untuk menangani kebakaran dan bencana untuk meminimalisasi jatuhnya korban yang tidak besar.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus kebakaran dan bencana yang terjadi, tidak terlepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Penilaian tentang kinerja berdasarkan kondisi ideal yang ditunjukkan dipermasalahkan oleh masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai adalah kesiapan, kesiagaan dan ketersediaan armada dan petugas yang menjalankan pekerjaan untuk menangani kebakaran dan menanggulangi bencana yang terjadi, berdasarkan Standar Operasional (SOP) yang diaktualisasikan secara kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas.

Penilaian kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas dari pegawai yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kondisi nyata, terlihat kinerjanya masih rendah. Ini dapat dibuktikan secara kuantitas jumlah penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana sering terlambat direspon atas berbagai input laporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan bencana. Secara kuantitas masyarakat menilai kinerja pegawai masih rendah dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang terjadi di Kota Makassar.

Permasalahan kualitas kerja yang sering dikeluhkan oleh masyarakat atas kinerja pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana yang selama ini dilakukan belum sesuai dengan mutu standardisasi tanggap darurat kebakaran dan bencana, belum memiliki spesifikasi kerja yang profesional secara terpadu, realisasi kerja yang belum sesuai target penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana serta kelambanan dalam menentukan prioritas kerja yang harus dilakukan dengan siap siaga menanggulangi kebakaran dan bencana di Kota Makassar. Hal inilah yang sering mendapatkan sorotan atau kritikan dari masyarakat atas kinerja pegawai yang belum berkualitas.

Termasuk pegawai sering dipertanyakan cara dan metode dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang belum efisien dalam pelaksanaannya, sehingga masih terlihat permasalahan mengenai kinerja pegawai yang belum efisien berdasarkan penyikapan pelayanan apabila terjadi kebakaran dan bencana. Masih sering terlihat pegawai

belum efisien menggunakan waktu kerja yang cepat memberikan pertolongan, tepat menindaklanjuti kejadian, kurang teliti dalam mengambil keputusan, serta belum memiliki penyikapan yang tinggi dalam menghindari risiko kerja dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana di Kota Makassar. Permasalahan ini yang sering dikeluhkan oleh masyarakat atas kinerja pegawai yang belum efisien.

Demikian halnya masyarakat sering memperlakukan kinerja pegawai yang belum efektif dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Ini bisa dilihat dari cara kerja atau tindakan kerja yang dilakukan oleh pegawai belum efektif seperti keterbatasan pegawai sebagai petugas yang memberikan pertolongan atau bantuan di lapangan, ketidaksiapan melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menjalin pemeliharaan hubungan kerjasama dalam menangani permasalahan kebakaran dan bencana serta tidak adanya kesinambungan program dalam mengantisipasi setiap kejadian kebakaran dan bencana. Tentu ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum efektif sesuai dengan manfaat dan kegunaan dari aktivitas pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan ingin mengetahui kegiatan pegawai dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Oleh karena itu, penulis mengangkatnya ke dalam tulisan ilmiah yang berjudul **“Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemas dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar?
2. Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan kualitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar?
3. Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan efisiensi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar?

4. Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan efektivitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.
2. Mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan kualitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.
3. Mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan efisiensi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.
4. Mengetahui dan menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan efektivitas kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan studi ilmu administrasi negara tentang kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Upaya untuk memperluas pengetahuan bagi penulis di bidang studi ilmu administrasi negara khususnya mengenai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.
- b. Sebagai bahan informasi bagi Pemerintah yang terkait khususnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar dalam peningkatan kinerja pegawai.

- c. Bermanfaat bagi peneliti lanjutan menjadi informasi penting di dalam memahami mengenai penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai untuk dijadikan sebagai referensi ilmiah sesuai dengan kaidah-kaidah metodologi penelitian yang digunakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum adalah perbuatan atau hasil kerja (*performance*). Konteks khusus *performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan yang ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur melalui standar yang telah ditentukan. Menurut Bangun (2012:230) pengertian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yaitu suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai pada suatu periode tertentu.

Definisi kinerja individu sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2005:67) adalah kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang individu sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dengan efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja dari definisi ini adalah membuat hasil kerja secara kuantitas atas banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan, memperhatikan kualitas kerja sesuai tuntutan pekerjaan, dijalankan secara efisien menurut waktu yang tersedia dan memberikan manfaat kerja secara efektif.

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Bangun (2012:231) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan prasyarat pekerjaan. Prasyarat tersebut dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga diperoleh standar hasil pekerjaan sebagai sebuah penilaian kinerja.

Pengertian kinerja bagi seorang pegawai selalu diidentikkan dengan prestasi kerja yang dicapainya. Tohardi (2002:248) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauhmana pegawai tersebut melaksanakan

tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap pencapaian kinerja dari seseorang yang mendapatkan standar hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Handoko (2003:325) kinerja merupakan perubahan dari individu yang bertanggungjawab atas proses pekerjaan yang dilakukan menuju kepada pencapaian hasil kerja. Perubahan yang terjadi atas kinerja seseorang yaitu mencapai hasil kerja yang lebih baik, memperoleh hasil kerja yang tetap atau tidak memperoleh hasil kerja karena mengalami penurunan.

Mathis dan Jackson (2001:110) pencapaian kinerja merupakan hasil perbandingan ukuran spesifik atas pekerjaan yang dilakukan dari pekerjaan yang dihasilkan, sehingga penilaian kinerja sangat berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi.

Darmadi (2012:3) kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Winardi (2004:32) menyatakan kinerja merupakan aktualisasi perilaku seseorang yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented*). Tujuan tersebut dilakukan secara sadar dan berproses dalam melakukan suatu aktivitas menghasilkan kinerja. Kinerja menjadi penting bersamaan dengan motivasi dan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Mangkunegara (2007:9) definisi kinerja adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai dalam satuan waktu untuk mencapai hasil kerja. Hasil kerja ini dapat dinilai dan dievaluasi sesuai dengan pencapaian kerjanya. Robert (2005:3) menyatakan bahwa kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung secara berkesinambungan tentang pekerjaan untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan.

Pencapaian kinerja menurut Surjadi (2009:38) merupakan keputusan yang diambil oleh organisasi untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif mewujudkan tujuan organisasi. menjadi penting untuk dipahami bahwa kinerja sangat spesifik dengan hasil kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, dituntut untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kinerja yang diemban. Kinerja tersebut adalah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai hasil kerja yang dicapai yang lebih baik dari standar yang sudah ada. Atas dasar pengertian ini, maka segala aktivitas dalam upaya menjalankan pekerjaan harus menunjukkan standar pekerjaan yang lebih baik secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dalam bekerja.

2. Teori dan Konsep Kinerja

Teori dan konsep kinerja yang digunakan di dalam mengamati kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yaitu mengacu pada teori standar kerja dari Bangun (2012:231) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan prasyarat pekerjaan. Persyaratan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.

Dasar teori mengenai kinerja menggunakan teori prestasi oleh Mangkunegara (2007:9) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang efisien dan efektif untuk melaksanakan tugas kerja sesuai tanggungjawab. Teori ini memberikan batasan bahwa kinerja adalah prestasi atas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dalam suatu kewenangan dan tanggungjawab kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kedua teori ini digunakan untuk dapat menjabarkan konsep tentang kinerja. Ginanjar (2013:21) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bangun (2012:235) mengemukakan konsep kriteria pekerjaan merupakan ciri khusus suatu pekerjaan yang menjelaskan bagian-bagian penting dalam suatu pekerjaan. Kriteria pekerjaan tersebut berdasarkan sifat, perilaku dan hasil kerja yang dicapai. Kriteria berdasarkan sifat yaitu menyoroti tentang kepribadian seseorang dalam mengembangkan kinerjanya. Kriteria berdasarkan perilaku yaitu menyoroti seseorang berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya dan kriteria berdasarkan hasil yaitu menyoroti suatu pekerjaan berdasarkan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Rivai (2004:321) mengemukakan konsep standar kinerja sebagai pencerminan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Penilaian dari standar itu sangat berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari pekerjaan yang dijalankan. Standarnya harus lebih baik dari yang sudah ada, sehingga kinerja dapat terimplementasikan dengan pencapaian hasil yang maksimal secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dari ketentuan standar yang harus dicapai.

Septiana (2019:37) juga mengemukakan konsep kinerja. Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi sebuah organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Hartatik (2014:115) mengemukakan konsep kinerja merupakan prestasi yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi mewujudkan tujuannya. Untuk mengetahui pencapaian kinerja secara berprestasi maka terlihat dari pekerjaan yang dilakukan secara kuantitas maupun kualitas dengan menggunakan pemanfaatan kerja secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2011:328) menyatakan konsep kinerja berdasarkan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu kinerja tidak terlepas dari hasil yang dicapai kemudian

diperbandingkan antara realisasi dan target kerja yang diperoleh sesuai dengan akses dan dinamika pekerjaan yang dilakukan. Tulus (2017:3) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh orang yang telah diserahi tugas dalam suatu jabatan dalam negeri dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada rakyat

Menurut Martoyo (2007:86) konsep kinerja diartikan sebagai penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang secara sistematis sesuai dengan hasil kerja menurut kepentingan dan tujuan pekerjaan yang diharapkan. Konsep ini setiap orang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya sesuai prestasi yang dicapai dalam keterlibatan bekerja untuk memperoleh hasil kerja dengan jumlah banyak pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas), mengerjakan pekerjaan yang bermutu (kualitas), menjalankan pekerjaan dengan waktu singkat (efisien) dan bekerja dengan tepat guna (efektif). Ini merupakan pemahaman bahwa kinerja adalah prestasi hasil kerja seseorang dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan teori dan konsep kinerja yang diuraikan di atas, memiliki relevansi dengan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana untuk mendorong setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan merujuk pada teori standar kerja dan teori prestasi kerja, sehingga mampu mengembangkan tugas pokok dan fungsinya yang sesuai dengan konsep kinerja yang dapat membangun kemampuan seseorang untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prestasi dan dinamika kerja yang menuntutnya untuk menjalankan pekerjaan dalam menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya tidak terlepas dari pencapaian kinerja pegawai. Hal yang penting dari kinerja tersebut adalah penilaiannya. Siagian (2014:229) menyatakan penilaian suatu kinerja atau prestasi kerja dilakukan dengan sistem yang praktis yaitu dengan cara menilai apa yang dipahami dan diterima oleh pihak yang menilai dan yang dinilai. Semuanya dinilai berdasarkan hasil kerja. Jadi,

penilaian kinerja pegawai harus dinilai berdasarkan penilaian ukuran kinerja yang telah dicapai.

Menurut Bangun (2012:233-235) penilaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan standar pekerjaan sesuai dengan penilaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan (kuantitas), mutu pekerjaan yang dihasilkan (kualitas), ketepatan waktu mengerjakannya (efisien) dan manfaat kerja yang sesuai kehadiran dan kemampuan bekerjasama dalam suatu pekerjaan (efektif). Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja bahwa setiap individu atau kelompok diprasyaratkan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan atas apa yang dikerjakan dari unit pekerjaan.
- b. Kualitas kerja bahwa setiap pegawai dituntut menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang memberikan nilai tambah dan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan secara terorganisir oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi.
- c. Efisiensi kerja bahwa setiap orang dalam bekerja harus memanfaatkan waktu secara minimal dengan memperoleh hasil pekerjaan yang optimal dengan mengorbankan waktu seminimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu.
- d. Efektivitas kerja bahwa setiap orang atau kelompok dituntut memiliki kehadiran dan kemampuan bekerjasama sesuai dengan jadwal kehadiran bekerja dan komitmen bersama untuk mewujudkan tujuan kerja.

Bangun (2012:335) lebih lanjut mengutarakan penilaian kinerja berdasarkan kriteria pekerjaan. Ada tiga kriteria pekerjaan untuk dapat menilai kinerja individu atau kelompok yang bekerja dalam suatu organisasi. ketiga jenis penilaian kriteria tersebut antara lain berdasarkan sifat, perilaku dan hasil.

- a. Penilaian kinerja berdasarkan sifat yaitu setiap orang memiliki kepribadian dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu jenis pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya.

- b. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu setiap orang bekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perilakunya dilihat dari keseriusan atau ketelatenan menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu setiap orang dalam bekerja berusaha untuk mencapai hasil kerja baik secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif sebagai penilaian kinerja yang dimiliki.

Memahami penilaian kinerja tentu tidak terlepas dari siapa yang melakukan penilaian kinerja tersebut. Zulkarian (2018:236-237) menyatakan penilaian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan telah dapat diselesaikan tepat waktu. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri, penilaian rekan sekerja, atasan yang melakukan penilaian kerja, bawahan yang melakukan penilaian atas pekerjaan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

- a. Pegawai itu sendiri yang menilai kinerjanya, apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai dengan standar pekerjaan yang telah dilakukan. Biasanya pegawai menilai prestasinya dengan pekerjaan yang telah diselesaikan.
- b. Penilaian rekan sekerja yang menilai kinerjanya. Rekan sekerja atau para anggota dalam satu tim yang menilai kinerja seseorang, biasanya dinilai dari kemampuan dan profesionalisme kerja yang diwujudkan dalam pencapaian target kerja yang dihasilkan dalam satu tim.
- c. Atasan yang melakukan penilaian kinerja. Seorang atasan yang memiliki kewenangan kepada para bawahannya di dalam melaksanakan dan menindaklanjuti semua kebijakan, perintah dan rekomendasi kewenangan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- d. Bawahan yang melakukan penilaian atas kinerja yaitu para bawahan yang secara bersama-sama menjalankan pekerjaan dengan bekerjasama dan berkomitmen untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai atas kebijakan dan inisiatif pimpinan kepada pegawai yang bekerja.

- e. Penilaian yang dilakukan oleh masyarakat yaitu orang yang diluar organisasi yang diminta untuk melakukan penilaian atas kinerja yang biasanya disediakan sarana pengaduan berupa kotak saran untuk menilai hasil kerja yang telah dicapai, apakah memberikan kepuasan atau tidak dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diemban.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, penilaian kinerjanya dinilai berdasarkan pencapaian prestasi kerja, standar penilaian pekerjaan secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif, berdasarkan kriteria pekerjaan menurut sifat, perilaku dan hasil kerja, serta penilaian berdasarkan subjektivitas yang dapat dinilai oleh karyawan itu sendiri, rekan kerja, atasan, bawahan dan masyarakat atas apa yang telah dikerjakan dalam suatu organisasi.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dibangun berdasarkan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja. Mangkunegara (2007:10) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab. Ini berindikasi bahwa pencapaian suatu kinerja selalu mempunyai hasil kerja.

Untuk memahami pentingnya kinerja, maka perlu diketahui indikator kinerja sebagai peubah atau pembangun tercapainya kinerja. Menurut Bangun (2012:234) menyatakan indikator dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi meliputi kuantitas, kualitas, efisien, dan efektivitas kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Lebih jelasnya diuraikan indikator tersebut dilihat dari berbagai prospektif para ahli yaitu:

- a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan penilaian jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai prasyarat yang menjadi standar pekerjaan. Robert (2005:25) menilai kinerja seorang pegawai dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Usman (2006:18) menyatakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap jam bagi seorang pegawai merupakan nilai tambah yang penting dalam meningkatkan kinerjanya. Penilaian kuantitas kerja atas kinerja yang dicapai berupa

jumlah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input laporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Robbis dan Coulter (2010:82) menyatakan kualitas kerja merupakan penilaian terpadu yang sesuai standar yang berlaku dan mendapat kualifikasi kelayakan atas hasil kerja yang memuaskan. Menilai kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dinilai dari pencapaian standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja. Semakin berkualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai maka dinilai semakin berkinerja dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja menjadi penting dalam menilai kinerja seseorang atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Winardi (2004:166) pegawai yang berkinerja tinggi selalu bekerja secara efisien dengan memanfaatkan dan menggunakan waktu seminimal mungkin untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Menilai efisiensi kerja dari pegawai yang berkinerja dapat dilihat dari kecepatan, ketepatan, ketelitian, kesesuaian dan menghindari risiko kerja. Penilaian suatu kinerja yang efisien selalu mempertimbangkan waktu kerja yang digunakan untuk menghasilkan manfaat atau keuntungan yang besar dari pekerjaan yang dilakukan.

d. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja berorientasi kepada manfaat dan kegunaan pekerjaan yang dilakukan sebagai penilaian kinerja seseorang. Menurut Tohardi (2002:64) seseorang dalam melakukan pekerjaannya selalu memutuskan pekerjaan yang efektif sebagai penilaian kinerja yang dimiliki. Kontribusi mengenai efektivitas kerja yang dihasilkan selalu memberikan manfaat dan kegunaan atas pekerjaan yang dilakukan. Bentuk dari seseorang yang bekerja secara efektif dalam meningkatkan kinerja yaitu

bekerja dengan mempertimbangkan kehadiran, kesiapan, pemeliharaan dan kesinambungan dari pekerjaan yang diemban.

