



Article

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS HUMAN CAPITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA: STUDI KASUS DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PALOPO

Dian Nirmasari¹, Busrin Raihana Mas'ud²

¹ Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Indonesia;
email: diannirmasari28@gmail.com

² Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang, Indonesia;
email: busrinraihan21@gmail.com

ABSTRACT

Firefighting services require operational personnel who are skilled and prepared to face high risks in ensuring public safety. This study aims to analyze the potential of human resources (HR), human capital-based development strategies, and their impact on the performance of operational personnel at the Fire and Rescue Department of Palopo City. A descriptive method was employed, utilizing interviews, observations, and documentation with 13 informants, and data validation was conducted through source triangulation. The findings reveal that HR development through education, training, and work motivation enhances technical skills, teamwork ability, and overall effectiveness. However, limited personnel and low participation in training remain significant challenges. These findings reinforce Human Capital Theory while also providing practical insights for local governments in designing training programs, certification, and performance evaluation systems. Furthermore, the study offers a model for HR development in fire departments across other regions with similar characteristics.

ABSTRAK

Pelayanan pemadam kebakaran menuntut tenaga operasional yang terampil dan siap menghadapi risiko tinggi demi keselamatan masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis potensi sumber daya manusia (SDM), strategi pengembangan berbasis Human Capital, serta dampaknya terhadap kinerja tenaga operasional di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi

KEYWORDS

Fire department, human capital, human resource development, operational personnel, performance.

KATA KUNCI

Dinas Pemadam Kebakaran, human capital, kinerja, pengembangan SDM, tenaga pperasional.



terhadap 13 informan, serta validasi melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja mampu meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan bekerja sama, dan efektivitas kerja. Namun, keterbatasan jumlah tenaga dan partisipasi pelatihan masih menjadi kendala. Temuan ini memperkuat Human Capital Theory sekaligus memberi dasar praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang program pelatihan, sertifikasi, dan evaluasi kinerja, serta dapat dijadikan model pengembangan SDM Damkar di daerah lain dengan kondisi serupa.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, karena menjadi penggerak utama keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. SDM yang kompeten dan produktif tidak hanya menentukan efektivitas operasional, tetapi juga kualitas layanan publik. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kompetensi individu sekaligus mendorong kinerja organisasi.

Pelatihan dipandang sebagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan atau pengetahuan pegawai dalam jabatan tertentu, sedangkan pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi (Suratman & Eriyanti, 2020). Dengan perencanaan yang tepat—mulai dari identifikasi kebutuhan, perancangan program, pelaksanaan, hingga evaluasi—pelatihan dapat mengurangi hambatan kerja dan mengoptimalkan potensi pegawai. Prinsip ini berlaku tidak hanya di lingkungan kerja umum, tetapi juga di sektor-sektor kritis yang menuntut kesiapan tinggi, seperti layanan darurat dan penanggulangan kebakaran.

Dalam konteks pelayanan publik, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) memegang peranan vital dalam melindungi keselamatan jiwa dan harta benda masyarakat. Di Kota Palopo, ancaman kebakaran meningkat seiring pertumbuhan penduduk yang tinggi di wilayah padat seperti Kecamatan Wara, Wara Timur, dan Wara Utara. Berdasarkan data Damkar Kota Palopo, pada periode 2019–2020 telah terjadi 108 kasus kebakaran, dengan kerugian material mencapai Rp 6,9 miliar. Penyebab utama kebakaran meliputi kebocoran selang gas dan korsleting listrik (Damkar Kota Palopo, 2019). Tingginya risiko ini menuntut keberadaan tenaga operasional yang memiliki keterampilan teknis memadai, kemampuan pengambilan keputusan cepat, serta sertifikasi kompetensi yang sesuai standar.

