

STRATEGI PENGEMBANGAN PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN KAB. BOGOR

Deni Hermawan¹, M.Renaldi²

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, Jawa Barat
Indonesia

¹Denny Hermawan, denny.hermawan@unida.ac.id

² M.Renaldi d.2110579@unida.ac.id

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia telah membentuk Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) di berbagai wilayah di Indonesia. Setiap Damkar memiliki Sektor yang tersebar di Kabupaten/Kota. Dinas Pemadam Kebakaran berperan sebagai lembaga penanggulangan bencana yang berada di bawah tanggung jawab Kepala Bupati. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan bagian dari perangkat daerah pada pemerintahan Kabupaten/Kota yang menangani sub urusan Kebakaran. Pegawai pemadam kebakaran termasuk dalam struktur tersebut dan memiliki tugas pokok melibatkan pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran, serta penyelamatan jiwa dan mengatasi ancaman kebakaran. Selain bertugas pemadaman, pemadam juga sering kali penyelamatan mulai dari evakuasi ular, sarang tawon, evakuasi cincin, evakuasi orang tenggelam dll. Pemadam juga memiliki personil khusus untuk tugas penyelamatan yaitu Tim Resque yang dibentuk khusus oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor. Dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan Pegawai Pemadam Kebakaran juga sudah mendapatkan pelatihan khusus oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor supaya terlatih dalam penanganannya. Di dalam menghadapi tugas yang berbahaya dan penuh resiko, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan Dinas Pemadam Kebakaran untuk menjalankan tugas secara profesional. Maka dari itu Strategi Pengembangan Pegawai itu begitu penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran. Hal ini tentunya Damkar harus bisa menganalisis kebutuhan yang harus disiapkan untuk mempertahankan profesional dalam tugas, baik dari SDM atau fasilitas Dinas Pemadam kebakaran.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah membentuk Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) di berbagai wilayah di Indonesia. Tiap Damkar memiliki Sektor yang tersebar di Kabupaten/Kota. Dinas Pemadam Kebakaran merupakan lembaga penanggulangan bencana yang berada di bawah tanggung jawab Kepala Bupati. Sebagai perangkat daerah di pemerintahan Kabupaten/Kota, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan melaksanakan sub urusan Kebakaran, dengan salah satu komponennya adalah pegawai pemadam kebakaran. Tugas utama pegawai pemadam kebakaran mencakup pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran, serta penyelamatan jiwa dan mengatasi ancaman kebakaran.

Selain bertugas pemadaman, pemadam juga sering kali penyelamatan mulai dari evakuasi ular, sarang tawon, evakuasi cincin, evakuasi orang tenggelam dll. Pemadam juga memiliki personil khusus untuk tugas penyelamatan yaitu Tim Resque yang dibentuk khusus oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor. Dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan Pegawai Pemadam Kebakaran juga sudah mendapatkan pelatihan khusus oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor supaya terlatih dalam penanganannya.

Di dalam menghadapi tugas yang berbahaya dan penuh resiko, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan Dinas Pemadam Kebakaran untuk menjalankan tugas secara profesional. Maka dari itu Strategi Pengembangan Pegawai itu begitu penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran. Hal ini tentunya Damkar harus bisa menganalisis kebutuhan yang harus disiapkan untuk mempertahankan profesional dalam tugas, baik dari sumber daya manusia atau fasilitas Dinas Pemadam kebakaran.

METODE PENELITIAN

Dalam mengenalisa Penulis penelitian ini mengaplikasikan metode pengumpulan data secara kualitatif, di mana informasi yang terhimpun disusun,

diklasifikasikan, dan dijelaskan menggunakan kata-kata atau kalimat. Data-data tersebut diorganisir berdasarkan kategori untuk mencapai kesimpulan. Hasil pengumpulan data berbentuk deskripsi verbal dan visual, tidak melibatkan angka-angka numerik. Dan juga data dibawah ini diperoleh dari staff umum kepegawaian (Umpeg), kemudian diperoleh naskah-naskah, wawancara dan penelitian terlebih dahulu.

PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian sebelumnya dalam konteks ini melibatkan:

1. NN, Robi Suliska Sobri (2012), yang mengulas strategi pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar. Hasil penelitiannya menyoroti peran sentral kepegawaian dalam pembangunan daerah, seiring pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab tidak hanya terbatas pada fungsi pemerintahannya, tetapi juga mencakup pelaksanaan pembangunan, pelayanan publik, dan pemberdayaan. Untuk mencapai ketiga fungsi pemerintah ini, keberadaan sumber daya manusia yang memadai menjadi suatu keharusan.
2. A Simatupang (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi Pengembangan Pegawai dalam Prestasi Kerja di Kantor Camat Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah" mengungkapkan bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah menyebabkan penurunan kualitas pelayanan publik. Bahkan, hal ini berdampak pada pengguna jasa yang harus membayar biaya tinggi (high cost economy). Situasi buruk birokrasi, terutama kinerja Pegawai Negeri Sipil, disebabkan oleh keberadaan banyak PNS di luar kantor setelah apel pagi, beberapa di antaranya duduk di warung/kantin, bahkan ada yang berada di luar sehingga jadwal masuk kerja tidak teratur.
3. F Saidah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Madiun

(Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun)" menyampaikan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan efektif dengan melibatkan pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan ini bertujuan untuk mendukung peningkatan keterampilan, kecakapan, dan etos kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi serta memahami strategi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun dalam melaksanakan pelatihan dan pendidikan guna pengembangan sumber daya manusia pada pegawainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bidang umum dan kepegawaian bertanggung jawab untuk mempersiapkan bahan formulasi, mengkoordinasikan, melaksanakan, memantau, mengevaluasi, dan melaporkan aktivitas, termasuk pembinaan di bidang tata usaha, hukum, humas, organisasi, tata kelola, arsip, kepegawaian, dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bogor.

Sehubung penulis di tempatkan pada wilayah sektor ciawi adapun langkah-langkah pelaksanaan kegiatan kerja yang dilakukan penulis di sektor ciawi diantaranya sebagai berikut:

Melayani Masyarakat

Melayani masyarakat adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara tatap muka oleh seorang anggota pemadam dengan seorang masyarakat. Dalam hal ini melayani masyarakat dalam bentuk aktivitas penyelamatan dan penanggulangan kebakaran. Contohnya seperti pemadam kebakaran, evakuasi cincin, evakuasi sarang tawon, evakuasi ular dll. Dalam proses pelayanan kepada masyarakat penulis sebagai anggota melakukan beberapa hal diantaranya :(1)Menerima laporan dan menanyakan maksud dan tujuan pelapor. (2)Menanyakan alamat pelapor apabila

sudah A1 laporannya. (3) Berkordinasi dengan pihak terkait. (4) Jika laporan sudah A1 langsung brifing persiapan dan berangkat menuju tkp pelapor. (5) Mengarsipkan dokumen, adalah sebuah proses dan cara dimana informasi dalam bentuk dokumen disimpan dengan aman dalam jangka waktu tertentu yang sudah di tentukan. Adapun alur kegiatan yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut: (1) Membuat laporan BAP kejadian. (2) Meminta keterangan dan cap kepada kantor wilayah tempat kejadian. (3) Memberikan hasil laporan BAP ke Mako pusat untuk ditindak lanjuti.

Berdasarkan analisis kompetensi yang dilakukan oleh penulis dari hasil KKL selama 30 Hari, yang dimulai dari tanggal 3 Juli 2023 sampai dengan tanggal 3 Agustus 2023, analisis ini didapat berdasarkan pada kegiatan yang terjadi di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten Bogor Sub Bagian Umum Dan kepegawaian penulis mendapatkan hasil kesesuaian antara Teori Perencanaan SDM dengan Fokus Ilmu Administrasi.