Wujud dari indikator kinerja ini dapat tercermin pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang selalu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kinerja yang dimiliki. Pegawai selalu mengambil keputusan untuk mengembang kinerjanya sesuai dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja dan efektivitas kerja dalam melakukan kesiagaan dan siap sedia menjalankan tugas memadamkan kebakaran dan menanggulangi bencana yang terjadi sewaktu-waktu.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini merupakan gambaran tentang penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar, berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 88 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Cara Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Selanjutnya acuan teori yang digunakan tentang kinerja pegawai mengacu pada teori standar kerja yang dikemukakan oleh Bangun (2012:231) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan prasyarat pekerjaan. Persyaratan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan yang meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja. Lebih jelasnya ditunjukkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini yaitu kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

D. Deskripsi Fokus Penelitian

Deskripsi fokus penelitian merupakan penjelasan atau uraian masing-masing dari fokus yang diamati untuk memberikan kemudahan dan kejelasan tentang pengamatan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu periode kerja organisasi. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektivitas kerja.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujud dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan mulai dari input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan bencana.
3. Kualitas kerja adalah mutu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya berbentuk mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja dari laporan penanganan kebakaran dan bencana.
4. Efisiensi kerja adalah pemanfaatan waktu kerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya bekerja dengan menggunakan waktu kerja dengan cepat, tepat, teliti, sesuai dan menghindari risiko kerja, atas penanganan kebakaran dan bencana.
5. Efektivitas kerja adalah memanfaatkan aktivitas pekerjaan untuk diselesaikan sesuai peruntukannya oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya bekerja secara efektif sesuai dengan kehadiran, kesiapan, pemeliharaan dan kesinambungan menangani peristiwa kebakaran dan bencana alam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan mulai februari sampai April 2019 untuk meneliti kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi tempat meneliti menegenai yaitu pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar, terletak di Jalan DR. Ratulangi No. 11 Mangkura, Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90113. Alasan memilih lokasi penelitian karena relevan dengan lokus dari penelitian yang peneliti amati.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mencakup penggunaan subjek yang dikaji dan kumpulan dari berbagai data studi kasus, pengalaman pribadi, wawancara, teks hasil pengamatan, visual yang menggambarkan makna keseharian.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian adalah studi kasus dengan maksud peneliti mengkaji kasus yang berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.

C. Sumber Data

Sumber data penelitian ini ada dua yang terdiri atas data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil:

- a. Wawancara, melakukan wawancara secara mendalam dan bebas kepada subyek penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan serta dibantu dengan *tape recorder*.
 - b. Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan penelitian yang terjadi.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka (*library research*) mengambil data dari sejumlah buku, literatur, tulisan karya ilmiah yang mendukung kelengkapan data sekunder.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian yang peneliti wawancarai adalah informan kunci sesuai dengan teknik pengumpulan informan yaitu melalui observasi langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi. Informan kunci yang diwawancarai adalah:

1. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.
2. Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.
3. Masyarakat.

Lebih jelasnya ditunjukkan pada tabel 1 informan penelitian:

Tabel 1
Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	1 orang
2	Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	4 orang
3	Masyarakat	3 orang
Total		8 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi. Berikut teknik pengumpulan data:

1. Observasi Langsung

Observasi atau pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data dalam mengamati secara langsung sasaran penelitian, merekam peristiwa dan studi dokumentasi secara cermat. Teknik pengamatan yang digunakan adalah pengamatan studi yaitu kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.

2. Wawancara Mendalam

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam diharapkan mengungkapkan pengamatan empirik tentang penelitian. Kegiatan pengamatan dan wawancara, tidak ditentukan waktu secara ketat namun peneliti menyesuaikan diri dengan kegiatan dan kebiasaan, baik kegiatan perorangan maupun bersama. Mendukung kedua teknik pengumpulan data tersebut, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman observasi, wawancara dan pencatatan hasil kegiatan. Selain itu digunakan rekaman peristiwa (camera digital) dan walkman untuk kegiatan wawancara yang dapat mengabadikan kenyataan yang ada di tempat penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu penggunaan catatan-catatan atau pengambilan gambar yang ada di lokasi penelitian untuk dijadikan referensi sumber yang relevan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aktivitas yang difokuskan untuk mengolah data-data yang telah didapatkan oleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi

dalam hubungannya dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah melakukan kegiatan proses analisis data. Hal ini ditujukan untuk memilih data-data yang telah terkumpul pada saat penelitian dilaksanakan, yang selanjutnya analisis data kualitatif terbagi dalam tiga tahap yaitu:

1. Reduksi Data

Saat peneliti melakukan pengambilan data di lapangan banyak kerumitan yang dilalui dengan mewawancarai sumber data utama, peneliti mencatat, merekam semua jawaban yang dikemukakan oleh sumber data, beragam data yang penulis peroleh. Ada jawaban yang sama ada juga jawaban yang berbeda terhadap setiap pertanyaan yang diajukan.

Maka yang harus dilakukan peneliti yaitu melakukan analisis melalui mereduksi data, mereduksi data berarti merangkum semua hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian memilah dan mengambil hal-hal yang penting, yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji oleh peneliti dengan berdasarkan pada indikator yang dikembangkan dalam pedoman wawancara yang terkait dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.

2. Menyajikan Data

Langkah utama kedua dari kegiatan analisis data ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari kata yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Setelah mereduksi data sesuai dengan hal-hal pokok yang difokuskan pada permasalahan yang ingin dikaji, langkah selanjutnya adalah peneliti menyajikan data tersebut dalam bentuk narasi. Artinya, setiap fakta dan informasi yang didapatkan yang terjadi ataupun tidak ditemukan peneliti, kemudian dinarasikan dan diberikan interpretasi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi terorganisir, memberikan pemahaman kepada peneliti mengenai fenomena yang terjadi, setelah itu peneliti merencanakan tindakan selanjutnya yang harus diambil berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena tersebut. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun atau menyajikan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi yang berkenaan dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Makassar.

3. Verifikasi Data dan Penarikan Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah verifikasi data, seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan selanjutnya. Proses untuk mendapatkan kebenaran laporan inilah yang disebut verifikasi data. verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian

dilakukan, sejak pertama kali memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis lebih lanjut dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, berbobot dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang. Selanjutnya dituangkan dalam bentuk kesimpulan yang masih bersifat naratif.

Setelah data disajikan dan diverifikasi dalam bentuk naratif berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, langkah peneliti selanjutnya adalah menarik kesimpulan berdasarkan pemaparan data tersebut. Penyimpulan data sesuai dengan fokus masalah, kesimpulan yang diajukan sekaligus sebagai temuan penelitian.

G. Keabsahan Data

Data yang terkumpul dilakukan pengabsahan data melalui pengecekan dengan triangulasi (buktinya melakukan pengamatan yang melibatkan unsur peneliti, metode dan obyek yang diamati), sesuai pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data bersangkutan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode (Sugiyono, 2006). Teknik triangulasi digunakan sesuai dengan sumber, teknik dan waktu.

H. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	2018									
		Oktober		November				Desember			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Lapangan										
2.	Pengembangan Desain										
3.	Rancangan Proposal										
4.	Proposal										
5.	Instrumen Penelitian										
6.	Persiapan Penelitian										
7.	Pelaksanaan Penelitian										
8.	Pengumpulan Data										
9.	Pengolahan Data										
10.	Analisis Data										
11.	Penyajian Hasil										
12.	Skripsi										

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Singkat Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar berlokasi di Jalan Dr. Sam Ratulangi Makassar. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar sebagai salah satu instansi yang ada di bawah naungan Pemerintah Kota Makassar mempersiapkan diri terutama mendukung sepenuhnya kebijakan pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2005 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dan Surat Keputusan Walikota Nomor 73 Tahun 2005 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Adapun tugas pokok yang diemban adalah “membina dan mengendalikan kebijakan di bidang pemadam kebakaran meliputi pemadam kebakaran, penanggulangan bencana, sarana dan prasarana serta penyuluhan dan pengawasan”.

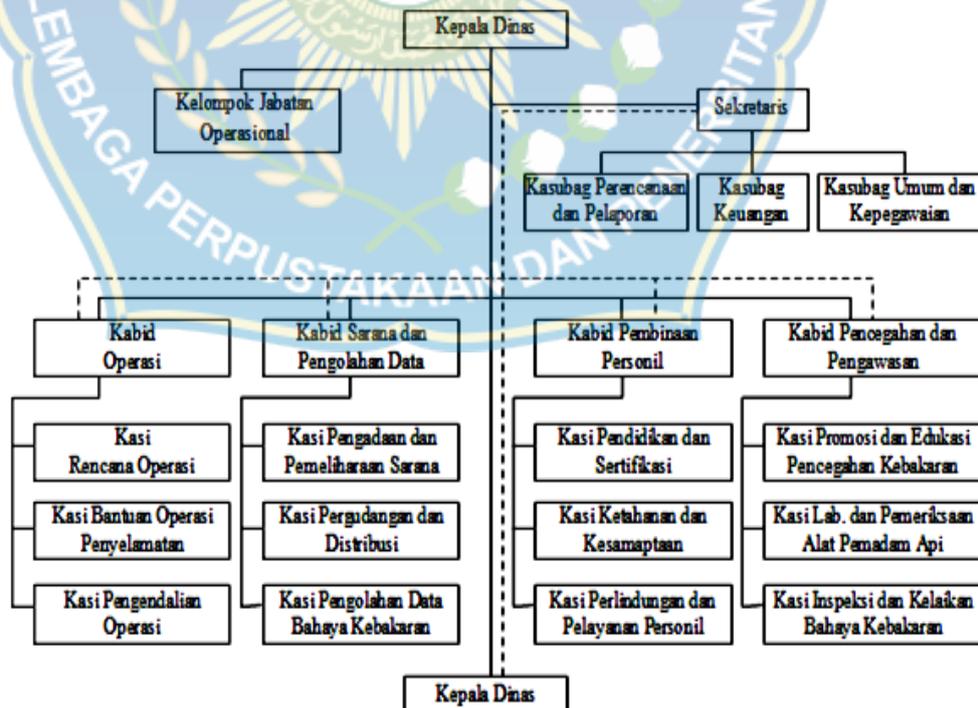
Visi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar adalah “terciptanya ketentraman dan rasa aman dari bahaya kebakaran”. Untuk mendukung visi tersebut masa visi yang diemban adalah: 1) terpenuhinya sarana dan prasarana pemadam kebakaran; 2) meningkatkan profesionalisme dan rekrutmen personil; 3) meningkatkan kesadaran serta partisipasi masyarakat; 4) meningkatkan perencanaan pengawasan dan

pengendalian, pengembangan di bidang bencana kebakaran; 5) membangun kerjasama dan koordinasi kemitraan dengan instansi terkait; dan 6) meningkatkan manajemen pelaksanaan penanggulangan bencana kebakaran.

Jumlah armada yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran adalah 26 unit mobil penyemprot, 9 unit mobil tangki, 3 unit mobil tangga, 1 unit mobil evakuasi, 1 unit mobil ambulance dan 5 unit motor pemadam. Adapun jumlah personil terdiri atas staf sebanyak 102 orang dengan rincian 68 orang pegawai negeri sipil dan 34 orang tenaga kontrak, serta pasukan (pleton) sebanyak 262 orang dengan rincian 98 orang pegawai negeri sipil dan 164 orang tenaga kontrak.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar sebagai berikut:



Gambar 2
Struktur Organisasi

Selanjutnya mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah standar kualifikasi masing-masing jabatan pada bidang teknis fungsional penanggulangan kebakaran meliputi sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi Pemadam 1 (Juru Padam) meliputi:
 - a) Mampu memadamkan kebakaran dengan APAR.
 - b) Mampu menggunakan peralatan pemadaman jenis hydrant.
 - c) Mampu menggunakan dan memelihara peralatan pelindung diri (fire jacket, helm, dan safety shoes serta sarung tangan) secara cepat dan tepat.
 - d) Mampu melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan mampu melaksanakan sistem tali temali untuk pengamanan dan penyelamatan korban.
- 2) Kualifikasi Pemadam 2 dan 3 (Juru Penyelamat dan Pemadam) meliputi:
 - a) Mampu melaksanakan operasi ventilasi asap bangunan rendah.
 - b) Mampu melaksanakan prosedur penyelamatan.
 - c) Mampu melaksanakan prosedur pemutusan aliran gas dan listrik.
 - d) Mampu menentukan asal titik api dan dampak kebakaran.
 - e) Mampu menentukan metoda dan teknis perawatan darurat medis.
 - f) Mampu menggunakan sarana komunikasi dan memanfaatkan sistem informasi.
 - g) Mampu memimpin regu unit mobil.
 - h) Mampu melaksanakan prosedur teknik masuk secara paksa dan memahami konstruksi pintu, jendela dan dinding bangunan termasuk resiko bahaya yang dihadapi.
 - i) Mampu menentukan sistem penyediaan dan distribusi air.
 - j) Mampu menentukan jenis dan tipe alat pelindung diri dan mampu menggunakan alat tersebut dalam waktu 1 menit.
 - k) Mampu memimpin pleton pemadam kebakaran.
 - l) Mampu menyusun pelaporan kejadian kebakaran.

- m) Mampu mengidentifikasi dan menentukan standar prosedur operasional dari seluruh peralatan pemadaman dan penyelamatan.
 - n) Mampu membaca peta lingkungan dan menguasai data sumber air pada wilayah tugasnya.
- 3) Kualifikasi Operator Mobil Kebakaran meliputi:
- a) Memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi.
 - b) Mampu menggunakan dan memelihara unit mobil pemadam kebakaran.
 - c) Mampu mengurus kebutuhan perawatan dan atau kendaraan yang dimiliki oleh institusi pemadam kebakaran (IPK).
 - d) Mampu mengurus dan mengatur pool mobil/kendaraan.
 - e) Mampu menentukan jenis/tipe mobil atau kendaraan yang dibutuhkan dalam usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan atau penyelamatan terhadap bencana lain.
 - f) Mampu menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.
- 4) Kualifikasi Montir Mobil Kebakaran meliputi:
- a) Memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi.
 - b) Mampu melaksanakan usaha-usaha pemeriksaan dan perbaikan seluruh peralatan teknis operasional kebakaran dan kendaraan kebakaran secara periodik maupun insidental.
 - c) Mampu melaksanakan pengujian mesin termasuk hasil perbaikan.
 - d) Mampu mempersiapkan sarana dan prasarana perbaikan dan pengujian yang dibutuhkan.
 - e) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.
- 5) Kualifikasi Operator Komunikasi Kebakaran meliputi:
- a) Memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi.
 - b) Menerima dan meneruskan berita terjadinya bencana kebakaran dan atau bencana lain kepada pimpinan dan satuan-satuan operasional yang terkait serta meneruskan perintah dari pos komando/pusat pengendalian operasi.
 - c) Mampu mengatur dan memelihara jaringan dan alat komunikasi.

- d) Mampu mengatur alarm sistem kebakaran dari instansi dan atau unit kerja lainnya dan masyarakat dengan pos komando/pusat pengendali operasi (ruang data/informasi).
- e) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

Berdasarkan deskriptif gambaran umum objek penelitian, maka ditetapkan beberapa informan penelitian yang memberikan informasi mengenai kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Informan penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:



Tabel 2
Informan Penelitian

Nama Informan	Jabatan	Keterangan
1. Drs. H. Andi Muh. Yasir, M.Si	Plt. Kepala Dinas	MY
2. Riswandi, S.Sos., M.AP	Kasubag Umum & Kepegawaian	RS
3. Aswin K. Harun, S.STP., M.Si	Kabid Sarana dan Pengolahan Data	AK
4. Faisal Jafar, SE., MM	Kabid Pembinaan Personil	FJ
5. Alamsyah Thalib, AP., M.Si	Kabid Pencegahan dan Pengawasan	AT
6. Rosdiana	Masyarakat	RD
7. Marsuki	Masyarakat	MS
8. Sulaeman	Masyarakat	SL

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Berikut peneliti melakukan wawancara dengan informan Kepala Dindamkar untuk menanyakan sejauhmana kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana selama ini. Petikan wawancara dengan informan:

“Sejauh ini kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sudah bagus, ini dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja dalam melakukan penanggulangan dan penanganan serta pencegahan berbagai kejadian kebakaran dan melakukan kegiatan evaluasi bencana baik secara kuantitatif jumlah kebakaran dan bencana yang terjadi, secara kualitas menangani kebakaran dan penanggulangan bencana dengan meminimalkan risiko korban manusia dan harta benda, secara efisien selalu siap siaga setiap waktu dalam melakukan pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana serta sudah efektif di dalam menjalankan tugas untuk mengatasi dan menanggulangi terjadinya kebakaran dan bencana yang terjadi setiap saat” (Hasil Wawancara: MY, 4 Maret 2019).

Ini memberi makna bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran telah dijalankan dengan baik secara kuantitas, kualitas, efisien, dan efektif dalam melakukan penanganan pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana di Kota Makassar.

Selanjutnya peneliti mewawancarai dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian untuk menanyakan sejauhmana setiap personil mengapresiasi tugas pokok mereka dalam mencapai target kinerja yang diharapkan. Petikan wawancara dengan informan:

“Setahu saya setiap pegawai telah menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian kinerja di bidang pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana. Tugas utama tersebut yaitu melakukan pembinaan dan pengendalian di bidang pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana alam sesuai ketersediaan sarana dan prasarana serta selalu melakukan penyuluhan dan pengawasan secara intensif kepada masyarakat sesuai visi yang diemban yaitu terciptanya tata krama dan rasa aman dari bahaya kebakaran dan bencana” (Hasil Wawancara: RS, 4 Maret 2019).

Ini memberi makna bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah melaksanakan tugas pokoknya untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan visi yang diemban yaitu terciptanya tata krama dan rasa aman dari bahaya kebakaran dan bencana bagi masyarakat Kota Makassar.