Namun, kenyataannya masih terdapat permasalahan signifikan dalam aspek pengembangan SDM Damkar Kota Palopo. Meskipun formasi struktural telah terpenuhi, data menunjukkan bahwa 28 tenaga operasional (50,9%) belum pernah mengikuti pelatihan standar seperti Pemadam 1, 2, dan 3 serta belum memiliki sertifikat kompetensi (Damkar Kota Palopo, 2019). Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penanganan kebakaran, keterbatasan keterampilan teknis, dan menurunnya kepuasan masyarakat. Permasalahan ini semakin kompleks dengan rendahnya kerjasama lintas pihak dalam sistem proteksi kebakaran, keterbatasan dana pelatihan, serta belum optimalnya pelaksanaan simulasi

penanggulangan kebakaran. Situasi ini menggarisbawahi pentingnya strategi pengembangan SDM yang dirancang secara terencana dan berkelanjutan.

Sebagai landasan teoritis, *Human Capital Theory* yang dikemukakan oleh Becker (1993) menyatakan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu merupakan bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Investasi pada pelatihan dan pendidikan pegawai akan menghasilkan peningkatan kompetensi, motivasi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam layanan publik seperti Damkar, human capital yang kuat berarti tenaga operasional memiliki keterampilan teknis dan mental untuk merespons situasi darurat secara cepat, tepat, dan aman. Dengan kata lain, pengembangan SDM di Damkar bukan hanya pemenuhan administrasi, tetapi investasi strategis untuk menciptakan layanan publik yang efektif.

Berbagai penelitian terdahulu menguatkan pandangan tersebut. Penelitian di berbagai instansi pemerintah dan swasta menunjukkan bahwa pengembangan SDM, jika dilakukan melalui pendekatan strategis, dapat meningkatkan kinerja pegawai serta efektivitas organisasi. Misalnya, penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram terbukti mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan (Agussaleh, Agusdin, & Hermanto, 2020). Pengalaman serupa terlihat pada BPSDM Provinsi Jambi yang memanfaatkan diklat berbasis manajemen pelatihan untuk meningkatkan kompetensi aparatur (Sultoni, 2020), serta pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang menerapkan strategi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dengan hasil positif di berbagai aspek (Nirwan et al., 2020). Lebih jauh lagi, pendidikan dan pelatihan yang terencana dapat mengurangi kesalahan kerja serta meminimalkan potensi kerugian organisasi (Sulaiman & Asanudin, 2020). Dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, inovasi juga menjadi elemen vital, dan pengembangan SDM berbasis inovasi diperlukan untuk menjaga daya saing organisasi (Sunarto, 2020).

Studi pada sektor swasta, seperti di PT Beon Intermedia Cabang Malang, menegaskan pentingnya dukungan manajemen, metode pelatihan yang tepat, dan evaluasi efektif untuk memaksimalkan manfaat pelatihan (Tri & Afrianty, 2020). Penelitian lain di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai (Supriadi, 2020). Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki korelasi erat dengan peningkatan kinerja pegawai, termasuk di sektor layanan darurat.

