

## Strategi Peningkatan Disiplin Personil Pemadam Kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang

Mohammad Hardiansyah<sup>1</sup>, Sunarto<sup>2</sup>, Ignasius Hendrasmo<sup>3</sup>,  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Tamansiswa Palembang

Email: [hardiansyah98@gmail.com](mailto:hardiansyah98@gmail.com), [sunarto@unitaspalembang.ac.id](mailto:sunarto@unitaspalembang.ac.id), [ignasius@unitaspalembang.ac.id](mailto:ignasius@unitaspalembang.ac.id)

**Abstract.** Mohammad Hardiansyah. *Strategy to Improve The Discipline of Fire Fighting Personnel to the Palembang Fire and Disaster Management Service. This study aims to Improve the Discipline of Fire Fighting Personnel to the Palembang Fire And Disaster Management Service. The results show that from the results of research that has been carried out it can be said that the Strategy for Increasing Discipline of Personnel Related to Fire Fighting Services to the Community at the Palembang City Fire and Disaster Management Service has not been effective because there are several indicators that have not been met from the side of external training that are not. can be followed by all personnel due to limited funds, as well as the support of facilities and facilities that are still not supported. For training activities carried out by employees, namely internal training for Levels I, II and III, while external training is held at the DKI Jakarta Fire Department in Ciracas, and has now been implemented by the Ministry of Home Affairs. The supporting factor in this research is where the ASN development policy, as well as agency support for internal training and personal motivation are the main and important things, although in the future there will need to be other improvements. In addition, the existence of rewards and punishments is also a motivation to improve work discipline. Improving the quality of work is apart from the quality of personnel, also in terms of improving supporting facilities and infrastructure, currently the facilities owned are still not in accordance with the needs, so this is the inhibiting factor in this research. Then a lot of fire fighting equipment is still lacking, be it hoses, pumps, for reasons of budget constraints, of course this triggers the fire fire operation process*

**Keywords:** Strategy, Improvement, Discipline

**Abstrak.** Mohammad Hardiansyah. Strategi Peningkatan Kedisiplinan Personel Pemadam Kebakaran kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk Meningkatkan Disiplin Personel Pemadam Kebakaran kepada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Bencana Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa Strategi Peningkatan Disiplin Personil Terkait Pelayanan Pemadam Kebakaran kepada Masyarakat pada Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Bencana Kota Palembang belum efektif karena ada beberapa indikator yang belum terpenuhi dari sisi pelatihan eksternal yang belum. dapat diikuti oleh seluruh personel karena keterbatasan dana, serta dukungan fasilitas dan fasilitas yang masih belum didukung. Untuk kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan yaitu pelatihan internal untuk Level I, II dan III, sedangkan pelatihan eksternal dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta di Ciracas, dan kini telah dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri. Faktor pendukung dalam penelitian ini adalah dimana kebijakan pengembangan ASN, serta dukungan keagenan untuk pelatihan internal dan motivasi pribadi menjadi hal yang utama dan penting, meskipun ke depan perlu ada perbaikan lain. Selain itu, adanya reward dan punishment juga menjadi motivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Peningkatan kualitas pekerjaan selain dari kualitas personel, juga dalam hal peningkatan sarana dan prasarana pendukung, saat ini fasilitas yang dimiliki masih belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga hal ini menjadi faktor penghambat dalam penelitian ini. Kemudian masih banyak peralatan pemadam kebakaran yang kurang, baik itu selang, pompa, karena kendala anggaran, tentunya hal ini memicu proses operasi kebakaran