Selain itu penulis juga dapat mengetahui Implementasi pengembangan pegawai yang di selenggarakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor dengan melalui wawancara kepada staff ahli sub umum kepegawaian, melalui wawancara tersebut penulis menanyakan bagaimana pengembangan pegawai itu dijalankan, mulai dari pengembangan secara informal dan pengembangan formal apa saja hambatan-hambatan di lapangan dalam Strategi Pengembangan Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor.

Untuk terkait pengembangan secara informal penerapannya baru 70% pegawai berinisiatif pengembangan diri mulai dari latihan-latihan, pendidikan, dan kedisiplinan, dalam hal ini dinas pemadam kebakaran terus berupaya mendorong pegawai agar lebih ditingkatkan lagi dalam pengembangan kemampuan untuk pegawai

Namun dalam pengimplementasiannya tersebut masih banyak gangguan atau kendala yang dihadapi oleh Dinas pemadam kebakaran, mulai dari fasilitas sarana di sektor untuk menunjang latihan.

Penulis mencoba mencari informasi mengenai permasalahan tersebut melalui teknik wawancara kepada pihak Komandan Sektor dan anggota hasil dari wawancara tersebut penulis mengetahui bahwa faktor penyebab sebagai berikut :1)Kurang fasilitas sarana untuk menunjang latihan. 2)Kurang ketegasan komandan dalam memerintahkan untuk latihan. 3)Kesadaran pegawai yang kurang akan hal mengevaluasi diri untuk berkembang.

Sedangkan dalam pengembangan secara formal penulis juga mencari informasi dengan wawancara kepada staff ahli Sub Umum dan Kepegawaian, hasil dari wawancara tersebut dbahwa untuk pengembangan secara formal itu dinas sudah melalukannya, yaitu dengan cara melakukan kegiatan latsar(latihan dasar) yang dimana kegiatan latsar itu diadakan sebelum pegawai masuk resmi menjadi anggota pemadam kebakaran, itu artinya pegawai sudah semua mengikutinya. Dan juga dinas pemadam kebakaran mengadakan pendidikan Pemadam tingkat 1 yang bekerjasama langsung dengan kemendagri, namun dalam pendidikan Pemadam 1 pegawai belum seluruhnya mengikuti pendidikan, berdasarkan pembahasan di atas penulis menggunakan teori Hasibuan (2016:72):

KESIMPULAN

Setelah penulis memaparkan bab demi bab dalam tulisan ini, serta berdasarkan hasil penelitian dan analisa masalah yang ada, penulis berkesimpulan bahwa Strategi Pengembangan Pegawai ini sangat penting di implementasikan, karena untuk menunjang kemampuan pegawai dalam bekerja secara profesional, dan juga Selain itu penerapan Pengembangan secara informal dan formal di Dinas Pemadam Kebakaran Kab.Bogor masih memiliki masalah dalam hal ini perihal pengembangan

secara informal itu kurangnya kesadaran dari diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan dari hasil wawancara penulis mendapatkan bahwa dari jumlah pegawai sebanyak 395 yang sudah menerapkan baru 65% .

Kemudian dari penerapan pengembangan secara formal nya Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Bogor belum sepenuhnya berhasil, itu ditunjukkan bahwa masih ada yang belum mengikuti pendidikan Pemadam tingkat 1 hal ini tentunya menjadi pekerjaan rumah bagi instansi terkait agar bisa mewujudkan pengembangan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran menjadi yang terbaik dan berkompeten.

REFERENSI

- Saidah, Fajrin (2021) *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Madiun (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun)*. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Simatupang Ahbar (2019) *Strategi Pengembangan Pegawai dalam Prestasi Kerja di Kantor Camat Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah*. Universitas Medan Area 14 September 2019
- Rizal, M. F., & Bahrunnawi. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KETAPANG. E-Jurnal Equilibrium Manajemen,
- Busono, Genot Agung(2016) *Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Kajian Ekonomi Syaria'h
- Nn, ROBI SULISKA SOBRI (2012) *STRATEGI PENGEMBANGAN PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG*. Digital Library.