Berdasarkan uraian dan hasil wawancara dengan informan di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan baik secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif sesuai dengan visi dan misi yang diemban untuk mewujudkan tata krama dan rasa aman dari bahaya kebakaran.

B. Hasil Penelitian

Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar merupakan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu periode kerja organisasi. Penilaian kinerja dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektivitas kerja.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujud dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan mulai dari input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan bencana.

a. Input Pelaporan

Input pelaporan yang dimaksud adalah segala bentuk laporan yang masuk ke Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang berkaitan dengan kejadian kebakaran dan bencana yang dilaporkan oleh masyarakat dan ditangani dalam rangka menangani kebakaran dan bencana yang terjadi.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kinerja pegawai berdasarkan kuantitas input pelaporan atas penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya memerintahkan kepada setiap petugas untuk selalu siap siaga menerima berbagai masukan laporan dari masyarakat, khususnya laporan mengenai kejadian kebakaran dan penanggulangan bencana. Input laporan yang harus diperhatikan yaitu siapa masyarakat yang melapor, tempat kejadian yang ada di wilayah Kota Makassar, jenis kejadian yang perlu ditanggulangi dan tanggal serta jam kejadian peristiwa kebakaran atau bencana yang tercatat secara administratif” (Hasil Wawancara: MY, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa penerapan kinerja berupa kuantitas input pelaporan yang diterima oleh masyarakat dan ketersediaan petugas dan peralatan kerja yang tersedia dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang harus dilakukan oleh pihak petugas.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Sarana dan Pengolahan Data yaitu untuk mengetahui apa saja yang menjadi input pelaporan dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi kami di bagian sarana dan pengolahan data yang berkaitan dengan bentuk-bentuk laporan masyarakat untuk dilakukan penanganan kejadian kebakaran dan penanggulangan bencana, kami selalu mencatat berapa armada yang beroperasi berdasarkan jumlah petugas yang diturunkan dengan menggunakan kendaraan pemadam, kendaraan operasional bersama dengan petugas yang terlibat. Ini semua dilakukan pencatatan secara teregistrasi dalam suatu buku administrasi berdasarkan jumlah kejadian, jumlah armada yang digunakan (kendaraan dan perlengkapannya) dan jumlah petugas yang terlibat harus tercatat dengan tertib” (Hasil Wawancara: AK, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa kinerja pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan penilaian kuantitas dalam menginput berbagai informasi

yang terkait dengan penggunaan armada penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana sesuai dengan jumlah kendaraan yang digunakan, jumlah petugas yang terlibat dan tingkat frekuensi kejadian yang terjadi dalam setiap waktu yang dicatat dan didokumentasikan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai input pelaporan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat yang pernah mengalami kebakaran rumah, keberadaan petugas pemadam kebakaran sangat membantu dalam memadamkan api yang pernah terjadi di sekitar lingkungan saya, sehingga banyak rumah tetangga yang terselamatkan. Jadi saya merasa bahwa kinerja pegawai dilihat dari kuantitas input pelaporannya, sangat cepat merespon laporan tentang kejadian kebakaran dengan menurunkan paling sedikit 4 atau 5 armada mobil kendaraan pemadam dan petugas yang datang langsung ke tempat kejadian” (Hasil Wawancara: RD, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa kinerja pegawai berupa kuantitas input dalam pelaporan masyarakat atas kejadian kebakaran dan bencana dengan cepat ditindaklanjuti oleh petugas dengan langsung mendatangi tempat kejadian bersama dengan tim armada kebakaran dan bencana yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai penilaian kinerja berdasarkan kuantitas input pelaporan sudah diterapkan dan dijalankan oleh setiap pegawai yang bertugas untuk melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana sesuai dengan input laporan yang diterima yang kemudian dicatat dan diregistrasi secara administrasi untuk menilai pencapaian kinerja pegawai.

b. Proses Penanggulangan

Proses penanggulangan yang dimaksud adalah segala bentuk laporan yang masuk untuk diproses oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang berkaitan dengan kejadian kebakaran dan bencana yang dilaporkan oleh masyarakat dan ditangani dalam rangka menangani kebakaran dan bencana yang terjadi.

Dalam pola operasi statis unit penyerang berada di antara daerah kebakaran dan daerah bahaya kebakaran untuk mencari sumber api dan memadamkan kebakaran. Unit penyalur posisi berada diantara mobil unit penyerang dan mobil unit penghisap. Selanjutnya unit penghisap (berada didekat sumber air) yang mensuplai air dari sumber air ke unit penyalur dan selanjutnya disalurkan ke unit penyerang.

Pola operasi dinamis menempatkan unit penyerang pertama apabila pasokan airnya habis akan meninggalkan tempat untuk mencari pasukan air, kemudian posisinya diganti oleh unit mobil pemadam kebakaran berikutnya begitu seterusnya. Pola ini dilakukan apabila sumber air jauh dari sasaran dan tidak mungkin menggunakan pola statis.

Pola operasi gabungan unit penyerang disuplai oleh beberapa unit mobil kebakaran dibelakangnya, maka unit yang terakhir sebagai pensuplai apabila pasokan airnya habis, selanjutnya unit rangkaian terakhir akan meninggalkan posisinya untuk mencari pasokan air, kemudian posisinya digantikan oleh unit-unit cadangan yang masih berisi pasokan air. Pola ini umumnya digunakan apabila jalan menuju tempat kejadian kebakaran (sasaran sempit dan sumber airnya tidak ada/jauh dari sasaran).

Selanjutnya pola operasi khusus pada bangunan tinggi dapat menggunakan 3 pola diatas dengan menambah unit mobil khusus yaitu mobil unit tangga, snorkel, rescue dan lain-lain. Pemberangkatan unit mobil atas perintah Komandan Pleton, Wakil Komandan Pleton/Ka. Sie. Operasi/Ka. Bid. Dinas Operasional dan Pengendalian dengan memberangkatkan unit pertama dan pos terdekat untuk meluncur ke tempat kejadian kebakaran, ditambah dari posko/pos-pos lain sesuai dengan kebutuhan.

Penyelamatan jiwa dalam setiap kejadian kebakaran/bencana lain harus lebih diutamakan sambil melakukan pemadaman. Setiap melaksanakan tugas operasional pemadaman kebakaran dan bencana lain penggunaan telepon/radio komunikasi hendaknya dilakukan seperlunya saja, singkat, jelas dan yang tidak

berkepentingan cukup memonitor saja. Pengawasan terhadap kelancaran penggunaan/gangguan komunikasi dilakukan oleh Sub Dinas Operasional dan Pengendalian.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kuantitas kinerja pegawai berdasarkan proses penanggulangan atas penanganan kebakaran dan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya sebagai Plt. Kepala Dinas, senantiasa menghimbau kepada setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja secara kuantitas sesuai dengan proses penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang diterapkan dalam pola operasional yang telah dikenal oleh setiap pegawai, baik itu bersifat operasi statis, dinamis, gabungan, khusus, pemberangkatan unit mobil, penyelamatan jiwa dan penggunaan sarana komunikasi” (Hasil Wawancara: MY, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa setiap pegawai dihimbau untuk mampu menjalankan tugas sesuai dengan pola operasional dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana yang telah menjadi konsensus bersama antara lain melaksanakan tugas secara kuantitas melalui pola operasi yang telah ditetapkan.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pencegahan dan Pengawasan yaitu informan untuk mengetahui proses apa saja yang dilalui dalam penanggulangan kebakaran dan bencana yang dilakukan setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi kami di tim pencegahan dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja secara kuantitas dari proses pola operasi yang kami lakukan secara statis yaitu dengan melaksanakan tugas untuk menindaklanjuti segala laporan dari masyarakat tentang kebakaran dan bencana, kami bekerja secara dinamis sesuai dengan pertimbangan penanganan dan penanggulangan yang praktis dan taktis, kami juga bekerja dengan melakukan tindakan operasi gabungan dan khusus untuk menanggulangi setiap kebakaran dan bencana, karena itu tindakan kerja kami selalu berkaitan dengan penggunaan unit mobil dan alat perlengkapan penyelamatan jiwa dan dilengkapi dengan sarana komunikasi sebagai wujud konkrit pekerjaan yang kami lakukan” (Hasil Wawancara: AT, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa dalam mengembang suatu tugas setiap pegawai harus mampu meningkatkan kinerja secara kuantitas sesuai proses pola penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana dengan memanfaatkan semua kemampuan di dalam mengembangkan tugas tersebut mulai dari aktivitas operasional statis sampai dengan penggunaan sarana komunikasi untuk mempermudah proses kelancaran pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai proses penanggulangan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat yang melihat tindak lanjut dari pencapaian kinerja pegawai kebakaran secara kuantitas dalam melakukan proses penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana, saya nilai sudah bagus. Ini dapat dibuktikan dengan setiap ada kejadian kebakaran dan bencana petugas selalu berada di tempat kejadian dalam menjalankan tugasnya yang dilengkapi dengan kemampuan dalam menangani dan menanggulangi setiap kebakaran dan bencana yang terjadi di Kota Makassar” (Hasil Wawancara: MS, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat memberikan apresiasi atas kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana secara kuantitas dari proses pola operasional penanganan dan penanggulangan yang terjadi di tempat kejadian.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai proses penanggulangan dalam penilaian kuantitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan tugasnya dengan siap dan siaga untuk melakukan berbagai aktivitas operasional yang telah menjadi konsensus bersama baik dilakukan secara operasi statis, dinamis, gabungan, khusus, menggunakan armada, unit mobil, penyelamatan jiwa dan dukungan sarana komunikasi yang memadai untuk melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana yang ada di Kota Makassar.

c. Tindak Lanjut atas Laporan

Tindak lanjut atas laporan sebagai penilaian kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, merupakan serangkaian kegiatan yang ditindaklanjuti oleh setiap pegawai dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana. Wujud tindak lanjut atas laporan tersebut berdasarkan penentuan tempat kejadian kebakaran/bencana, memutuskan rute lokasi kejadian kebakaran/bencana yang mudah dilewati, waktu tempuh yang efektif ke lokasi kebakaran/bencana, persiapan perlengkapan pemadaman siap pakai, dukungan armada kebakaran/bencana yang telah terparkir dan jumlah personil yang terlihat stand by di tempat.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kuantitas kinerja pegawai berdasarkan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Bagi saya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas dilihat dari tindak lanjut atas laporan tentang apa yang harus dikerjakan sesuai dengan tindak lanjut tempat, area lokasi kejadian, waktu tempuh, menyiapkan armada, perlengkapan dan ketersediaan personil untuk senantiasa siap dan siaga melaksanakan tugas penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana dengan baik” (Hasil Wawancara: MY, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kuantitas berupa tindakan atas laporan yang sesuai dengan item kerja yang harus ditindaklanjuti untuk menangani dan menanggulangi kejadian kebakaran dan bencana untuk meminimalisasi kerugian yang ditimbulkan.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui bagaimana tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Sebagai pegawai yang menangani dan menanggulangi kebakaran dan bencana kami harus memberikan kepastian dan jaminan kepada masyarakat atas tindak lanjut laporan yang diberikan. Setiap kejadian atau peristiwa kebakaran dan bencana, harus ditentukan tempat kejadian, rute yang cepat untuk menemukan tempat kejadian, mempersiapkan segala kelengkapan, armada dan personil untuk terjun langsung setiap menerima laporan kejadian kebakaran dan bencana. Ini penting ditindaklanjuti agar dapat

meminimalkan risiko yang ditimbulkan atas kebakaran dan bencana yang terjadi” (Hasil Wawancara: FJ, 6 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa sebagai pegawai yang bertugas melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana, selalu siap siaga untuk melakukan tindak lanjut atas laporan terjadinya kebakaran/bencana agar masyarakat dapat terbantu minimal mengurangi risiko, korban dan kerugian atas musibah kejadian tersebut.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan SL mewakili informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai tindak lanjut atas laporan sebagai penilaian kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Saya berterima kasih kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang telah siap siaga untuk menindaklanjuti atas laporan kejadian dari warga, utamanya kejadian kebakaran dan bencana alam yang sewaktu-waktu terjadi, sehingga masyarakat sangat mengharapkan kinerja pegawai mampu meringankan beban risiko, jumlah korban dan kerugian yang diderita” (Hasil Wawancara: SL, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat memberikan apresiasi mengenai kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran yang senantiasa melakukan tindak lanjut atas pelaporan yang diberikan, di mana pegawai dengan siap dan siaga, mendatangi tempat kejadian dengan tepat waktu, sehingga meminimalisasi terjadinya risiko, jumlah korban dan kerugian yang ditimbulkan atas kebakaran dan bencana.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai tindak lanjut atas laporan dalam penilaian kuantitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan tugas tindak lanjut atas laporan sesuai dengan kesiapan dan kesiagaan menentukan tempat kejadian, menentukan lokasi area kejadian, waktu tempuh yang efektif ke lokasi kebakaran/bencana, persiapan perlengkapan pemadaman siap pakai, dukungan armada kebakaran/bencana yang telah terparkir dan jumlah personil yang terlihat stand by di tempat.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya berbentuk mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja dari laporan penanganan kebakaran dan bencana.

a. Mutu Standardisasi Kerja

Mutu standardisasi kerja dilihat berdasarkan kualifikasi SDM personil pemadam kebakaran yang merupakan bagian yang sangat penting dalam menunjang kinerjanya. Kualifikasi didasarkan pada jabatannya masing-masing. Analisis kualifikasi SDM personil pemadam kebakaran dibandingkan dengan Standar Permendagri No 16 Tahun 2009 dilihat dari analisis kelompok jabatan fungsional dan struktural.

Jabatan fungsional petugas pemadam kebakaran menurut Permendagri No 16 Tahun 2009 terdiri dari pemadam 1, pemadam 2, pemadam 3, operator mobil pemadam, montir mobil serta operator komunikasi. Jabatan struktural petugas pemadam kebakaran di lapangan terdiri dari komandan pleton, wakil komandan pleton, komandan regu, driver serta anggota pemadam kebakaran.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kualitas kinerja pegawai berdasarkan mutu standardisasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Setahu saya bahwa kinerja pegawai aparatur dilihat dari kualitas kerja yang ditunjukkan harus disesuaikan dengan mutu standardisasi kerja dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana, di mana mutu standardisasi tersebut merupakan patron utama yang harus dipahami dan diketahui oleh pegawai. Saat ini untuk jabatan fungsional harus mengetahui elemen analisis berdasarkan persyaratan umum, khusus dan kualifikasi, dan untuk struktural terdiri atas komandan pleton, wakil komandan, komandan regu, driver/operator mobil dan anggota sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 16 Tahun 2019” (Hasil Wawancara: MY, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa kinerja pegawai telah disesuaikan dengan mutu standardisasi kerja berdasarkan elemen analisis untuk jabatan fungsional dan struktural. Di mana untuk jabatan fungsional umumnya sudah

sesuai dengan aturan yang berlaku, sementara struktural belum, yang berarti masih perlu untuk diaktualisasikan.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Umum dan Kepegawaian yaitu untuk mengetahui sejauhmana mutu standardisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Saya melihat bahwa sumber daya manusia dari pegawai masih perlu untuk ditingkatkan dalam melaksanakan tugas menangani dan menanggulangi kebakaran dan bencana dengan memperhatikan elemen analisis yang harus dijalankan baik secara fungsional maupun struktural. Peningkatan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan pencapaian kinerja secara kualitas untuk menjamin pelaksanaan tupoksi pegawai berjalan dengan baik dan lancar sesuai harapan” (Hasil Wawancara: RS, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pencapaian kinerja pegawai secara kualitas telah diupayakan dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui mutu standardisasi kerja sesuai dengan elemen analisis fungsional dan struktural untuk dapat dijalankan dengan baik sebagai pelaksanaan tupoksi dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai mutu standardisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat untuk menilai kualitas kinerja pegawai kami hanya dapat menilai dari bentuk pelayanan yang diberikan atas berbagai laporan yang ditindaklanjuti oleh pegawai dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Saya menilai sudah dijalankan dengan baik seperti terlihat dari kesiapan dan kesiagaan armada dan petugas yang datang ke lokasi kebakaran dan bencana yang tepat waktu” (Hasil Wawancara: RD, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana telah dilakukan oleh pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas sesuai dengan tupoksi dari pegawai. Kinerja pegawai yang berkualitas tercermin dari pelaksanaan tugas penanganan dan penanggulangan

kebakaran/bencana sesuai mutu standardisasi elemen analisis jabatan fungsional dan struktural yang saling terpadu untuk mengembang tugasnya.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai mutu standardisasi kerja dalam penilaian kualitas kinerja pegawai menunjukkan telah diaktualisasikan dengan baik, khususnya dalam mengembang tugas mutu standardisasi kerja yang sesuai dengan elemen analisis struktural dan fungsional yang dijalankannya.

b. Spesifikasi kerja

Spesifikasi kerja sebagai penilaian kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujud spesifikasi kerja berdasarkan standar kualifikasi pegawai yang disesuaikan menurut laporan kinerja instansi pemerintah.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kualitas kinerja pegawai berdasarkan spesifikasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Salah satu hal yang penting menurut saya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara kualitas dapat dilakukan sesuai spesifikasi kerja yang dimilikinya yang berbasis kepada laporan kinerja instansi pemerintah. Setiap pegawai dalam kenyataannya telah memiliki spesifikasi yang layak baik dilihat dari spesifikasi sebagai pemadam 1 (juru padam), pemadam 2 dan 3 (juru penyelamat dan pemadaman), operator mobil kebakaran, montir mobil kebakaran dan operator komunikasi kebakaran. Saya melihat pegawai sudah memiliki spesifikasi tersebut” (Hasil Wawancara: MY, 7 April 2019).