**Kata Kunci:** Strategi, Peningkatan, Disiplin

### 1. PENDAHULUAN

Menghadapi era persaingan global yang semakin kompetitif, kinerja aparatur pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, harus mencapai standar yang sangat tinggi. Dalam konteks ini, peningkatan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas menjadi salah satu faktor pendorong utama. Masyarakat kini menginginkan pelayanan yang cepat, efisien,

transparan, dan responsif terhadap kebutuhan mereka. Hal ini tidak hanya menuntut kemampuan teknis dari para aparatur, tetapi juga kemampuan manajerial serta inovasi dalam menghadapi berbagai tantangan baru. Untuk mewujudkan pelayanan prima, diperlukan aparatur birokrasi yang unggul, yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang dinamis. Mereka memegang peran kunci dalam merancang, mengelola, serta mengimplementasikan kebijakan publik secara efektif, sehingga kebijakan tersebut benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat. Kinerja yang tinggi dan profesionalisme aparatur pemerintah inilah yang menjadi fondasi untuk menjawab tantangan global, dengan tetap menjaga integritas dan akuntabilitas dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil

Dalam konteks Otonomi Daerah, salah satu konsekuensi penting yang harus dihadapi oleh pemerintah daerah adalah perlunya pemberdayaan aparatur. Pemberdayaan ini menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik, terutama di era modern yang semakin menuntut profesionalisme dan efisiensi. Aparatur yang diberdayakan dengan baik harus memiliki kompetensi profesional yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Profesionalisme ini mencakup kemampuan teknis, penguasaan bidang kerja, serta etika dalam melayani masyarakat.

Selain profesionalisme, responsivitas juga menjadi elemen penting. Aparatur yang responsif akan lebih tanggap terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat, sehingga mampu memberikan solusi secara cepat dan tepat. Responsivitas ini memastikan bahwa pelayanan publik berjalan sesuai dengan harapan masyarakat, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antara pemerintah dan warga.

Di samping itu, transparansi juga harus menjadi pilar utama dalam pemberdayaan aparatur. Dengan transparansi, pemerintah daerah dapat memastikan bahwa segala bentuk pelayanan dan kebijakan dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh masyarakat. Hal ini akan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah, yang merupakan modal penting dalam menjalankan berbagai program dan kebijakan. Kombinasi antara profesionalisme, responsivitas, dan transparansi inilah yang akan mendorong aparatur daerah untuk lebih efektif dalam melaksanakan otonomi daerah, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat.

Disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia, terutama dalam mencapai keberhasilan. Disiplin yang baik harus ditanamkan dan dibiasakan secara berkelanjutan, karena melalui proses inilah kedisiplinan dapat menjadi bagian dari kebiasaan hidup sehari-hari. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaannya umumnya menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sementara orang-orang yang gagal sering kali

menunjukkan kurangnya disiplin dalam mengelola waktu, tugas, atau tanggung jawab mereka.

Menurut Fauzi (2009:1), disiplin merupakan sebuah proses pembelajaran dan latihan yang terus menerus untuk meningkatkan kemampuan individu dalam bertindak, berpikir, dan bekerja secara aktif dan kreatif. Disiplin tidak hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebuah bentuk konsistensi dan komitmen dalam melakukan tindakan yang produktif. Dalam konteks organisasi, disiplin menjadi kunci terciptanya keteraturan dan tertib, karena adanya kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, efisien, dan harmonis, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Persoalan yang sering dihadapi dalam kinerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), mencakup berbagai aspek yang menunjukkan kurangnya disiplin dan profesionalisme. Beberapa di antaranya adalah tidak optimalnya kinerja sebagian pegawai, kecenderungan bersikap santai selama jam kerja, ketidaktepatan waktu dalam kedatangan dan kepulangan, pelanggaran prosedur kerja, serta ketidaktaatan terhadap penggunaan atribut pakaian kerja yang sudah ditetapkan. Padahal, PNS memegang peran yang sangat penting dalam menjalankan pelayanan publik, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta menjalankan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks pelayanan publik, aparatur pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sebagai bagian dari upaya menciptakan kesejahteraan umum. Masyarakat berhak mendapatkan pelayanan berkualitas dari pemerintah karena mereka telah berkontribusi melalui pembayaran pajak, retribusi, dan pungutan lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005: 229), pelayanan publik bukan hanya sekadar kewajiban pemerintah, tetapi juga merupakan hak masyarakat yang telah mendukung pemerintahan dengan sumber daya finansial mereka. Oleh karena itu, penting bagi PNS untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan profesional agar kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik dapat terjaga dan kesejahteraan masyarakat tercapai.

Berbagai kasus kebakaran yang terjadi di kota-kota besar di Indonesia, termasuk Kota Palembang, sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepadatan penduduk yang tinggi. Kepadatan ini meningkatkan risiko kebakaran karena lingkungan yang sempit dan padat membuat api lebih mudah menyebar. Selain itu, perkembangan mobilisasi ekonomi yang pesat juga berkontribusi pada peningkatan risiko kebakaran. Aktivitas ekonomi yang semakin berkembang meningkatkan penggunaan fasilitas dan peralatan yang berpotensi menyebabkan kebakaran, seperti penggunaan listrik yang tidak aman, bahan bakar, dan faktor lain yang memicu kebakaran.

Di Kota Palembang sendiri, kasus kebakaran yang sering terjadi meliputi kebakaran rumah, fasilitas umum, kebakaran lahan, serta jenis-jenis kebakaran lainnya. Tingginya angka kebakaran di Kota Palembang memerlukan perhatian serius, terutama dalam penanggulangan dan pencegahannya.

Tabel 1. Jumlah Bencana Kebakaran Empat Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah
1	2018	262
2	2019	346
3	2020	125
4	2021	142

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah kasus kebakaran di Kota Palembang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Terjadi peningkatan kasus kebakaran dari tahun 2018 ke 2019, diikuti oleh penurunan pada tahun 2020, kemudian kembali naik pada tahun 2021. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kebakaran di kota ini bersifat tidak stabil dan memerlukan kewaspadaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peran petugas pemadam kebakaran menjadi sangat penting dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga ini.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang memiliki sejumlah personel dengan berbagai latar belakang pendidikan, mulai dari strata dua (S2), strata satu (S1), diploma, hingga lulusan sekolah menengah pertama (SMP). Sumber daya manusia ini diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, disiplin yang kuat menjadi kunci utama. Melalui pelatihan dan pendidikan khusus (diklat), baik yang diadakan di tingkat nasional maupun lokal di Kota Palembang, personel pemadam kebakaran dipersiapkan untuk selalu siap siaga dalam menghadapi potensi kebakaran.

Pentingnya disiplin bagi petugas pemadam kebakaran tidak hanya terletak pada ketepatan waktu dan kesiapan fisik, tetapi juga pada kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam situasi darurat. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan peningkatan kemampuan profesional merupakan kebutuhan penting untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan efektivitas dalam menangani kasus kebakaran di kota yang dinamis seperti Palembang

Tabel 2. Jumlah Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata Dua	18
2	Strata Satu	279
3	Diploma III	4
4	SMA	24

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan salah satu personil Damkar Kota Palembang bahwa,

“Pada prinsipnya personil Damkar harus memiliki disiplin yang tinggi karena kejadian kebakaran yang tidak bisa di prediksi sama sekali, kemudian pada dasarnya tugas personil tiap hari adalah Latihan untuk meningkatkan kualitas dan disiplin yang bertujuan untuk mempersingkat waktu dalam melakukan pertolongan dan pemadaman kebakaran, dengan Latihan-latihan yang dilakukan setiap hari oleh para personil” (Wawancara 06 Januari 2022)

Dari hasil wawancara awal di atas sudah jelas bahwa salah satu bentuk dari peningkatan kualitas personil adalah kedisiplinan sangat dibutuhkan karena tentu saja tujuan dari personil untuk melatih kemampuan dalam pemadaman kebakaran setiap waktunya. Personil di sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan di terhadap masyarakat khususnya di Damkar. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ Strategi Peningkatan Disiplin Personil Terkait Layanan Pemadam Kebakaran Kepada Masyarakat Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang”