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa spesifikasi kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas sesuai dengan kemampuan di dalam melakukan pemadaman kebakaran/bencana, melakukan penyelamatan, pemadaman, melakukan tindakan operasional dalam menangani kebakaran termasuk kemampuan spesifikasi dan komunikasi dalam melakukan penanganan kebakaran sebagai tim kerja yang terpadu.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana spesifikasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi kami dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja pegawai secara kualitas dengan melakukan spesifikasi kepada pegawai yang memiliki kemampuan untuk melakukan pemadaman kebakaran, penyelamatan, pengamanan, pengoperasionalan armada dan melakukan komunikasi terpadu dalam satu tim terpadu untuk melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/ bencana” (Hasil Wawancara: FJ, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai sering mendapatkan pembinaan dalam meningkatkan kinerjanya terkhusus dalam meningkatkan kualitas spesifikasi untuk memadamkan, menyelamatkan, mengamankan, mengoperasionalkan dan berkomunikasi dalam satu tim terpadu melakukan penanganan kebakaran/bencana.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai spesifikasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Saya melihat pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulagnan Bencana telah berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kualitas spesifikasinya melalui kemampuan melakukan pemadaman, penyelamatan, mengamankan, mengoperasionalkan armada, dan melakukan komunikasi terpadu untuk meminimalkan risiko, korban dan kerugian yang ditimbulkan dari kebakaran dan bencana yang terjadi di tengah masyarakat” (Hasil Wawancara: MS, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat melihat kinerja pegawai secara kualitas, khususnya dalam spesifikasi pemadaman, penyelamatan, pengamanan, pengoperasian dan komunikasi terpadu telah dilakukan dan telah memiliki kelayakan dalam menangani sebuah kejadian atau peristiwa kebakaran/bencana yang terjadi di tengah masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai spesifikasi kerja dalam penilaian kualitas kinerja pegawai menunjukkan telah diaktualisasikan dengan baik, di mana setiap pegawai memiliki kesiapan dan kesiagaan untuk melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Spesifikasi kerja yang dimiliki ini berperan penting untuk melakukan pemadaman, penyelamatan, dan

mengamankan berbagai kejadian dan peristiwa sesuai kemampuan dalam mengoperasikan armada pemadam kebakaran dan melakukan komunikasi terpadu untuk meminimalisasi risiko, korban dan kerugian yang diderita oleh korban kebakaran/bencana.

c. Realisasi kerja

Realisasi kerja sebagai penilaian kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujud realisasi kerja berdasarkan indikator dari kinerja pegawai pemadam kebakaran sesuai laporan kinerja instansi pemerintah.

Tujuan strategik merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Sedangkan sasaran strategik merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun dan dialokasikan dalam lima periode secara tahunan melalui serangkaian program yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja (*performance plan*). Adapun tujuan strategik Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar yaitu terlayannya pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara tanggap, cepat dan tepat sehingga dapat meminimalkan potensi korban jiwa dan harta benda. Penetapan sasaran strategik ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan rencana kinerja dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu lima tahun.

Program dan kegiatan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar tahun 2018 disusun dengan mengacu RKPD dan Renstra OPD Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar Tahun 2017-2021 serta dengan tetap memperhatikan hasil dari program dan kegiatan yang telah dilaksanakan tahun-tahun yang lalu sehingga program dan kegiatan yang akan datang tetap berkesinambungan dari tahun ke tahun.

Dalam tahun 2018 Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar merencanakan Program dan Kegiatan sebagai berikut:

- 1) Program pelayanan administrasi perkantoran, merupakan program rutin untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga rutin kantor.
- 2) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, digunakan untuk pemeliharaan gedung/bangunan kantor/tempat dan untuk pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional.
- 3) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
- 4) Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan. Program ini digunakan untuk mengukur capaian kinerja dan keuangan organisasi perangkat daerah dengan menyusun dokumen perencanaan, pengendalian dan pelaporan.
- 5) Program pencegahan kebakaran yang terdiri dari kegiatan: a) pencegahan bahaya kebakaran, dengan adanya kegiatan ini diharapkan kesadaran masyarakat dalam pemenuhan proteksi kebakaran bisa meningkat; dan b) penyuluhan dan edukasi bahaya kebakaran, kegiatan ini diharapkan menambah pengetahuan masyarakat tentang penanggulangan kebakaran.
- 6) Program penanggulangan kebakaran yang terdiri dari kegiatan: a) penanganan kebakaran, kegiatan ini menuntut kesiapsiagaan petugas pemadam kebakaran dan ketrampilan petugas dalam pemadaman kebakaran; dan b) pengelolaan sarana prasarana kebakaran, akan tersedia alat pemadam kebakaran dan rescue serta tabung pemadam kebakaran yang siap pakai.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan Kepala Dinas untuk menanyakan kualitas kinerja pegawai berdasarkan realisasi kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya menyikapi dengan melihat realisasi kerja yang telah dicapai dalam meningkatkan kinerjanya berdasarkan indikator saat ini sudah dikategorikan baik seperti yang terlihat dari realisasi persentase kecukupan pelayanan bahaya kebakaran telah teraktualisasikan 100%, demikian pula tingkat waktu tanggap 100%, termasuk realisasi persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi sebesar 80% dan ketersediaan jumlah armada yang mendukung juga sebesar 80%” (Hasil Wawancara: MY, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pencapaian kinerja pegawai dilihat dari realisasi kerja sudah bagus, sebab pegawai mampu merealisasikan kemampuannya dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana sesuai dengan pelayanan kesiapsiagaan, ketepatan waktu, pemenuhan standar kualifikasi dan ketersediaan armada yang mendukung dalam melakukan pemadaman kebakaran/bencana.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pencegahan dan Pengawasan yaitu untuk mengetahui sejauhmana realisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Sebagai pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk mewujudkan kualitas kerja berdasarkan realisasi kerja, maka keberadaan kami bersama teman-teman harus selalu siap siaga di dalam memberikan pelayanan berdasarkan laporan yang masuk dari masyarakat tentang kejadian kebakaran/bencana. Saya selalu terlibat langsung tepat waktu dan selalu merespon segala kejadian yang berkaitan dengan kebakaran/bencana, karena hal itu kami sudah mendapatkan standar kualifikasi untuk menangani hal tersebut termasuk dengan ketersediaan armada yang harus saya gunakan dalam menangani kebakaran/bencana sebagai wujud realisasi kerja yang saya pertanggungjawabkan” (Hasil Wawancara: AT, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan pencapaian kinerja yang dicapai berdasarkan realisasi kerja untuk selalu siap siaga memberikan pelayanan yang tepat waktu sesuai dengan keberadaan petugas yang telah mendapatkan sertifikasi dan didukung oleh ketersediaan armada untuk dimanfaatkan dan digunakan dalam menangani dan menanggulangi bencana dan kebakaran.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai realisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Menurut penilaian saya selama ini petugas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana sudah memiliki kinerja yang bagus secara kualitas sesuai realisasi kerja dalam melakukan penanganan kebakaran/bencana dalam mengatasi segala resiko, korban dan kerugian yang dialami oleh masyarakat. Keberadaan petugas pemadam kebakaran dan bencana yang tepat waktu merupakan bukti bahwa kinerjanya sudah bagus secara kuantitas telah terealisasi” (Hasil Wawancara: SL, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat telah memberikan penilaian kepada petugas pemadam kebakaran/ penanggulangan bencana dengan pencapaian kinerja yang sudah bagus secara kualitas atas realisasi kerja yang dilakukan untuk meminimalisasi terjadinya resiko, korban dan kerugian atas kebakaran/bencana yang terjadi.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai realisasi kerja dalam penilaian kualitas kinerja pegawai menunjukkan telah terealisasi sesuai dengan cakupan pelayanan kesiapsiagaan dan pengendalian bahaya kebakaran yang terjadi di Kota Makassar, pegawai telah memberikan pelayanan yang tepat waktu dalam memberikan respon atau tanggap dalam penanganan laporan, pegawai pemadam kebakaran telah memenuhi standar kualifikasi dalam menjalankan bidang ini, yang ditunjang dengan ketersediaan armada kebakaran/bencana.

d. Prioritas kerja

Prioritas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar mengacu pada pelaksanaan program yang menjadi instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi Laporan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar Tahun Anggaran 2018, pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah.

Dalam upaya melaksanakan prioritas kerja tersebut, maka program-program utama periode lima tahun kedepan dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Pendataan Potensi Bahaya Kebakaran;

- 2) Pendataan Sarana Proteksi Kebakaran pada Bangunan Gedung dan Kawasan Permukiman;
- 3) Pengadaan Peralatan Pemadam Kebakaran;
- 4) Pengadaan Peralatan Rescue Pemadam Kebakaran dan Bencana Lainnya;
- 5) Penyusunan Bahan Kebijakan Bidang Pemadam Kebakaran;
- 6) Penyusunan Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran (RISPK);
- 7) Pemeriksaan Proteksi Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran;
- 8) Pengadaan Alat Pelindung Diri Petugas Pemadam Kebakaran;
- 9) Publikasi dan Informasi Bidang Pemadam Kebakaran;
- 10) Pengadaan Alat Penguji Proteksi Kebakaran;
- 11) Pembangunan Pos Pemadam Kebakaran;
- 12) Peningkatan Kualitas Aparatur Pemadam Kebakaran;
- 13) Pengadaan Kendaraan Pemadam Kebakaran;
- 14) Pembentukan dan Pembinaan Manajemen Pemadam Kebakaran (MPK) Bangunan Gedung;
- 15) Pembentukan dan Pembinaan Sistem Keselamatan Kebakaran Lingkungan (SKKL);
- 16) Penyuluhan dan Pelatihan Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan kualitas kinerja pegawai berdasarkan prioritas kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Sebagai pimpinan saya selalu menekankan kepada setiap pegawai untuk memperhatikan program utama prioritas lima tahun yang telah disepakati, di mana ada enam belas program yang perlu diperhatikan dalam rangka mewujudkan pencapaian kualitas kinerja berdasarkan prioritas kerja yang diharapkan. Ini menjadi penting bagi setiap pegawai untuk memperhatikan dan melaksanakan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang juga sangat penting dalam menentukan kinerja organisasi” (Hasil Wawancara: MY, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pimpinan senantiasa menganjurkan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan memahami dan mengaktualisasikan 16 program utama yang harus dilakukan dalam rangka menangani kebakaran dan menanggulangi bencana. Program prioritas ini merupakan program penting yang harus diperhatikan dan diemban oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Umum dan Kepegawaian yaitu untuk mengetahui sejauhmana prioritas kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Saya sebagai pegawai di bagian administrasi senantiasa mengingatkan kepada setiap pegawai untuk memperhatikan pencapaian kinerjanya, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dari pelaksanaan program prioritas utama yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: RS, 7 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa secara administratif setiap pegawai diingatkan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan kualitas pelaksanaan program prioritas utama untuk meningkatkan keberadaan pegawai dalam mengembang tanggungjawab untuk menangani dan menanggulangi kejadian kebakaran/bencana yang terjadi.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai prioritas kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat biasa, hanya bisa memahami bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah berkualitas. Ini saya lihat ada beberapa kualitas program prioritas yang telah dilakukan secara rutin yang berkaitan dengan penanganan/penanggulangan kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: RD, 8 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat telah mengetahui bahwa kinerja pegawai sudah sejalan dengan kualitas program prioritas

yang dicanangkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dalam rangka meminimalisasi terjadinya risiko, korban dan kerugian atas kejadian kebakaran/bencana bila tidak dilakukan penyelamatan dan pengamanan secara cepat, lancar dan terpadu.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai prioritas kerja dalam penilaian kualitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah berupaya meningkatkan kinerjanya. Ada 16 kualitas program prioritas yang harus dijalankan oleh setiap pegawai sebagai amanah dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana untuk meminimalisasi risiko, korban dan kerugian atas kejadian kebakaran/bencana yang harus dipadamkan, diselamatkan, dan diamankan.

3. Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja adalah pemanfaatan waktu kerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya bekerja dengan menggunakan waktu kerja dengan cepat, tepat, teliti, sesuai dan menghindari risiko kerja, atas penanganan kebakaran dan bencana.

a. Kecepatan Bekerja

Kecepatan bekerja adalah kemampuan dari pegawai dalam keterlibatan memadamkan api, menyelamatkan korban kebakaran dan mengamankan lokasi atas kejadian kebakaran/bencana. Kecepatan bekerja sangat penting karena dapat meminimalkan atau mengurangi terjadinya risiko, korban dan kerugian baik jiwa maupun harta atas kejadian kebakaran/bencana.

Peneliti melakukan wawancara Kepala Dinas untuk menanyakan efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kecepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya sebagai pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada setiap karyawan yang bertugas di lapangan dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana untuk senantiasa mempertimbangkan efisiensi dalam bekerja dalam meningkatkan kinerjanya. Usahakan di dalam melakukan penanganan kebakaran/bencana setiap petugas harus

mempertimbangkan kecepatan dalam bekerja sebagai penilaian dari kinerja pegawai. Semakin cepat dalam memberikan penanganan dan penanggulangan, maka semakin bagus pencapaian kinerja pegawai secara efisien” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai senantiasa diingatkan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan cara-cara yang efisien dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Hasil kerja ini harus dilakukan dengan kecepatan kerja yang efisien.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana kecepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Sayaselalu menghimbau kepada setiap anggota saya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk pertimbangan tersebut adalah memperhitungkan atau memperhatikan kecepatan dalam bekerja, mengusahakan setiap pekerjaan yang dilakukan menggunakan waktu yang efisien untuk memberikan kecepatan dalam memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan atas kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: FJ, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sudah melakukan dengan cara yang efisien yaitu bekerja dengan mempertimbangkan waktu kerja yang dilakukan dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin cepat dalam memberikan pelayanan memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan maka semakin terlihat percepatan kinerja pegawai yang efisien.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai kecepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat saya memberikan apresiasi kepada pihak pemadam kebakaran/bencana yang telah berupaya untuk menunjukkan kinerja yang efisien dengan cepat datang ke tempat kejadian dan menjalankan pekerjaan dengan cepat secara taktis, teknis, praktis dengan bekerja secara efisien untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi saya sangat mengapresiasi kinerja petugas selama ini dalam memberikan pelayanan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: SL, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat memberikan apresiasi tentang kinerja petugas dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Masyarakat memberikan apresiasi karena pegawai mampu menunjukkan kinerja pelayanan yang efektif dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran dan bencana yang terjadi di tengah masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai kecepatan bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dari pegawai telah efisien dilihat dari kemampuan memadamkan kebakaran yang biasanya membutuhkan waktu 1.5 sampai 2 jam, kemampuan menyelamatkan membutuhkan 1.5 jam dan mengamankan menggunakan waktu 0.5 sampai 1 jam. Kinerja pegawai yang efisien ini mendapat apresiasi dari masyarakat atas berbagai kejadian kebakaran/bencana di Kota Makassar.

b. Ketepatan bekerja

Ketepatan bekerja adalah kemampuan dari pegawai dalam mengembang tugas dan pekerjaannya untuk tepat waktu di lokasi kejadian baik kebakaran maupun bencana untuk memberikan pertolongan, bantuan dan penanganan/penanggulangan untuk meringankan risiko, korban dan kerugian yang dialami masyarakat. Ketepatan bekerja sangat penting dan diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai penilaian efisiensi kerja.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Sebagai pimpinan saya senantiasa mendorong dan memotivasi setiap pegawai yang terlibat atau terjun dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan melakukan kegiatan pelayanan yang tepat waktu. Saya menginstruksikan apabila ada setiap laporan kebakaran, minimal petugas sudah ada di tempat 15 sampai 30 menit sudah ada di lokasi kejadian untuk

memadamkan kebakaran, 5 sampai 15 menit melakukan penyelamatan dan 30 sampai 45 menit untuk melakukan pengamanan. Ini menjadi penting untuk menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang efisien tepat waktu” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai senantiasa dimotivasi oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja secara efisien dengan melakukan penanganan/penanggulangan kebakaran/ bencana yang tepat waktu. Pertolongan yang tepat waktu dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan sangat diperlukan oleh masyarakat yang mendapatkan musibah kebakaran/bencana.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi saya melakukan pekerjaan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana sudah biasa, karena itu saya menghimbau kepada setiap rekan kerja untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya secara efisien yaitu dengan tepat waktu dalam menindaklanjuti semua laporan kejadian dengan catatan handal dan profesional, sehingga waktu yang dimanfaatkan untuk menolong dan membantu melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan masyarakat tepat waktu dalam melakukan pekerjaan tersebut ” (Hasil Wawancara: FJ, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah memahami dan menyikapi pentingnya melakukan pencapaian kinerja yang efektif dengan bekerja tepat waktu. Kemampuan bekerja tepat waktu sangat diperlukan dan dibutuhkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pertolongan dalam melakukan penanganan dan penanggulangan pemadaman kebakaran, penyelamatan dan mengamankan aset masyarakat atas kebakaran/bencana yang terjadi dengan tepat waktu.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai ketepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Bagi saya untuk menilai kinerja yang efektif dimiliki oleh pegawai bukan kapasitas saya, saya hanya bisa memahami bahwa selama ini apabila ada kejadian kebakaran/bencana bila dilaporkan kejadian tersebut saya melihat pegawai tepat waktu datang ke tempat kejadian untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan korban jiwa dan harta masyarakat dengan tepat waktu” (Hasil Wawancara: SL, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat telah mengapresiasi pegawai berdasarkan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan untuk memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan segala kejadian yang dapat menimbulkan risiko, korban dan kerugian atas kejadian kebakaran/bencana tepat waktu.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai ketepatan bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa telah diaktualisasikan untuk melakukan pekerjaan memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan semua aset masyarakat. Biasanya pegawai menjalankan pekerjaan tepat waktu dalam melakukan pemadaman 15 – 30 menit, penyelamatan 5 – 15 menit dan pengamanan lokasi 30 – 45 menit.