Dalam penelitian ini lebih fokus pada strategi pengembangan disiplin personil dengan menggunakan teori Strategi pengembangan SDM menurut Jons, 1928 dalam Sarwono, 1993, antara lain melalui pelatihan, Pendidikan, Pembinaan, Recruitment. Dan Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

## 2. LANDASAN TEORI

### Strategi Pengembangan SDM

Menurut Hasibuan (2011:68), pengembangan (development) merupakan fungsi operasional kedua dalam manajemen personalia. Pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar hasilnya dapat optimal. Untuk memastikan

pengembangan tersebut berjalan dengan baik, terlebih dahulu perlu ditetapkan suatu program pengembangan yang terstruktur. Pengembangan ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja.

Sejalan dengan pandangan Hasibuan, Nadler (dalam Hardjana, 2011:11) menyatakan bahwa pengembangan merupakan kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk memperbesar kemungkinan peningkatan kinerja. Artinya, pengembangan pegawai bukan hanya tentang pelatihan teknis, tetapi juga mencakup upaya peningkatan keterampilan yang akan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Pengembangan ini menjadi kunci penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan menjaga daya saing di tengah perubahan dan tantangan yang terus berkembang.

Menurut Sikula (2010:70) dalam Hasibuan, pengembangan yang terkait dengan masalah staf dan personel adalah proses pendidikan jangka panjang yang dilakukan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Proses ini dirancang untuk membantu manajer dalam mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis dengan tujuan umum meningkatkan efektivitas mereka dalam organisasi. Dengan demikian, pengembangan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga mencakup pemahaman yang lebih luas tentang aspek konseptual yang diperlukan dalam manajemen.

Simamora (2010:287) juga menyatakan bahwa pengembangan adalah proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Pengembangan ini biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Program pengembangan sumber daya manusia, menurut Simamora, pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengembangan yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menghadapi tantangan yang ada serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya tidak hanya terbatas pada pendidikan dan pengembangan keterampilan, tetapi dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan lainnya. Menurut Jons (1928) dalam Sarwono (1993), ada beberapa strategi penting untuk pengembangan SDM, yaitu:

1. **Melalui Pelatihan:** Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Pelatihan ini membantu pegawai agar lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif.
2. **Pendidikan:** Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam bentuk yang lebih formal. Program pendidikan ini biasanya berkaitan erat dengan pengembangan karir pegawai, dan seringkali berupa pendidikan formal untuk memperoleh kualifikasi yang lebih tinggi.
3. **Pembinaan:** Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina karyawan sebagai bagian dari sistem organisasi. Program-program seperti *manpower planning*, *performance appraisal*, *job analysis*, dan *job classification* adalah contoh dari pembinaan yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam organisasi.
4. **Recruitment:** Proses rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, rekrutmen juga merupakan alat penting dalam pembaruan organisasi dan pengembangan sumber daya yang dimiliki, guna memastikan bahwa SDM yang direkrut mampu mendukung tujuan organisasi.
5. **Perubahan Sistem:** Strategi ini berkaitan dengan penyesuaian sistem dan prosedur organisasi untuk merespons ancaman dan peluang dari faktor eksternal. Dengan perubahan sistem yang tepat, organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal.

Masing-masing strategi ini berperan penting dalam memastikan pengembangan SDM yang komprehensif, serta membangun organisasi yang lebih tangguh dan adaptif terhadap perubahan

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Moleong (dalam Arifianto, 2014), penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat objektif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Proses penelitian mencakup pengumpulan data, pengolahan atau analisis data, penyusunan laporan, dan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah diperoleh. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara menggali informasi secara mendalam dan kontekstual. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, dan motivasi, dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang dapat diamati dalam konteks tertentu dan dikaji dari sudut

pandangan yang utuh dan komprehensif. Pendekatan ini berusaha mengungkapkan gejala-gejala yang menyeluruh sesuai dengan situasi lapangan melalui pengumpulan data dari latar alami. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang secara aktif terlibat dalam proses pengumpulan dan analisis data (Usman, 2009:111).

Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai realitas sosial serta fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi fokus penelitian. Metode ini berfokus pada penjabaran yang detail dari berbagai aspek dan karakteristik fenomena yang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang utuh tentang objek penelitian.

Dalam konteks ini, metode deskriptif kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara sistematis dan mendetail mengenai kejadian dan fenomena yang terjadi. Hal ini melibatkan pengumpulan data melalui berbagai teknik seperti observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi ciri-ciri, karakteristik, sifat, dan model dari fenomena yang diteliti. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menghasilkan data mentah tetapi juga memberikan konteks yang mendalam dan insight tentang bagaimana fenomena tersebut berlangsung dan mempengaruhi masyarakat.

Sebagai contoh, jika penelitian ini berfokus pada fenomena sosial seperti pola perilaku masyarakat dalam situasi tertentu, metode deskriptif kualitatif akan mencakup analisis mendalam tentang bagaimana perilaku tersebut muncul, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta dampaknya terhadap masyarakat. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan kejadian tetapi juga memberikan penjelasan yang kaya dan terperinci, yang membantu dalam memahami fenomena secara lebih baik.

Tujuan utama dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk memberikan gambaran yang lengkap dan terperinci tentang kejadian dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat menyusun laporan yang mengungkapkan fenomena secara utuh dan memberikan wawasan yang berguna bagi pembaca atau pemangku kepentingan yang berkepentingan dengan topik tersebut (Sanjaya, 2013:59-60).

Metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul secara sistematis dan akurat, sehingga dengan menggunakan metode ini, diharapkan peneliti dapat menggambarkan keadaan secara jelas mengenai Strategi Peningkatan Disiplin Personil Pemadam Kebakaran Kepada Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang

#### **4. HASIL PENELITIAN**

##### **Strategi Peningkatan Disiplin Personil Terkait Layanan Pemadam Kebakaran Kepada Masyarakat Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang.**

Damkar kota Palembang ini memiliki fungsi tidak hanya sekedar memadamkan kejadian kebakaran yang ada di Kota Palembang, namun juga ikut dalam beberapa kasus penyelamatan, misal bencana banjir, penyelamatan hewan liar, pertandingan sepakbola, bahkan persoalan corona juga ikut dalam penanganannya, bahkan Kadin dari Damkar adalah ketua Satgasnya.

Kemudian dimana problemnya dari sisi sarana dan prasarana Dinas Damkar di berbagai Pos masih memiliki sisi lemah dan kurang, kemudian juga tidak update tiap tahun, permasalahan berikutnya adalah anggaran yang memang menjadi sisi yang kurang, untuk pengadaan sarana dan prasaran, disisi lain untuk pengembangan SDM juga tidak di dukung oleh anggaran yang kuat. Sedangkan dalam peningkatan disiplin personil diperlukan pelatihan baik internal maupun eksternal, kemudian persoalan pendidikan juga sama, serta pembinaan-pembinaan yang juga dibutuhkan oleh personil.

Ada banyak aspek yang perlu diperbaiki dalam upaya peningkatan disiplin pegawai yaitu permasalahan SDM, sarana prasarana, anggaran dan lainnya yang bisa mendukung peningkatan disiplin pegawai.

##### **Pelatihan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi personil mengalami beberapa kendala, terutama terkait dengan pelatihan eksternal atau pelatihan yang diadakan di pusat. Meskipun pelatihan internal, yang termasuk dalam program diklat internal, telah berjalan dengan baik dan menjadi rutinitas, serta ditunjang dengan latihan sehari-hari, terdapat tantangan signifikan dalam implementasi pelatihan eksternal.

Pelatihan eksternal sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan sumber daya, akses yang terbatas, atau koordinasi yang kurang efektif antara lembaga pusat dan daerah. Sebaliknya, pelatihan internal telah menunjukkan hasil yang positif karena dilakukan secara teratur dan sesuai dengan kebutuhan personil, memungkinkan mereka untuk memperbaiki keterampilan dan kompetensi mereka secara konsisten.

Dengan adanya rutinitas diklat internal dan latihan harian, personil mampu meningkatkan keterampilan mereka dalam konteks sehari-hari. Namun, untuk mencapai pengembangan kompetensi yang optimal, penting untuk mengatasi kendala yang terkait dengan pelatihan eksternal agar personil dapat memanfaatkan pelatihan yang lebih luas dan

beragam yang ditawarkan oleh lembaga pusat. Integrasi antara pelatihan internal yang efektif dan pelatihan eksternal yang dapat diakses dengan baik akan menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi personil secara menyeluruh.

### **Pendidikan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan personil pemadam kebakaran di Kota Palembang sudah memadai. Rata-rata tingkat pendidikan personil adalah Sarjana (S1), dengan dominasi pendidikan dari tingkat Diploma, Sekolah Menengah Atas (SMA), serta sejumlah personil yang memiliki pendidikan Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, pendidikan formal yang dimiliki oleh personil pemadam kebakaran Kota Palembang cukup memadai dan mendukung kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Pendidikan yang memadai ini tentunya berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan personil dalam menghadapi berbagai situasi kebakaran. Dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi namun relevan, personil pemadam kebakaran memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan yang kuat yang mendukung kinerja mereka dalam situasi darurat.

Namun, meskipun pendidikan formal sudah baik, penting untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan guna menghadapi tantangan baru dan meningkatkan efektivitas operasional. Keseimbangan antara pendidikan formal yang solid dan pelatihan praktis akan memastikan bahwa personil pemadam kebakaran tetap siap dan efektif dalam tugas mereka.

### **Pembinaan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pembinaan personil pemadam kebakaran di Kota Palembang dilakukan secara internal dengan melibatkan atasan dan bawahan dalam prosesnya. Pembinaan ini didukung oleh pelaksanaan diklat-diklat internal yang dilaksanakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang dalam periode waktu tertentu.

Proses pembinaan internal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan keterampilan teknis hingga peningkatan disiplin kerja. Melalui diklat yang teratur, personil mendapatkan kesempatan untuk memperbaiki pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan praktis, serta memperkuat disiplin dan etika kerja.

Dengan pendekatan pembinaan yang sistematis dan berkelanjutan ini, kualitas personil pemadam kebakaran dapat ditingkatkan secara efektif, baik dari sisi kemampuan teknis maupun dari segi kedisiplinan. Pendekatan ini memastikan bahwa personil selalu siap dan

mampu menghadapi tantangan serta situasi yang mungkin terjadi di lapangan dengan lebih baik.

### **Rekrutmen**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam proses rekrutmen personil di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang, latar belakang pendidikan tidak menjadi faktor utama. Hal ini disebabkan oleh adanya pelatihan khusus yang disediakan oleh dinas tersebut.

Proses rekrutmen lebih menekankan pada kemampuan dasar dan potensi individu daripada latar belakang pendidikan atau jurusan yang mereka ambil. Ini karena Dinas Pemadam Kebakaran memiliki program pelatihan internal yang dirancang untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas sebagai personil pemadam kebakaran.

Dengan pendekatan ini, pendidikan formal atau jurusan yang dimiliki calon personil tidak mempengaruhi proses rekrutmen secara signifikan. Sebaliknya, kemampuan dan kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan dapat dikembangkan melalui diklat internal yang telah disediakan. Ini memastikan bahwa semua personil, terlepas dari latar belakang pendidikan mereka, memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.