c. **Ketelitian bekerja**

Ketelitian bekerja adalah kemampuan dari sikap yang ditunjukkan pegawai di dalam menjalankan tugas yang diamanahkan untuk melakukan penanganan dan menanggulangi kejadian kebakaran/bencana untuk dilakukan secara cermat dalam mengatasi risiko, korban dan kerugian yang diderita oleh masyarakat. Ketelitian bekerja ini dilakukan untuk memudahkan dalam menginventarisasi dan menginvestigasi kejadian kebakaran dan bencana yang ditimbulkan untuk dilaporkan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketelitian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Melaksanakan pekerjaan sebagai pemadam kebakaran saya menghimbau kepada pegawai selalu meningkatkan kinerja dengan melakukan pekerjaan penuh ketelitian. Ini penting agar pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat di dalam menangani berbagai risiko yang diderita oleh masyarakat, mengurangi jatuhnya korban jiwa atau kerugian harta benda. Karena itu saya senantiasa menginstruksikan untuk teliti menginvestigasi hal yang

berkaitan dengan kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pimpinan senantiasa menginstruksikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan teliti dan penuh dedikasi untuk memperhatikan hal yang berkaitan dengan risiko, korban dan kerugian yang ditimbulkan dari kejadian kebakaran/bencana. Ketelitian menjadi penting dan diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana ketelitian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Saya bersama dengan teman untuk meningkatkan kinerja, saya sering menghimbau kepada semua anggota yang saya bina untuk terus bekerja secara teliti. Memperhatikan secara seksama hal-hal yang berkaitan dengan risiko yang ditimbulkan dari kejadian kebakaran/bencana, mengidentifikasi secara teliti korban-korban yang ditimbulkan dan melakukan inventarisasi segala yang berkaitan dengan kerugian harta yang ditimbulkan oleh masyarakat yang ditimpa musibah kebakaran dan bencana. Ketelitian ini sangat penting untuk menilai kinerja secara efisien” (Hasil Wawancara: FJ, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah menunjukkan pencapaian kinerja yang efisien dengan terus melakukan atau mengembang pekerjaan secara teliti dalam melakukan inventarisasi, investasi dan identifikasi semua hal yang berkaitan dengan risiko, korban dan kerugian yang ditimbulkan dari kebakaran/bencana. Maka menjadi penting untuk menilai kinerja pegawai secara efisien atas ketelitiannya dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai ketelitian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat, saya hanya bisa memberikan komentar bahwa apa yang dilakukan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah sesuai dengan kewenangannya dalam melakukan penanganan dan penanggulangan untuk menjamin bahwa risiko, korban dan kerugian

dapat diminimalisasi oleh keberadaan pegawai yang sudah bekerja dengan teliti” (Hasil Wawancara: MS, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat memahami pegawai telah melakukan pekerjaan secara efisien yang senantiasa bekerja dengan penuh ketelitian menangani risiko, korban dan kerugian yang dapat diinventarisasi, diinvestigasi dan diidentifikasi atas kejadian kebakaran/bencana yang dialami oleh masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai ketelitian bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketelitian dalam melakukan inventarisasi, investigasi dan identifikasi hal-hal yang berkaitan dengan risiko, korban dan kerugian kebakaran/bencana yang ditimbulkan. Seperti terlihat bahwa ketelitian dalam menangani risiko sebesar 83.5%, penanganan korban sebesar 75.4% dan kerugian sebesar 63.9%, yang berarti efisiensi kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

d. Kesesuaian bekerja

Kesesuaian kerja adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diwewenangkan kepadanya sesuai dengan program dan kegiatan yang berkaitan dengan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Kinerja pegawai sering dituntut secara efisien untuk dijalankan berdasarkan kesesuaian program dan kegiatannya. Hal ini penting untuk mampu mengantisipasi hal-hal yang berkaitan dengan risiko, korban dan kerugian dalam rangka melakukan pemadaman, penyelamatan dan keamanan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kesesuaian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Selaku pimpinan saya mengakui bahwa kinerja pegawai sudah efisien berdasarkan kesesuaian kerja di mana ada tiga kesesuaian kerja yang harus dilakukan sesuai unit kerja untuk bidang sekretariat, pencegahan dan pengendalian serta penyuluhan dan sarana prasarana yang saat ini berdasarkan laporan yang saya terima dari pegawai kinerjanya sudah bagus karena nilai capaian rata-rata sudah mencapai 95.12%” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa kinerja pegawai secara efisien berdasarkan kesesuaian kerja pada masing-masing unit kerja telah dilakukan dengan baik untuk penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Kesesuaian kerja selalu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana kesesuaian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Sebagai pegawai saya dituntut untuk mampu menjalankan pekerjaan di bidang pencegahan, pengendalian dan penyelamatan agar mampu meminimalkan segala risiko, korban dan keamanan masyarakat yang mengalami kebakaran/bencana. Atas dasar itu kami berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dengan terus meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja kami masing-masing” (Hasil Wawancara: FJ, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa peningkatan kinerja telah dilakukan oleh setiap pegawai dengan senantiasa melakukan pekerjaan yang efisien berdasarkan kesesuaian bidang kerjanya termasuk dalam hal ini melakukan pencegahan, pengendalian dan penyelamatan atas terjadinya kebakaran/bencana yang dapat ditanggulangi secara bersama-sama.

Selanjutnya peneliti mewawancarai masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai kesesuaian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat saya melihat bahwa pegawai telah menunjukkan kinerja kerjanya secara efisien dengan senantiasa berfokus menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas yang diemban. Seperti saya lihat ada pegawai yang bekerja dibagian perencanaan dan keuangan, bagian umum dan kepegawaian, di bidang pencegahan, pengendalian dan penyelamatan, ada seksi penyuluhan, partisipasi masyarakat, sarana prasarana dan pergudangan logistik yang dimiliki untuk mendukung peningkatan efisiensi kerjanya” (Hasil Wawancara: RD, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat menilai pegawai telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerjanya untuk dapat

meningkatkan kinerja yang efisien dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Karena itu, keberadaan pegawai sangat berperan penting sesuai dengan pencapaian kerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai kesesuaian bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah dijalankan sesuai dengan kesesuaian berdasarkan unit kerja yang dilakukannya baik di sekretariat yang terdiri bagian perencanaan dan keuangan, serta umum dan kepegawaian, bidang pencegahan dan pengendalian meliputi seksi pencegahan, pengendalian dan penyelamatan, bidang penyuluhan dan peran serta masyarakat, sarana dan prasarana serta pergudangan logistik.

e. Menghindari Risiko Kerja

Menghindari risiko kerja adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam menunjukkan kemampuannya untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan mekanisme kerja secara taktis, teknis dan praktis dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Bagi pegawai yang mampu menghindari risiko kerja merupakan suatu perwujudan kemampuan pegawai dalam mewujudkan kinerja secara efisien.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kemampuan pegawai dalam menghindari risiko kerja bekerja untuk penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya mengajak setiap pegawai menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan kerja yang berkinerja secara efisien meminimalkan risiko kerja dalam melaksanakan tugas tersebut. Untuk menjalankan pekerjaan saya menganjurkan kepada setiap pegawai untuk memahami secara teknis, taktis dan praktis melaksanakan pekerjaan secara profesional dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana”
(Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pimpinan selalu menganjurkan kepada pegawai untuk meningkatkan kerjanya secara efisien dengan melakukan pertimbangan menjalankan pertimbangan sesuai dengan minimalisasi

risiko kerja secara teknis, taktis dan praktis agar kejadian pemadaman dapat dilakukan dengan baik dengan kemampuan menyelamatkan korban kebakaran dan mengantisipasi terjadinya kerugian material atas kejadian kebakaran/ bencana.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pembinaan Personil yaitu untuk mengetahui sejauhmana pegawai mampu menghindari risiko kerja pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Saya selalu melakukan pembinaan kepada setiap pegawai bahwa pekerjaan yang diemban adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dedikasi untuk selalu meningkatkan kinerja dengan meminimalkan risiko kerja secara efisien. Setiap melakukan pekerjaan harus diperhatikan hal-hal yang bersifat teknis agar terhindar dari kecelakaan kerja, melakukan pekerjaan secara taktis dengan mengetahui apa yang dikerjakan dengan penuh pertimbangan dan menjalankan pekerjaan secara praktis yaitu bekerja sesuai tingkat profesionalisme kerja yang tinggi dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: FJ, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa setiap pegawai diharuskan mampu meningkatkan kinerjanya secara efisien dengan mempertimbangkan tentang risiko kerja yang dapat timbul secara teknis, taktis dan praktis, karenanya sangat dibutuhkan kemampuan dan kehandalan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dalam meningkatkan kinerja yang efisien melalui minimalisasi risiko kerja.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai menghindari risiko kerja sebagai penilaian efisiensi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Saya hanya bisa menanggapi mengenai hal-hal yang telah dilakukan oleh pegawai pemadam kebakaran/bencana seperti kemampuannya dalam meminimalisasi risiko kerja yang dilakukan dengan bekerja secara teknis mengetahui pekerjaan yang dilakukan, taktis dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan serta praktis untuk meminimalisasi risiko, korban dan kerugian materil atas kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: SL, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai sudah menunjukkan pencapaian kinerja yang efisien dengan meminimalisasi risiko kerja

dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana baik secara teknis, taktis dan praktis. Ini dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menunjukkan pencapaian kinerja yang efisien dalam menjalankan tugasnya untuk meminimalisasi risiko kebakaran/bencana.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai menghindari risiko kerja bekerja dalam penilaian efisiensi kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap pegawai dituntut untuk menjalankan pekerjaannya dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana. Saat ini penilaian kinerja secara efisien dilihat dari risiko kerja secara teknis telah dicapai 80.6%, secara taktis 87.9% dan praktis 90.5%.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah memanfaatkan aktivitas pekerjaan untuk diselesaikan sesuai peruntukannya oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Wujudnya bekerja secara efektif sesuai dengan kehadiran, kesiapan, pemeliharaan dan kesinambungan menangani peristiwa kebakaran dan bencana alam.

a. Kehadiran

Kehadiran adalah keberadaan dari setiap pegawai melakukan pekerjaan termasuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan setiap kejadian kebakaran dan bencana setiap saat. Kehadiran pegawai atas setiap kejadian menjadi penting dalam menilai efektivitas kerjanya. Wujud kehadiran dari pekerjaan adalah keberadaan pegawai pada setiap kejadian dalam keterlibatannya pada setiap kejadian atau peristiwa yang membutuhkan keberadaan pegawai.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kehadiran dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Sebagai pemimpin saya selalu memberi contoh kepada pegawai bahwa di dalam bekerja kita harus selalu hadir setiap saat, karena itu saya selalu mewanti-wanti pegawai yang tidak hadir dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Karenanya penilaian saya terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam hal kehadiran selalu menjadi perhatian saya termasuk kepada pegawai untuk selalu hadir dalam setiap kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pimpinan telah menghimbau kepada setiap pegawai untuk senantiasa menunjukkan kinerja efektivitasnya sesuai tingkat kehadiran dalam bekerja, termasuk kehadiran dalam melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran dan bencana. Ini penting untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja efektivitas dari pegawai dalam setiap kehadiran kerja.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pencegahan dan Pengawasan yaitu untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi kami kehadiran pegawai dalam setiap aktivitas baik berupa pencegahan dan pengawasan atas berbagai kejadian kebakaran/bencana sangat diperlukan adanya pencapaian kinerja pegawai yang efektif dari setiap kehadiran pegawai menjalankan tugasnya untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan agar terhindar dari berbagai risiko, korban dan kerugian dari kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: AT, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai dituntut untuk meningkatkan kinerja efektivitas sesuai dengan tingkat kehadiran dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dalam rangka memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan peristiwa kebakaran/ bencana agar masyarakat merasa mendapatkan pelayanan sesuai dengan kehadiran pegawai.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat saya menilai bahwa kinerja efektivitas pegawai saat ini sudah bagus dilihat dari tingkat kehadiran atas keberadaannya melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan dari berbagai kejadian kebakaran/bencana, sehingga atas kehadiran ini saya melihat pegawai

mampu meminimalisasi terjadinya risiko, korban dan kerugian yang dialami oleh masyarakat” (Hasil Wawancara: RD, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat telah melihat bahwa kinerja pegawai sudah berjalan secara efektif sesuai dengan tingkat kehadirannya dari setiap kejadian kebakaran/bencana, pegawai selalu berupaya untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas hal-hal yang dapat menimbulkan risiko, korban dan kerugian yang dialami masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai kehadiran dalam penilaian efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa telah terpenuhi pencapaian kinerja secara efektif sesuai dengan tingkat kehadiran yang dijalankan pekerjaannya seperti kehadiran dalam melakukan pemadaman yang saat ini sudah mencapai realisasi 85.7%, penyelamatan sebesar 82.9% dan pengamanan 90.7%, sebagai bukti bahwa kinerja sudah efektif.

b. Kesiapan

Kesiapan adalah kehendak atau kemauan dari setiap pegawai melakukan pekerjaan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan setiap kejadian kebakaran dan bencana setiap saat. Kesiapan pegawai untuk selalu terlibat dalam setiap kejadian menjadi penting dalam menilai efektivitas kerjanya. Wujud kesiapan pegawai pada setiap kejadian dalam keterlibatannya dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesiapan dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya senantiasa memberikan dukungan kepada setiap pegawai dalam menunjukkan pencapaian kinerja yang efektif dengan bersikap siap siaga dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas berbagai kejadian kebakaran/bencana. Kesiapsiagaan tersebut bisa dibuktikan dengan terjun langsung melakukan berbagai aktivitas untuk memadamkan kobaran api atau menyelamatkan masyarakat dari bencana serta mengamankan berbagai kejadian kebakaran dan bencana agar tidak mengalami risiko, korban dan kerugian yang besar” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah menunjukkan pencapaian kerjanya dengan selalu siap siaga untuk berpartisipasi dan terlibat terjun melakukan kegiatan pemadaman kebakaran, melakukan penyelamatan atas berbagai bencana dan senantiasa melakukan pengamanan yang dapat memungut korban jiwa atau harta masyarakat, sehingga kesiapsiagaan pegawai menjadi pertimbangan dalam menilai kinerja yang efektif.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pencegahan dan Pengawasan yaitu untuk mengetahui tingkat kesiapan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Saya bersama dengan teman-teman telah memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja yang efektif dengan selalu siap siaga terjun, diperintahkan dan terlibat langsung dalam melakukan penanganan pemadaman kebakaran, melakukan evaluasi atau pertolongan untuk penyelamatan pada setiap kejadian serta melakukan pengamanan dari berbagai gangguan yang dialami oleh masyarakat pasca kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: AT, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah membuktikan dirinya siap siaga dalam meningkatkan pencapaian kinerja yang efektif. Wujud nyata kesiapsiagaan tersebut yaitu pegawai terlibat langsung melakukan kegiatan pemadaman, kegiatan penyelamatan dan kegiatan pengamanan atas kejadian kebakaran dan bencana yang dialami oleh masyarakat.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai kesiapan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Sebagai masyarakat tentunya hanya bisa menilai bahwa pegawai telah memiliki kesiapsiagaan melakukan partisipasi membantu masyarakat atas kebakaran dan bencana yang dialaminya. Kesiapsiagaan pegawai dalam membantu memadamkan kebakaran sebagai bukti bahwa pegawai telah terlibat, demikian pula kesiapsiagaan pegawai melakukan penyelamatan dalam membantu korban kejadian kebakaran/bencana serta komitmen pegawai untuk mengamankan masyarakat dari korban kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: MS, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah menunjukkan peningkatan kinerja yang efektif di mana dapat dirasakan oleh setiap masyarakat yang mendapatkan musibah kebakaran dan bencana, di mana partisipasi pegawai untuk selalu membantu memadamkan kebakaran, menyelamatkan korban kebakaran serta mengamankan harta benda masyarakat sebagai andil bahwa pegawai siap siaga memberikan pelayanan dan pertolongan kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai kesiapan dalam penilaian efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai sudah siap siaga untuk terlibat langsung dan berpartisipasi melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran/bencana. Buktinya, pencapaian kinerja yang efektif terlihat dari partisipasi melakukan pemadaman telah terealisasi 83.7%, penyelamatan sebesar 92.8% dan pengamanan 86.4%.