### **Melalui Perubahan sistem**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang perlu melakukan perbaikan dan perombakan sistem internal agar dapat menghadapi tantangan yang semakin berat di masa depan. Perubahan zaman dan perkembangan tantangan dalam bidang pemadam kebakaran memerlukan penyesuaian yang signifikan terhadap sistem yang ada.

Perbaikan sistem internal ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan prosedur operasional, pembaruan dalam pelatihan dan pengembangan personil, serta penyesuaian dalam strategi rekrutmen dan manajemen sumber daya manusia. Dengan melakukan perbaikan ini, Damkar Kota Palembang dapat lebih siap menghadapi tantangan yang akan datang dan memastikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien dalam menghadapi situasi kebakaran yang kompleks.

Dengan mengadaptasi sistem internal sesuai dengan kebutuhan zaman, Damkar Kota Palembang akan mampu meningkatkan kinerja, meningkatkan kapasitas respons terhadap situasi darurat, dan pada akhirnya, memberikan perlindungan yang lebih baik kepada masyarakat.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat**

### **Faktor Pendukung**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung utama dalam peningkatan kemampuan personil di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang meliputi beberapa aspek penting. Pertama, kebijakan pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mendukung perbaikan dan peningkatan kompetensi personil merupakan faktor kunci. Kebijakan ini menyediakan landasan yang solid untuk perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan serta pengembangan.

Kedua, dukungan instansi dalam bentuk pelaksanaan diklat internal sangat berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan personil. Pelatihan yang berkelanjutan membantu personil untuk tetap up-to-date dengan prosedur dan teknologi terbaru, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Ketiga, motivasi personil juga merupakan faktor penting. Semangat dan komitmen pribadi personil dalam menjalankan tugas mereka mempengaruhi kualitas kerja dan efektivitas mereka dalam menghadapi situasi darurat.

Selain itu, penerapan sistem reward dan punishment yang efektif juga turut mendukung peningkatan disiplin personil. Sistem ini memberikan insentif bagi mereka yang menunjukkan kinerja yang baik dan menetapkan konsekuensi bagi pelanggaran, sehingga mendorong semua personil untuk mematuhi standar dan prosedur yang ditetapkan.

Namun, meskipun faktor-faktor tersebut mendukung peningkatan kemampuan personil, masih ada kebutuhan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian lebih lanjut di masa depan. Evaluasi berkala dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan serta tantangan baru tetap penting untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan program pengembangan personil

### **Faktor Penghambat**

#### **1. Kurangnya Sarana Dan Prasarana**

Pada saat ini Kota Palembang telah memiliki 8 (delapan) buah Pos Pemadam dan 28 unit mobil pemadam terdiri dari 15 unit fire truck, 11 unit fire tanker, Mobil Tangga, Mobil Quick Response, Mobil Crane, Mobil Rescue, Mobil Smoke Removal masing- masing 1 unit dan 2 unit Fire Boat. Melihat dari sisi personil sudah cukup dari sisi kualitas dan kuantitaas, namun dari sisi sarana prasarana tentu perlu yang namanya ada penambahan, dan pembaharuan teknologi yang lebih canggih, karena kebutuhan-kebutuhan kedepannya akan terus meningkatkan,

Dari hasil penelitian bahwa yang paling penting dalam perbaikan kualitas kerja adalah selain dari sisi kualitas personil, juga dari sisi perbaikan sarana dan prasarana pendukung, saat

ini sarana yang dimiliki masih kurang belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga hal inilah yang menjadi faktor penghambat dalam penelitian ini.

## **2. Kurangnya Peralatan dan Lainnya**

Selain daripada mobil pemadam dan lainnya masih ada aspek lain yang memang perlu diperhatikan, jumlah jaket pemadam hanya 5 pasang, selang 1.1/2=5 buah , selang 2.1/2=4 buah, nozeel= 4 buah, conex 2 buah. Sedangkan kebutuhan standar harus lebih dari itu yaitu untuk 1 unit mobil, untuk jaket harus 20 pasang, helm, 20 buah, selang 1.1/2= 10 buah, selang 2.1/5 = 10 buah, nozzel = 4 buah, Conex 4 buah.