c. Pemeliharaan

Pemeliharaan dalam hal ini merupakan penilaian efektivitas kerja pegawai berdasarkan cakupan pelayanan yang diberikan atas kejadian kebakaran dan bencana, ketersediaan armada, tingkat waktu tanggap dan jumlah ketepatan waktu dalam menangani setiap kejadian.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efektivitas kinerja pegawai berdasarkan pemeliharaan dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Saya mengakui bahwa dalam menjalankan aktivitas kerja di bidang penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana keberadaan waktu dan fasilitas kerja sangat penting dan mendukung karena itu bagi kami kemampuan kerja atas penggunaan waktu dan penggunaan sarana prasarana sangat penting dalam menunjang kami bekerja untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan di tempat kejadian kebakaran/bencana” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pemeliharaan kemampuan kerja pegawai berdasarkan penggunaan waktu dan fasilitas kerja yang tersedia memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif bagi

pegawai. Setiap pegawai dituntut untuk mampu meluangkan waktu kerjanya dalam memberikan pelayanan memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan sesuai dengan ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Pencegahan dan Pengawasan yaitu untuk mengetahui tingkat pemeliharaan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Sebagai pegawai pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana senantiasa melakukan pemeliharaan kerja dalam pencegahan dan pengawasan agar pemanfaatan waktu kerja efektif sesuai dengan penggunaan fasilitas kerja yang mendukung dalam melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan, karena itu kami senantiasa memperhatikan pentingnya memelihara waktu dan fasilitas kerja yang tersedia dalam meningkatkan kinerja kami” (Hasil Wawancara: AT, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah menjalankan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja yang efektif dengan memelihara penggunaan waktu kerja dan pemanfaatan fasilitas kerja yang mendukung untuk menjalankan tupoksi melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan agar masyarakat terhindar dari risiko, korban dan kerugian atas kejadian kebakaran/bencana yang terjadi.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai pemeliharaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah efektif sesuai kemampuannya melakukan pemeliharaan kerja menurut waktu kerja dan pemanfaatan fasilitas kerja di dalam melakukan pekerjaannya untuk memberikan jaminan dan kepastian atas berbagai pelaporan yang harus ditindaklanjuti berkaitan dengan kebakaran dan bencana” (Hasil Wawancara: SL, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa masyarakat bisa menilai pencapaian kinerja pegawai sudah efektif dalam melakukan pemeliharaan penggunaan waktu kerja yang tepat dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan sesuai dengan dukungan fasilitas kerja yang dimiliki, sehingga

masyarakat dapat terhindar dari risiko, korban dan kerugian atas kejadian kebakaran/bencana.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai pemeliharaan dalam penilaian efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai sudah efektif dengan memelihara penggunaan waktu kerja dan pemanfaatan fasilitas kerja dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran/bencana. Wujudnya dapat tercermin dari realisasi dari tahun 2014 – 2018 dinilai dari cakupan pelayanan bencana kebakaran tahun 2014 sebesar 80% meningkat sampai tahun 2018 menjadi 90%, untuk jumlah armada jumlah mobil pemadam tahun 2014 sebanyak 15 unit meningkat sampai tahun 2018 menjadi 22 unit, tingkat waktu tanggap (*respond time rate*) yang digunakan 15 menit, dan jumlah ketepatan waktu dalam tindakan pemadaman yaitu 30 menit.

d. Kesinambungan

Kesinambungan adalah wujud kerja nyata yang ditunjukkan secara kesinambungan dalam melakukan pekerjaan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan setiap kejadian kebakaran dan bencana. Kesinambungan kerja pegawai atas setiap kejadian menjadi penting dalam menilai efektivitas kerjanya.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas untuk menanyakan efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesinambungan kerja dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Berikut petikan wawancaranya:

“Bagi saya melakukan pekerjaan di bidang kebakaran dan bencana merupakan sebuah tugas mulia yang harus dijaga kesinambungannya. Untuk mewujudkan kesinambungan kerja saya bersama bawahan lainnya berupaya untuk melakukan pekerjaan memadamkan kebakaran, menyelamatkan masyarakat dari bencana dan melakukan pengamanan atas setiap kejadian yang merugikan masyarakat dengan senantiasa bekerja secara berkesinambungan terus menerus dengan menindaklanjuti setiap laporan kejadian kebakaran dan bencana” (Hasil Wawancara: MY, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai sudah memahami pentingnya meningkatkan kinerja yang efektif dengan melakukan

pengembangan pekerjaan secara berkesinambungan untuk terus terlibat dalam kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan kejadian kebakaran/bencana.

Peneliti juga mewawancarai Kabid Sarana dan Pengolahan Data yaitu untuk mengetahui tingkat kesinambungan kerja pegawai yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja. Berikut petikan wawancara dengan informan:

“Bagi saya sebagai pegawai di dalam menjalankan tugas di bidang kebakaran dan bencana alam dalam melakukan pencapaian kinerja yang efektif secara berkesinambungan saya melakukan penyimpanan data dan dokumen yang berkaitan dengan aktivitas pemadaman, penyelamatan dan pengamanan dari peristiwa kebakaran/bencana. Artinya kami senantiasa menyimpan berbagai dokumen dan arsip secara berkesinambungan atas setiap peristiwa yang dapat dilaporkan pada pimpinan” (Hasil Wawancara: AK, 12 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pegawai telah berupaya meningkatkan kinerja yang efektif secara berkesinambungan dengan meliputi semua kejadian pemadaman kebakaran, penyelamatan program dan pengamanan harta benda yang terdokumentasikan dalam data dan arsip yang dapat tersimpan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

Selanjutnya peneliti mewawancarai informan masyarakat untuk mengetahui pendapatnya mengenai kesinambungan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja. Petikan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“Saya tidak terlalu banyak tahu tentang kesinambungan pencapaian kinerja yang efektif dari pegawai. Saya hanya bisa memahami mengenai kinerja pegawai secara berkesinambungan bila setiap kejadian kebakaran atau bencana, keberadaan pegawai terlihat di lapangan, termasuk melakukan dokumentasi dengan mengambil foto atau gambar serta memvideokan kejadian tersebut sebagai dokumen yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat” (Hasil Wawancara: MS, 9 April 2019)

Hasil wawancara dengan informan bermakna bahwa pencapaian kinerja yang efektif secara berkesinambungan telah dilaksanakan oleh pegawai, namun masyarakat tidak terlalu mengetahui mengenai pencapaian kinerja tersebut. Masyarakat hanya dapat melihat bahwa pegawai sudah bekerja dalam melakukan

pemadaman, penyelamatan dan pengamanan berdasarkan data dan dokumentasi yang diambil di lapangan.

Berdasarkan wawancara dengan para informan mengenai kesinambungan dalam penilaian efektivitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa pencapaian kinerja secara efektif telah diwujudkan dengan terus memelihara kemampuan pegawai untuk terlibat melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan secara berkesinambungan dengan mengumpulkan data-data, dokumen, arsip yang dimiliki. Ini terlihat dari efektivitas kerja dalam kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan sebesar 95% sudah ditindaklanjuti.

C. Pembahasan

Pembahasan penelitian ini adalah uraian tentang hasil penelitian yang dikaitkan dengan beberapa teori dan konsep sebagai pembahasan yang bersifat ilmiah. Pembahasan ini menguraikan tentang kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dilihat dari fokus penelitian yang dikaji yaitu:

1. Kinerja pegawai secara kuantitas yang diterapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Penerapan kinerja pegawai secara kuantitas telah diterapkan berupa input pelaporan, proses penanggulangan kebakaran dan bencana serta tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran/bencana. Input pelaporan atas kejadian atau peristiwa kebakaran/bencana yang dilaporkan oleh masyarakat menjadi penilaian penting untuk mengetahui pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas.

Jumlah laporan kejadian atau peristiwa kebakaran/bencana yang dilaporkan dicatat atau diinput oleh pegawai untuk dilakukan penindaklanjutan sesuai dengan laporan kejadian di lapangan. Wujud dari input pelaporan tersebut berupa jumlah kejadian kebakaran dan jumlah kejadian bencana yang tercatat setiap tahun. Hasil input laporan ini kemudian dipersentasekan untuk mengetahui pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas.

Penilaian kinerja pegawai secara kuantitas juga dinilai berdasarkan proses penanganan dan penanggulangan yang dilakukan oleh pihak Dinas Pemadam Kebakaran/Penanggulangan Bencana. Wujud dari pelaksanaan proses penanganan dan penanggulangan ini dilihat berdasarkan persentase pola operasi dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana baik dilakukan melalui proses operasi secara statis, dinamis, gabungan dan khusus, proses pemberangkatan unit mobil, penyelamatan jiwa dan penggunaan sarana komunikasi yang tersedia. Proses penanganan dan penanggulangan ini dinilai berdasarkan pencapaian persentase pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

Penilaian kinerja pegawai secara kuantitas juga dinilai berdasarkan tindak lanjut atas laporan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Wujud dari tindak lanjut yang dilakukan untuk menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana yang dilakukan selama ini yaitu menentukan tempat kejadian, memutuskan rute lokasi kejadian, waktu tempuh yang efektif ke lokasi, menyiapkan perlengkapan, dukungan armada serta jumlah personil yang terlihat dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana.

2. Kinerja pegawai secara kualitas yang diterapkan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Aktualisasi dari penerapan kinerja pegawai secara kualitas telah diterapkan berupa mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Wujud dari mutu standardisasi kerja yang diterapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran mengacu kepada kesesuaian dengan Permendagri No. 16 Tahun 2009 di mana penerapan mutu standardisasi tersebut meliputi analisis kelompok jabatan fungsional dan struktural. Elemen analisis untuk jabatan fungsional mempunyai prasyarat berupa persyaratan umum, khusus dan kualifikasi, sedangkan elemen analisis untuk jabatan struktural meliputi komandan pleton, wakil komandan, komandan regu, driver/operator mobil dan anggota yang bekerja untuk

melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara berkualitas.

Penerapan kinerja pegawai secara kualitas juga dinilai berdasarkan spesifikasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Penentuan kualitas berdasarkan spesifikasi kerja mengacu pada kelayakan standar kualifikasi pegawai yang ditugaskan dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran yang terdiri atas kualifikasi pemadam 1 sebagai juru padam, pemadam 2 dan 3 sebagai juru penyelamat dan pemadam, operator mobil kebakaran, montir mobil kebakaran dan operator komunikasi kebakaran. Kualifikasi kerja ini berperan penting dalam menentukan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja secara berkualitas sesuai kelayakan yang diberikan.

Pegawai juga di dalam meningkatkan kinerjanya secara berkualitas, diharuskan mampu mengaktualisasikan realisasi kerjanya dengan baik. Wujud dari realisasi kerja tersebut yaitu terlihat pada tingkat persentase cakupan pelayanan kesiapsiagaan dan pengendalian bahaya kebakaran, tingkat waktu tanggap, persentase aparatur pemadam yang memenuhi standar kualifikasi dan jumlah mobil pemadam kebakaran. Ini merupakan pertimbangan bagi setiap pegawai dalam merealisasikan hal-hal penting untuk menjalankan tugas menangani dan menanggulangi kejadian kebakaran/bencana sesuai tingkat realisasi kerja yang dicapainya.

Demikian halnya dalam menilai kinerja pegawai secara kualitas dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana tercermin dari kemampuan pegawai untuk mengembangkan program atau kegiatan yang berorientasi pada prioritas kerja utama. Saat ini kinerja pegawai secara kualitas berdasarkan prioritas kerja berupa program pendataan potensi bahaya kebakaran, sarana proteksi kebakaran pada bangunan gedung dan kawasan permukiman, pengadaan peralatan pemadam, peralatan rescue, penyusunan bahan pepadman, penyusunan RISP, pemeriksaan proteksi pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran, pengadaan alat pelindung untuk petugas, publikasi dan informasi, pengadaan alat penguji proteksi kebakaran,

pembangunan pos pemadam, peningkatan kualitas aparatur pemadam, pengadaan kendaraan serta pembentukan dan pembinaan manajemen dan sistem serta penyuluhan dan pelatihan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran.

3. Kinerja pegawai secara efisiensi yang diterapkan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Penerapan kinerja pegawai secara efisien telah dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar. Wujud penerapan yang dilakukan berupa efisiensi dalam penggunaan waktu kerja dengan memberikan pelayanan yang cepat, tepat, teliti, sesuai dan menghindari risiko kerja atas penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana. Pelaksanaan kinerja pegawai secara efisien sangat diperlukan dalam rangka menghindari terjadinya berbagai risiko, korban dan kerugian yang ditimbulkan dari musibah kebakaran dan bencana.

Penerapan kinerja yang efisien atas pelayanan yang cepat diberikan oleh pihak pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk penilaian kecepatan kerja dalam memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan dinilai berdasarkan penggunaan jam penanganan/penanggulangan seperti untuk memadamkan diperlukan kecepatan waktu 1.5 sampai 2 jam, menyelamatkan korban kebakaran diperlukan waktu 1.5 jam dan mengamankan lokasi kebakaran dibutuhkan waktu 0.5 sampai 1 jam. Penilaian kecepatan kerja ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan pencapaian kinerja yang efisien.

Penerapan kinerja yang efisien atas pelayanan yang tepat diberikan oleh pihak pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk penilaian ketepatan kerja dalam memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan dinilai berdasarkan waktu penyelesaian kerja seperti untuk memadamkan diperlukan ketepatan waktu 15 sampai 30 menit, menyelamatkan korban kebakaran diperlukan waktu 5 sampai 15 menit dan mengamankan lokasi

kebakaran dibutuhkan waktu 30 sampai 45 menit. Penilaian ketepatan kerja ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan pencapaian kinerja yang efisien.

Penerapan kinerja yang efisien atas pelayanan yang teliti diberikan oleh pihak pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk penilaian ketelitian kerja dalam mengatasi risiko, penanganan korban dan kerugian yang diderita korban kebakaran/bencana dinilai berdasarkan penggunaan jam penanganan/penanggulangan dengan persentase antara 63.9% sampai 83.5%. Penilaian ketelitian kerja ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan pencapaian kinerja yang efisien.

Penerapan kinerja yang efisien atas pelayanan yang sesuai dari pihak pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk penilaian kesesuaian kerja berdasarkan sub unit kerja yang mengacu pada jumlah program dan kegiatan yaitu ada 3 program dan 17 kegiatan dengan persentase rata-rata efisiensi kesesuaian kerja 95.12%. Penilaian kesesuaian kerja ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan pencapaian kinerja yang efisien.

Penerapan kinerja yang efisien atas pelayanan yang menghindari risiko kerja oleh pihak pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk penilaian efisiensi dalam menghindari risiko kerja yaitu secara teknis, taktis dan praktis dengan persentase 80 sampai 90 persen. Penilaian efisiensi kerja dalam menghindari risiko kerja ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam mewujudkan kinerja yang efisien.

4. Kinerja pegawai secara efektivitas yang diterapkan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Menilai hasil kerja pegawai atas berbagai kejadian laporan kebakaran tidak terlepas dari penilaian kinerja pegawai secara efektif sesuai dengan keberadaan kehadiran pegawai, kesiapan, pemeliharaan dan kesinambungan dalam melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran/bencana. Itulah pentingnya kinerja pegawai selalu diupayakan untuk menghasilkan kinerja yang efektif sesuai dengan manfaat dan kegunaan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

Penerapan kinerja yang efektif berdasarkan kehadiran pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk efektivitas kerja dalam kehadiran dinilai dari tindakan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan yang dinilai berdasarkan persentase penanganan/penanggulangan sesuai tingkat kehadirannya. Penilaian kehadiran pegawai ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif sesuai pencapaian kerjanya.

Penerapan kinerja yang efektif berdasarkan kesiapan pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk efektivitas kerja dalam kesiapan juga dinilai dari tindakan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan yang dinilai berdasarkan persentase penanganan/penanggulangan sesuai tingkat kesiapannya. Penilaian kesiapan pegawai ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif sesuai pencapaian kerjanya.

Penerapan kinerja yang efektif berdasarkan pemeliharaan pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk efektivitas kerja dalam pemeliharaan dinilai dari cakupan pelayanan bencana kebakaran berdasarkan persentase, jumlah unit mobil pemadam kebakaran, tingkat waktu tanggap daerah layanan kejadian kebakaran dan jumlah ketepatan waktu tindakan yang diambil petugas dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana. Penilaian pemeliharaan pegawai ini penting untuk mengetahui

tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif sesuai pencapaian kerjanya.

Penerapan kinerja yang efektif berdasarkan kesinambungan pegawai untuk menanggulangi dan menangani terjadinya kebakaran/bencana menjadi pertimbangan penting. Bentuk efektivitas kerja dalam kesinambungan juga dinilai dari tindakan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan yang telah ditindaklanjuti oleh petugas pemadam kebakaran. Penilaian kesinambungan pegawai ini penting untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif sesuai pencapaian kerjanya.

Setelah memahami pembahasan tersebut di atas, ini diperkuat dengan beberapa teori dan konsep yang berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar. Adapun teori yang digunakan yaitu teori kuantitas hasil, teori kualitas kerja, teori efisiensi dan teori efektivitas, serta diperkuat dengan beberapa konsep yang menjelaskan keterkaitannya dengan teori yang digunakan.

Teori kuantitas hasil menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa kinerja seseorang diukur dari banyaknya jumlah hasil kerja secara kuantitas yang dihasilkan. Konsep akumulasi mendukung teori ini yang dikemukakan oleh Bangun (2012) hasil kerja yang satu diakumulasikan dengan hasil kerja lainnya menghasilkan total kuantitas kinerja. Artinya semakin banyak hasil kerja yang dicapai, maka semakin terwujud kinerja secara kuantitas.