Melihat hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa memang masih banyak peralatan pemadam kebakaran yang masih kurang, baik itu selang, pompa, memberikan atau mengadakan hal tersebut, dengan alasan keterbatasan anggaran, tentu saja hal tersebut menghambat dalam proses operasi pelayanan pemadam kebakaran.

## **5. KESIMPULAN**

### **Strategi Peningkatan Disiplin Personil Terkait Layanan Pemadam Kebakaran Kepada Masyarakat Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Strategi Peningkatan Disiplin Personil Terkait Layanan Pemadam Kebakaran Kepada Masyarakat Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang belum berjalan efektif karena ada beberapa indikator yang belum terpenuhi seperti dari sisi diklat eksternal yang tidak semuanya bisa diikuti oleh semua personil karena keterbatasan biaya, serta dukungan fasilitas dan sarana yang masih belum mendukung. Untuk kegiatan diklat yang dilakukan oleh pegawai yaitu diklat internal Tingkat I, II dan III, sedangkan diklat eksternal yaitu yang diadakan di Dinas Damkar DKI Jakarta di Ciracas, dan sekarang sudah dilaksanakan oleh Kemendagri.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat**

#### **a. Faktor Pendukung**

Faktor pendukung dalam penelitian ini yaitu dimana kebijakan pengembangan ASN, serta dukungan instansi untuk diklat internal serta motivasi personil sendiri menjadi hal yang utama dan penting, meskipun kedepannya perlu ada perbaikan -perbaikan yang lainnya. Selain itu adanya reward dan punishment juga menjadi motivasi personil untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

## **b. Faktor Penghambat**

Perbaikan kualitas kerja adalah selain dari sisi kualitas personil, juga dari sisi perbaikan sarana dan prasarana pendukung, saat ini sarana yang dimiliki masih kurang belum sesuai dengan kebutuhan, sehingga hal inilah yang menjadi faktor penghambat dalam penelitian ini. Kemudian masih banyak peralatan pemadam kebakaran yang masih kurang, baik itu selang, pompa, memberikan atau mengadakan hal tersebut, dengan alasan keterbatasan anggaran, tentu saja hal tersebut menghambat dalam proses operasi pelayanan pemadam kebakaran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifianto. (2014). *Reformasi Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)*. Lembaga Penelitian Smeru.
- Fadmie. (2015). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hessel, N. S. T. (2003). *Implementasi kebijakan publik, transformasi pikiran*. Publik Indonesia.
- Miles, M. B., & Huberman. (1992). *Analisis data kualitatif*. University Indonesia Press.
- Moleong, L. J. (2000). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2003). *Kebijakan publik, formulasi, implementasi, dan evaluasi*. Gramedia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sanjaya, W. (2013). *Strategi pembelajaran*. Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2009). *Good governance pemerintahan yang baik*. Mandar Maju.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1997). *Dasar-dasar penelitian kualitatif*. PT Bina Ilmu.
- Tumarah, R. (2015). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Penyelenggaraan Reformasi Birokrasi (Tidak diterbitkan)*. Diakses pada 1 Agustus 2017.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Perubahan UU 8-1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi penelitian sosial*. Bumi Aksara.
- Wahab, S. A. (2004). *Analisis kebijakan (dari formulasi ke implementasi negara)*. Bumi

Aksara.

Wahyono, A. D. (2015). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pali* (Tidak diterbitkan). Diakses pada 1 Agustus 2017.

Widjaja, H. A. W. (2003). *Pemerintahan desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah*. Raja Grafindo.

Winarno, B. (2004). *Teori dan proses kebijakan publik*. Media Press.