Teori kualitas kerja dari Robert (2005) bahwa setiap pencapaian hasil kerja diharuskan berkualitas. Konsep mutu mendukung teori ini dikemukakan oleh Martoyo (2007) mutu adalah kualitas hasil kerja yang memuaskan. Berarti semakin berkualitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, maka semakin memberikan tingkat kepuasan kerja yang menjadi penilaian penting dalam menentukan kinerja yang berkualitas.

Teori efisiensi dikemukakan oleh Coulter (2010) bahwa penilaian kerja yang memanfaatkan dan menggunakan waktu seminimal mungkin sangat menentukan kinerja yang efisien. Konsep minimalisasi waktu mendukung teori ini yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) bahwa organisasi membutuhkan cara kerja yang efisien di dalam

meningkatkan kinerja aparatur. Artinya pertimbangan waktu sangat menentukan apakah pekerjaan tersebut efisien atau tidak. Bila efisien waktu yang digunakan relatif singkat dan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Teori efektivitas dari Robbins (2010) bahwa pekerjaan yang berkinerja memiliki nilai manfaat yang besar bagi organisasi. Konsep nilai manfaat mendukung teori ini dikemukakan oleh Rivai (2013) bahwa pekerjaan yang bermanfaat menjadi pertimbangan untuk menilai efektivitas kerja seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Artinya, setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi diharuskan mampu menjalankan pekerjaan yang efektif sesuai manfaatnya.

Berdasarkan uraian pembahasan yang diperkuat dengan teori dan konsep tersebut, maka dapat dipahami bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang diterapkan dalam aktualisasinya berupa pencapaian hasil kerja yang dilakukan dalam menerima laporan dan menindaklanjuti laporan untuk melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan secara kuantitas, memberikan pelayanan penanganan dan penanggulangan secara berkualitas, bekerja secara efisien dengan cepat menangani kebakaran/bencana dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk mengatasi dan menghindari terjadinya kebakaran. Itulah kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang kemudian dibahas berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai secara kuantitas ditunjukkan dengan memberikan berbagai pelayanan yang berkaitan dengan input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.
2. Kinerja pegawai secara kualitas telah menunjukkan pencapaian kinerja yang berkualitas dengan memberikan pelayanan sesuai mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja sebagai laporan atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.
3. Kinerja pegawai yang efisien menunjukkan kemampuan menjalankan kinerjanya secara efisien sesuai dengan penggunaan waktu kerja yang cepat, tepat, teliti, sesuai dan mampu menghindari risiko kerja atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.
4. Kinerja pegawai secara efektif ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif melalui kemampuannya untuk selalu hadir, siap sedia, memelihara pekerjaan dan berkesinampungan dalam atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar untuk terus memperhatikan pentingnya peningkatan kinerja dari setiap pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana.
2. Bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar, penilaian kinerja menjadi pertimbangan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dalam menangani dan menanggulangi kejadian kebakaran/bencana sebagai amanah yang harus dilaksanakan.
3. Bagi masyarakat, penilaian kinerja pegawai menjadi penting untuk memberikan masukan melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atas kejadian kebakaran/bencana yang bisa terjadi sewaktu-waktu.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Penerbit Laksana, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John L, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Bachtiar dan Amar, Boy Rafli, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- _____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robert Bacal, 2005. *Performance Management*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary, 2010. *Management*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Bob Sabran dan Dewi Barnadi Putera. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Surjadi, 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Usman, Husaini, 2006. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, J, 2004. *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

**KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN
BENCANA KOTA MAKASSAR**

Peneliti:

NUR KAIDAH

Nomor Stambuk: 1056 1047 3013

DATA INFORMAN:

Nama Informan :
Inisial :
Jabatan :
Tanggal Wawancara :

PERTANYAAN

A. Lingkup Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

1. Sejahterama kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana selama ini.

2. Sejahterama setiap personil mengapresiasi tugas pokok mereka dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.

B. Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makssar

5. Kuantitas Kerja

d. Input Pelaporan

Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan kuantitas input pelaporan atas penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Apa saja yang menjadi input pelaporan dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana pendapatan anda mengenai input pelaporan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

e. Proses Penanggulangan

Bagaimana kuantitas kinerja pegawai berdasarkan proses penanggulangan atas penanganan kebakaran dan bencana.

Proses apa saja yang dilalui dalam penanggulangan kebakaran dan bencana yang dilakukan setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana proses penanggulangan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

f. Tindak Lanjut atas Laporan

Bagaimana kuantitas kinerja pegawai berdasarkan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Bagaimana tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana tindak lanjut atas laporan sebagai penilaian kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

6. Kualitas Kerja

a. Mutu Standardisasi Kerja

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan mutu standardisasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana mutu standardisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana mutu standardisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

b. Spesifikasi kerja

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan spesifikasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana spesifikasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana spesifikasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

c. Realisasi kerja

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan realisasi kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana realisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana realisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

d. Prioritas kerja

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan prioritas kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana prioritas kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

Bagaimana prioritas kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

7. Efisiensi Kerja

a. Kecepatan Bekerja

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kecepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana kecepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

Bagaimana kecepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

b. Ketepatan bekerja

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana ketepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

Bagaimana ketepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

c. Ketelitian bekerja

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketelitian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana ketelitian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

Bagaimana ketelitian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

d. Kesesuaian bekerja

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kesesuaian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana kesesuaian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

Bagaimana kesesuaian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

e. Menghindari Risiko Kerja

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kemampuan pegawai dalam menghindari risiko kerja bekerja untuk penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Sejauhmana pegawai mampu menghindari risiko kerja pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

Bagaimana pendapat anda mengenai menghindari risiko kerja kerja sebagai penilaian efisiensi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

8. Efektivitas Kerja

a. Kehadiran

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kehadiran dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Bagaimana tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

Bagaimana kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

b. Kesiapan

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesiapan dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Bagaimana tingkat kesiapan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

Bagaimana kesiapan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

c. Pemeliharaan

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan pemeliharaan dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Bagaimana tingkat pemeliharaan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

Bagaimana pemeliharaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

d. Kesiambungan

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesiambungan kerja dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Bagaimana mengetahui tingkat kesiambungan kerja pegawai yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

Bagaimana kesiambungan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.



Lampiran 2

HASIL WAWANCARA INFORMAN

KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR

Peneliti:

NUR KAIDAH

Nomor Stambuk: 1056 1047 3013

A. Gambaran Umum Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

Informan MY selaku Plt. Kepala Dindamkar

Sejauhmana kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana selama ini.

“Sejauh ini kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sudah bagus, ini dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja dalam melakukan penanggulangan dan penanganan serta pencegahan berbagai kejadian kebakaran dan melakukan kegiatan evaluasi bencana baik secara kuantitatif jumlah kebakaran dan bencana yang terjadi, secara kualitas menangani kebakaran dan penanggulangan bencana dengan meminimalkan risiko korban manusia dan harta benda, secara efisien selalu siap siaga setiap waktu dalam melakukan pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana serta sudah efektif di dalam menjalankan tugas untuk mengatasi dan menanggulangi terjadinya kebakaran dan bencana yang terjadi setiap saat” (4 Maret 2019).

Informan RS selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian

Sejauhmana setiap personil mengapresiasi tugas pokok mereka dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.

“Setahu saya setiap pegawai telah menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian kinerja di bidang pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana. Tugas utama tersebut yaitu melakukan pembinaan dan pengendalian di bidang pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana alam sesuai ketersediaan sarana dan prasarana serta selalu melakukan penyuluhan dan pengawasan secara intensif kepada masyarakat sesuai visi yang diemban yaitu terciptanya tata krama dan rasa aman dari bahaya kebakaran dan bencana” (4 Maret 2019).

B. Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar

1. Kuantitas Kerja

a. Input Pelaporan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kinerja pegawai berdasarkan kuantitas input pelaporan atas penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya memerintahkan kepada setiap petugas untuk selalu siap siaga menerima berbagai masukan laporan dari masyarakat, khususnya laporan mengenai kejadian kebakaran dan penanggulangan bencana. Input laporan yang harus diperhatikan yaitu siapa masyarakat yang melapor, tempat kejadian yang ada di wilayah Kota Makassar, jenis kejadian yang perlu ditanggulangi dan tanggal serta jam kejadian peristiwa kebakaran atau bencana yang tercatat secara administratif” (6 April 2019)

Informan AK selaku Kabid Sarana dan Pengolahan Data

Apa saja yang menjadi input pelaporan dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

“Bagi kami di bagian sarana dan pengolahan data yang berkaitan dengan bentuk-bentuk laporan masyarakat untuk dilakukan penanganan kejadian kebakaran dan penanggulangan bencana, kami selalu mencatat berapa armada yang beroperasi berdasarkan jumlah petugas yang diturunkan dengan menggunakan kendaraan pemadam, kendaraan operasional bersama dengan petugas yang terlibat. Ini semua dilakukan pencatatan secara teregistrasi dalam suatu buku administrasi berdasarkan jumlah kejadian, jumlah armada yang digunakan (kendaraan dan perlengkapannya) dan jumlah petugas yang terlibat harus tercatat dengan tertib” (6 April 2019)

Informan RD (masyarakat)

Bagaimana pendapat anda mengenai input pelaporan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Sebagai masyarakat yang pernah mengalami kebakaran rumah, keberadaan petugas pemadam kebakaran sangat membantu dalam memadamkan api yang pernah terjadi di sekitar lingkungan saya, sehingga banyak rumah tetangga yang terselamatkan. Jadi saya merasa bahwa kinerja pegawai dilihat dari kuantitas input pelaporannya, sangat cepat merespon laporan tentang kejadian kebakaran dengan menurunkan paling sedikit 4 atau 5 armada mobil kendaraan pemadam dan petugas yang datang langsung ke tempat kejadian” (8 April 2019)

b. Proses Penanggulangan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kuantitas kinerja pegawai berdasarkan proses penanggulangan atas penanganan kebakaran dan bencana.

“Saya sebagai Plt. Kepala Dinas, senantiasa menghimbau kepada setiap pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam rangka

meningkatkan kinerja secara kuantitas sesuai dengan proses penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana yang diterapkan dalam pola operasional yang telah dikenal oleh setiap pegawai, baik itu bersifat operasi statis, dinamis, gabungan, khusus, pemberangkatan unit mobil, penyelamatan jiwa dan penggunaan sarana komunikasi” (6 April 2019)

Informan AT selaku Kabid Pencegahan dan Pengawasan

Proses apa saja yang dilalui dalam penanggulangan kebakaran dan bencana yang dilakukan setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

“Bagi kami di tim pencegahan dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja secara kuantitas dari proses pola operasi yang kami lakukan secara statis yaitu dengan melaksanakan tugas untuk menindaklanjuti segala laporan dari masyarakat tentang kebakaran dan bencana, kami bekerja secara dinamis sesuai dengan pertimbangan penanganan dan penanggulangan yang praktis dan taktis, kami juga bekerja dengan melakukan tindakan operasi gabungan dan khusus untuk menanggulangi setiap kebakaran dan bencana, karena itu tindakan kerja kami selalu berkaitan dengan penggunaan unit mobil dan alat perlengkapan penyelamatan jiwa dan dilengkapi dengan sarana komunikasi sebagai wujud konkrit pekerjaan yang kami lakukan” (6 April 2019)

Informan MS (masyarakat)

Bagaimana proses penanggulangan sebagai penilaian atas kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Sebagai masyarakat yang melihat tindak lanjut dari pencapaian kinerja pegawai kebakaran secara kuantitas dalam melakukan proses penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana, saya nilai sudah bagus. Ini dapat dibuktikan dengan setiap ada kejadian kebakaran dan bencana petugas selalu berada di tempat kejadian dalam menjalankan tugasnya yang dilengkapi dengan kemampuan dalam menangani dan menanggulangi setiap kebakaran dan bencana yang terjadi di Kota Makassar” (8 April 2019)

c. Tindak Lanjut atas Laporan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kuantitas kinerja pegawai berdasarkan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Bagi saya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas dilihat dari tindak lanjut atas laporan tentang apa yang harus dikerjakan sesuai dengan tindak lanjut tempat, area lokasi kejadian, waktu tempuh, menyiapkan armada, perlengkapan dan ketersediaan personil untuk senantiasa siap dan siaga melaksanakan tugas penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana dengan baik” (6 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Bagaimana tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana dari setiap pegawai sebagai penilaian atas kuantitas kinerja yang dicapai.

“Sebagai pegawai yang menangani dan menanggulangi kebakaran dan bencana kami harus memberikan kepastian dan jaminan kepada masyarakat

atas tindak lanjut laporan yang diberikan. Setiap kejadian atau peristiwa kebakaran dan bencana, harus ditentukan tempat kejadian, rute yang cepat untuk menemukan tempat kejadian, mempersiapkan segala kelengkapan, armada dan personil untuk terjun langsung setiap menerima laporan kejadian kebakaran dan bencana. Ini penting ditindaklanjuti agar dapat meminimalkan risiko yang ditimbulkan atas kebakaran dan bencana yang terjadi” (6 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana tindak lanjut atas laporan sebagai penilaian kuantitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Saya berterima kasih kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang telah siap siaga untuk menindaklanjuti atas laporan kejadian dari warga, utamanya kejadian kebakaran dan bencana alam yang sewaktu-waktu terjadi, sehingga masyarakat sangat mengharapkan kinerja pegawai mampu meringankan beban risiko, jumlah korban dan kerugian yang diderita” (8 April 2019)



2. Kualitas Kerja

a. Mutu Standardisasi Kerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan mutu standardisasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Setahu saya bahwa kinerja pegawai aparatur dilihat dari kualitas kerja yang ditunjukkan harus disesuaikan dengan mutu standardisasi kerja dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana, di mana mutu standardisasi tersebut merupakan patron utama yang harus dipahami dan diketahui oleh pegawai. Saat ini untuk jabatan fungsional harus mengetahui elemen analisis berdasarkan persyaratan umum, khusus dan kualifikasi, dan untuk struktural terdiri atas komandan pleton, wakil komandan, komandan regu, driver/operator mobil dan anggota sebagaimana diatur dalam Permendagri No. 16 Tahun 2019” (7 April 2019)

Informan RS selaku Kabid Umum dan Kepegawaian

Sejauhmana mutu standardisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

“Saya melihat bahwa sumber daya manusia dari pegawai masih perlu untuk ditingkatkan dalam melaksanakan tugas menangani dan menanggulangi kebakaran dan bencana dengan memperhatikan elemen analisis yang harus dijalankan baik secara fungsional maupun struktural. Peningkatan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan pencapaian kinerja secara kualitas untuk menjamin pelaksanaan tupoksi pegawai berjalan dengan baik dan lancar sesuai harapan” (7 April 2019)

Informan RD (masyarakat)

Bagaimana mutu standardisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Sebagai masyarakat untuk menilai kualitas kinerja pegawai kami hanya dapat menilai dari bentuk pelayanan yang diberikan atas berbagai laporan yang ditindaklanjuti oleh pegawai dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana. Saya menilai sudah dijalankan dengan baik seperti terlihat dari kesiapan dan kesiagaan armada dan petugas yang datang ke lokasi kebakaran dan bencana yang tepat waktu” (8 April 2019)

b. Spesifikasi kerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan spesifikasi kerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Salah satu hal yang penting menurut saya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara kualitas dapat dilakukan sesuai spesifikasi kerja yang dimilikinya yang berbasis kepada laporan kinerja instansi pemerintah. Setiap pegawai dalam kenyataannya telah memiliki spesifikasi yang layak baik dilihat dari spesifikasi sebagai pemadam 1 (juru padam), pemadam 2 dan 3 (juru penyelamat dan pemadaman), operator mobil kebakaran, montir mobil kebakaran dan operator komunikasi kebakaran. Saya melihat pegawai sudah memiliki spesifikasi tersebut” (7 April 2019).

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana spesifikasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

“Bagi kami dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja pegawai secara kualitas dengan melakukan spesifikasi kepada pegawai yang memiliki kemampuan untuk melakukan pemadaman kebakaran, penyelamatan, pengamanan, pengoperasionalan armada dan melakukan komunikasi terpadu dalam satu tim terpadu untuk melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/ bencana” (7 April 2019)

Informan MS (masyarakat)

Bagaimana spesifikasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Saya melihat pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan kualitas spesifikasinya melalui kemampuan melakukan pemadaman, penyelamatan, mengamankan, mengoperasionalkan armada, dan melakukan komunikasi terpadu untuk meminimalkan risiko, korban dan kerugian yang ditimbulkan dari kebakaran dan bencana yang terjadi di tengah masyarakat” (8 April 2019)

c. Realisasi kerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan realisasi kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya menyikapi dengan melihat realisasi kerja yang telah dicapai dalam meningkatkan kinerjanya berdasarkan indikator saat ini sudah dikategorikan baik seperti yang terlihat dari realisasi persentase kecukupan pelayanan bahaya kebakaran telah teraktualisasikan 100%, demikian pula tingkat waktu tanggap 100%, termasuk realisasi persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi sebesar 80% dan ketersediaan jumlah armada yang mendukung juga sebesar 80%” (7 April 2019)

Informan AT selaku Kabid Pencegahan dan Pengawasan

Sejauhmana realisasi kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

“Sebagai pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk mewujudkan kualitas kerja berdasarkan realisasi kerja, maka keberadaan kami bersama teman-teman harus selalu siap siaga di dalam memberikan pelayanan berdasarkan laporan yang masuk dari masyarakat tentang kejadian kebakaran/bencana. Saya selalu terlibat langsung tepat waktu dan selalu merespon segala kejadian yang berkaitan dengan kebakaran/bencana, karena hal itu kami sudah mendapatkan standar kualifikasi untuk menangani hal tersebut termasuk dengan ketersediaan armada yang harus saya gunakan dalam menangani kebakaran/bencana sebagai wujud realisasi kerja yang saya pertanggungjawabkan” (7 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana realisasi kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Menurut penilaian saya selama ini petugas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana sudah memiliki kinerja yang bagus secara kualitas sesuai realisasi kerja dalam melakukan penanganan kebakaran/bencana dalam mengatasi segala resiko, korban dan kerugian yang dialami oleh masyarakat. Keberadaan petugas pemadam kebakaran dan bencana yang tepat waktu merupakan bukti bahwa kinerjanya sudah bagus secara kuantitas telah terealisasi” (8 April 2019)

d. Prioritas kerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana kualitas kinerja pegawai berdasarkan prioritas kerja dalam laporan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Sebagai pimpinan saya selalu menekankan kepada setiap pegawai untuk memperhatikan program utama prioritas lima tahun yang telah disepakati, di mana ada enam belas program yang perlu diperhatikan dalam rangka mewujudkan pencapaian kualitas kinerja berdasarkan prioritas kerja yang diharapkan. Ini menjadi penting bagi setiap pegawai untuk memperhatikan dan melaksanakan hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang juga sangat penting dalam menentukan kinerja organisasi” (7 April 2019)

Informan RS selaku Kabid Umum dan Kepegawaian

Sejauhmana prioritas kerja yang dilakukan pegawai sebagai penilaian atas kualitas kinerja yang dicapai.

“Saya sebagai pegawai di bagian administrasi senantiasa mengingatkan kepada setiap pegawai untuk memperhatikan pencapaian kerjanya, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dari pelaksanaan program prioritas utama yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana” (7 April 2019)

Informan RD (masyarakat)

Bagaimana prioritas kerja sebagai penilaian atas kualitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Sebagai masyarakat biasa, hanya bisa memahami bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah berkualitas. Ini saya lihat ada beberapa kualitas program prioritas yang telah dilakukan secara rutin yang berkaitan dengan penanganan/penanggulangan kejadian kebakaran/bencana” (8 April 2019)



3. Efisiensi Kerja

a. Kecepatan Bekerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kecepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya sebagai pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada setiap karyawan yang bertugas di lapangan dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana untuk senantiasa mempertimbangkan efisiensi dalam bekerja dalam meningkatkan kinerjanya. Usahakan di dalam melakukan penanganan kebakaran/bencana setiap petugas harus mempertimbangkan kecepatan dalam bekerja sebagai penilaian dari kinerja pegawai. Semakin cepat dalam memberikan penanganan dan penanggulangan, maka semakin bagus pencapaian kinerja pegawai secara efisien” (12 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana kecepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

“Sayaselalu menghimbau kepada setiap anggota saya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk pertimbangan tersebut adalah memperhitungkan atau memperhatikan kecepatan dalam bekerja, mengusahakan setiap pekerjaan yang dilakukan menggunakan waktu yang efisien untuk memberikan kecepatan dalam memadamkan, menyelamatkan dan mengamankan atas kejadian kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana kecepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

“Sebagai masyarakat saya memberikan apresiasi kepada pihak pemadam kebakaran/bencana yang telah berupaya untuk menunjukkan kinerja yang efisien dengan cepat datang ke tempat kejadian dan menjalankan pekerjaan dengan cepat secara taktis, teknis, praktis dengan bekerja secara efisien untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi saya sangat mengapresiasi kinerja petugas selama ini dalam memberikan pelayanan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana” (9 April 2019)

b. Ketepatan bekerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketepatan bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Sebagai pimpinan saya senantiasa mendorong dan memotivasi setiap pegawai yang terlibat atau terjun dalam melakukan penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dengan melakukan kegiatan pelayanan yang tepat waktu. Saya menginstruksikan apabila ada setiap laporan kebakaran, minimal petugas sudah ada di tempat 15 sampai 30 menit sudah ada di lokasi kejadian untuk memadamkan kebakaran, 5 sampai 15 menit melakukan penyelamatan dan 30 sampai 45 menit untuk melakukan pengamanan. Ini menjadi penting untuk menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang efisien tepat waktu” (12 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana ketepatan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

“Bagi saya melakukan pekerjaan penanganan dan penanggulangan kebakaran dan bencana sudah biasa, karena itu saya menghimbau kepada setiap rekan kerja untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya secara efisien yaitu dengan tepat waktu dalam menindaklanjuti semua laporan kejadian dengan catatan handal dan profesional, sehingga waktu yang dimanfaatkan untuk menolong dan membantu melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan masyarakat tepat waktu dalam melakukan pekerjaan tersebut” (12 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana ketepatan kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

“Bagi saya untuk menilai kinerja yang efektif dimiliki oleh pegawai bukan kapasitas saya, saya hanya bisa memahami bahwa selama ini apabila ada kejadian kebakaran/bencana bila dilaporkan kejadian tersebut saya melihat pegawai tepat waktu datang ke tempat kejadian untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan mengamankan korban jiwa dan harta masyarakat dengan tepat waktu” (9 April 2019)

c. Ketelitian bekerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan ketelitian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Melaksanakan pekerjaan sebagai pegawai pemadam kebakaran sebagai pimpinan saya menghimbau kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja dengan melakukan pekerjaan penuh ketelitian. Ini penting agar pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat di dalam menangani berbagai risiko yang diderita oleh masyarakat, mengurangi jatuhnya korban jiwa atau kerugian harta benda. Karena itu saya senantiasa

menginstruksikan untuk secara teliti menginvestigasi hal-hal yang berkaitan dengan kejadian kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana ketelitian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

“Saya bersama dengan teman untuk meningkatkan kinerja, saya sering menghimbau kepada semua anggota yang saya bina untuk terus bekerja secara teliti. Memperhatikan secara seksama hal-hal yang berkaitan dengan risiko yang ditimbulkan dari kejadian kebakaran/bencana, mengidentifikasi secara teliti korban-korban yang ditimbulkan dan melakukan inventarisasi segala yang berkaitan dengan kerugian harta yang ditimbulkan oleh masyarakat yang ditimpa musibah kebakaran dan bencana. Ketelitian ini sangat penting untuk menilai kinerja secara efisien” (12 April 2019)

Informan MS (masyarakat)

Bagaimana ketelitian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

“Sebagai masyarakat, saya hanya bisa memberikan komentar bahwa apa yang dilakukan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana telah sesuai dengan kewenangannya dalam melakukan penanganan dan penanggulangan untuk menjamin bahwa risiko, korban dan kerugian dapat diminimalisasi oleh keberadaan pegawai yang sudah bekerja dengan teliti” (9 April 2019)

d. Kesesuaian bekerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kesesuaian bekerja dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Selaku pimpinan saya mengakui bahwa kinerja pegawai sudah efisien berdasarkan kesesuaian kerja di mana ada tiga kesesuaian kerja yang harus dilakukan sesuai unit kerja untuk bidang sekretariat, pencegahan dan pengendalian serta penyuluhan dan sarana prasarana yang saat ini berdasarkan laporan yang saya terima dari pegawai kinerjanya sudah bagus karena nilai capaian rata-rata sudah mencapai 95.12%” (12 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana kesesuaian pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

“Sebagai pegawai saya dituntut untuk mampu menjalankan pekerjaan di bidang pencegahan, pengendalian dan penyelamatan agar mampu meminimalkan segala risiko, korban dan keamanan masyarakat yang mengalami kebakaran/bencana. Atas dasar itu kami berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dengan terus meningkatkan kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja kami masing-masing” (12 April 2019)

Informan RD (masyarakat)

Bagaimana kesesuaian kerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efisiensi kinerja.

“Sebagai masyarakat saya melihat bahwa pegawai telah menunjukkan kinerja kerjanya secara efisien dengan senantiasa berfokus menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang tugas yang diemban. Seperti saya lihat ada pegawai yang bekerja dibagian perencanaan dan keuangan, bagian umum dan kepegawaian, di bidang pencegahan, pengendalian dan penyelamatan, ada seksi penyuluhan, partisipasi masyarakat, sarana prasarana dan pergudangan logistik yang dimiliki untuk mendukung peningkatan efisiensi kerjanya” (9 April 2019)

e. Menghindari Risiko Kerja

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efisiensi kinerja pegawai berdasarkan kemampuan pegawai dalam menghindari risiko kerja bekerja untuk penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya selalu mengajak kepada setiap pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan kerja yang berkinerja secara efisien dengan meminimalkan risiko kerja yang timbul dalam melaksanakan tugas tersebut. Karena itu untuk menjalankan pekerjaan saya menganjurkan kepada setiap pegawai untuk memahami secara teknis, taktis dan praktis melaksanakan pekerjaan secara profesional dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan FJ selaku Kabid Pembinaan Personil

Sejauhmana pegawai mampu menghindari risiko kerja pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efisiensi kinerja.

“Saya selalu melakukan pembinaan kepada setiap pegawai bahwa pekerjaan yang diemban adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dedikasi untuk selalu meningkatkan kinerja dengan meminimalkan risiko kerja secara efisien. Setiap melakukan pekerjaan harus diperhatikan hal-hal yang bersifat teknis agar terhindar dari kecelakaan kerja, melakukan

pekerjaan secara taktis dengan mengetahui apa yang dikerjakan dengan penuh pertimbangan dan menjalankan pekerjaan secara praktis yaitu bekerja sesuai tingkat profesionalisme kerja yang tinggi dalam menangani dan menanggulangi kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana pendapat anda mengenai menghindari risiko kerja kerja sebagai penilaian efisiensi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

“Saya hanya bisa menanggapi mengenai hal-hal yang telah dilakukan oleh pegawai pemadam kebakaran/bencana seperti kemampuannya dalam meminimalisasi risiko kerja yang dilakukan dengan bekerja secara teknis mengetahui pekerjaan yang dilakukan, taktis dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan serta praktis untuk meminimalisasi risiko, korban dan kerugian materil atas kejadian kebakaran/bencana” (9 April 2019)

4. Efektivitas Kerja

a. Kehadiran

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kehadiran dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Sebagai pemimpin saya selalu memberi contoh kepada pegawai bahwa di dalam bekerja kita harus selalu hadir setiap saat, karena itu saya selalu mewanti-wanti pegawai yang tidak hadir dalam setiap aktivitas pekerjaan. Karenanya penilaian saya terhadap efektivitas kinerja pegawai dalam hal kehadiran selalu menjadi perhatian saya termasuk kepada pegawai untuk selalu hadir dalam setiap kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas kejadian kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan AT selaku Kabid Pencegahan dan Pengawasan

Bagaimana tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

“Bagi kami kehadiran pegawai dalam setiap aktivitas baik berupa pencegahan dan pengawasan atas berbagai kejadian kebakaran/bencana sangat diperlukan adanya pencapaian kinerja pegawai yang efektif dari setiap kehadiran pegawai menjalankan tugasnya untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan agar terhindar dari berbagai risiko, korban dan kerugian dari kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan RD (masyarakat)

Bagaimana kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

“Sebagai masyarakat saya menilai bahwa kinerja efektivitas pegawai saat ini sudah bagus dilihat dari tingkat kehadiran atas keberadaannya melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan dari berbagai kejadian kebakaran/bencana, sehingga atas kehadiran ini saya melihat pegawai mampu meminimalisasi terjadinya risiko, korban dan kerugian yang dialami oleh masyarakat” (9 April 2019)

b. Kesiapan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesiapan dalam penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya senantiasa memberikan dukungan kepada setiap pegawai dalam menunjukkan pencapaian kinerja yang efektif dengan bersikap siap siaga dalam melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan atas berbagai kejadian kebakaran/bencana. Kesiapsiagaan tersebut bisa dibuktikan dengan terjun langsung melakukan berbagai aktivitas untuk memadamkan kobaran api atau menyelamatkan masyarakat dari bencana serta mengamankan berbagai kejadian kebakaran dan bencana agar tidak mengalami risiko, korban dan kerugian yang besar” (12 April 2019)

Informan AT selaku Kabid Pencegahan dan Pengawasan

Bagaimana tingkat kesiapan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

“Saya bersama dengan teman-teman telah memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja yang efektif dengan selalu siap siaga terjun, diperintahkan dan terlibat langsung dalam melakukan penanganan pemadaman kebakaran, melakukan evaluasi atau pertolongan untuk penyelamatan pada setiap kejadian serta melakukan pengamanan dari berbagai gangguan yang dialami oleh masyarakat pasca kejadian kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan MS (masyarakat)

Bagaimana kesiapan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

“Sebagai masyarakat tentunya hanya bisa menilai bahwa pegawai telah memiliki kesiapsiagaan melakukan partisipasi membantu masyarakat atas kebakaran dan bencana yang dialaminya. Kesiapsiagaan pegawai dalam membantu memadamkan kebakaran sebagai bukti bahwa pegawai telah terlibat, demikian pula kesiapsiagaan pegawai melakukan penyelamatan dalam membantu korban kejadian kebakaran/bencana serta komitmen

pegawai untuk mengamankan masyarakat dari korban kebakaran/bencana” (9 April 2019)

c. Pemeliharaan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan pemeliharaan dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Saya mengakui bahwa dalam menjalankan aktivitas kerja di bidang penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana keberadaan waktu dan fasilitas kerja sangat penting dan mendukung karena itu bagi kami kemampuan kerja atas penggunaan waktu dan penggunaan sarana prasarana sangat penting dalam menunjang kami bekerja untuk melakukan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan di tempat kejadian kebakaran/bencana” (12 April 2019)

Informan AT selaku Kabid Pencegahan dan Pengawasan

Bagaimana tingkat pemeliharaan pegawai dalam bekerja yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

“Sebagai pegawai pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana senantiasa melakukan pemeliharaan kerja dalam pencegahan dan pengawasan agar pemanfaatan waktu kerja efektif sesuai dengan penggunaan fasilitas kerja yang mendukung dalam melakukan kegiatan pemadaman, penyelamatan dan pengamanan, karena itu kami senantiasa memperhatikan pentingnya memelihara waktu dan fasilitas kerja yang tersedia dalam meningkatkan kinerja kami” (12 April 2019)

Informan SL (masyarakat)

Bagaimana pemeliharaan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

“Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah efektif sesuai kemampuannya melakukan pemeliharaan kerja menurut waktu kerja dan pemanfaatan fasilitas kerja di dalam melakukan pekerjaannya untuk memberikan jaminan dan kepastian atas berbagai pelaporan yang harus ditindaklanjuti berkaitan dengan kebakaran dan bencana” (9 April 2019)

d. Kesiambungan

Informan MY selaku Plt. Kepala Dinas

Bagaimana efektivitas kinerja pegawai berdasarkan kesiambungan kerja dalam kegiatan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

“Bagi saya melakukan pekerjaan di bidang kebakaran dan bencana merupakan sebuah tugas mulia yang harus dijaga kesiambungannya. Untuk mewujudkan kesiambungan kerja saya bersama bawahan lainnya berupaya untuk melakukan pekerjaan memadamkan kebakaran, menyelamatkan masyarakat dari bencana dan melakukan pengamanan atas setiap kejadian yang merugikan masyarakat dengan senantiasa bekerja secara berkesiambungan terus menerus dengan menindaklanjuti setiap laporan kejadian kebakaran dan bencana” (12 April 2019)

Informan AK juga mewawancarai Kabid Sarana dan Pengolahan Data

Bagaimana mengetahui tingkat kesiambungan kerja pegawai yang menjadi penilaian atas efektivitas kinerja.

“Bagi saya sebagai pegawai di dalam menjalankan tugas di bidang kebakaran dan bencana alam dalam melakukan pencapaian kinerja yang efektif secara berkesiambungan saya melakukan penyimpanan data dan dokumen yang berkaitan dengan aktivitas pemadaman, penyelamatan dan pengamanan dari peristiwa kebakaran/bencana. Artinya kami senantiasa menyimpan berbagai dokumen dan arsip secara berkesiambungan atas setiap peristiwa yang dapat dilaporkan pada pimpinan” (12 April 2019)

Informan MS (masyarakat)

Bagaimana kesiambungan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai penilaian atas efektivitas kinerja.

“Saya tidak terlalu banyak tahu tentang kesiambungan pencapaian kinerja yang efektif dari pegawai. Saya hanya bisa memahami mengenai kinerja pegawai secara berkesiambungan bila setiap kejadian kebakaran atau bencana, keberadaan pegawai terlihat di lapangan, termasuk melakukan dokumentasi dengan mengambil foto atau gambar serta memvideokan kejadian tersebut sebagai dokumen yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat” (9 April 2019)

RIWAYAT HIDUP



NUR KAIDAH. Lahir di Barru pada tanggal 14 Juli 1993, buah kasih dari pasangan Ayahanda Abbas dengan Ibunda Intang. Anak pertama dari dua bersaudara. Mulai mendapat pendidikan SD Negeri Inpres Ance Kabupaten Barru pada tahun 2000 dan tamat tahun 2006. Kemudian masuk di SLTP Negeri 2 Tanete Rilau dan tamat pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Barru dan tamat pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Unismuh Makassar Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Berkat rahmat Ilahi Rabbi dan kerja keras serta Doa yang tak terhingga, penulis dapat menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul “Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar”.