Namun, studi sebelumnya menunjukkan adanya ruang penelitian yang belum banyak dieksplorasi. Meskipun banyak studi telah membahas pengembangan SDM di berbagai instansi pemerintah maupun sektor swasta, kajian yang menyoroti pengembangan SDM pada layanan darurat kebakaran dalam konteks geografis dan sosial tertentu masih terbatas. Kota Palopo memiliki karakteristik unik sebagai kota pesisir dengan wilayah perkotaan yang padat sekaligus dikelilingi perbukitan, sehingga potensi risiko kebakaran tinggi dan akses penanganan sering kali menghadapi kendala medan. Di sisi lain, jumlah tenaga operasional Damkar Palopo relatif terbatas dan partisipasi dalam pelatihan masih rendah, sehingga pengembangan SDM berbasis Human Capital menjadi sangat krusial. Faktor-faktor inilah yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menekankan pada hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja tenaga operasional, tetapi juga menyoroti keunikan konteks Kota Palopo. Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menyediakan referensi empiris dan konseptual yang dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam merancang strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik lokal sekaligus memperkuat kualitas layanan publik kritis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang menjadi fokus kajian. Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif bertujuan menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena dari perspektif subjek secara utuh dan kontekstual. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami fenomena dari perspektif subjek secara utuh dan kontekstual.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yang berlokasi di Jalan Pongsimpin No. 10, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana lainnya seperti banjir atau gempa bumi. Penelitian berlangsung selama dua bulan, dimulai sejak diterbitkannya izin penelitian, yang mencakup satu bulan pengumpulan data dan satu bulan pengolahan data, termasuk penyusunan laporan dalam bentuk tesis dan proses bimbingan akademik.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo yang memenuhi kriteria sebagai informan. Penentuan informan dilakukan secara *purposive* (Sugiyono, 2011) dengan mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan mereka dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia di instansi tersebut. Dari total 55 tenaga operasional, hanya 14 orang—terdiri dari tenaga operasional dan kepala seksi—yang memenuhi kriteria, di antaranya telah bekerja cukup lama, memahami pelaksanaan pengembangan SDM, bersedia diwawancarai, dan terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Sementara itu, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan di lapangan untuk memahami pelaksanaan pengembangan SDM. Wawancara dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan pedoman wawancara bebas terpimpin kepada empat pegawai dengan jabatan tertentu dan sepuluh tenaga operasional. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan literatur yang relevan sebagai landasan teori dan metode penelitian (Moleong, 2017). Dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen resmi, arsip, dan catatan yang terkait dengan profil dan kegiatan instansi.

Adapun analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al, 2015; Sukmadinata, 2014). Reduksi data mencakup proses memilah, menggolongkan, dan menyederhanakan data hasil

wawancara dan dokumentasi. Penyajian data dilakukan secara naratif dengan bantuan matriks untuk memudahkan interpretasi. Kesimpulan diambil berdasarkan pemaknaan terhadap pola, hubungan sebab-akibat, dan keteraturan yang ditemukan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu sebagaimana disarankan oleh Moleong (2017), yang bertujuan memeriksa kredibilitas data melalui perbandingan dari berbagai sumber, metode, dan waktu pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo

Potensi sumber daya manusia dalam penelitian ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja, kualifikasi pendidikan, diklat serta diklat khusus pada Dinas pemadam kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo memiliki jumlah 50 orang, dan dari aspek kuantitas dengan jumlah tenaga operasional saat ini belum memadai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Jumlah tenaga operasional itu sangat penting dalam menunjang kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo.

Potensi sumber daya manusia dalam penelitian ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja, kualifikasi pendidikan, diklat, serta diklat khusus pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo. Dinas ini memiliki 50 orang tenaga operasional. Dari aspek kuantitas, jumlah tersebut masih dianggap belum memadai untuk pelaksanaan tugas-tugasnya, padahal jumlah tenaga operasional sangat penting dalam menunjang kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo.

Kualifikasi pendidikan tenaga operasional menunjukkan variasi jenjang pendidikan, mulai dari Strata 1 (S1), Sekolah Menengah Atas (SMA), hingga Sekolah Menengah Umum (SMU). Rata-rata tenaga operasional memiliki pendidikan SMA, sehingga terdapat kendala dalam penggunaan peralatan pemadam kebakaran karena tingkat pengetahuan dan keterampilan masih terbatas. Hal ini berdampak langsung pada kinerja tenaga operasional dalam melaksanakan tugas.

Dalam hal pendidikan dan pelatihan, terdapat dua jenis diklat utama yang diberikan, yaitu Diklat Rescue dan Diklat Pemadam. Dinas Pemadam Kebakaran menyiapkan tenaga operasional melalui pendidikan dan pelatihan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga calon petugas yang telah mengikuti diklat siap bertugas di lapangan maupun saat bencana kebakaran. Namun, hanya 60% tenaga operasional yang telah mengikuti diklat, sementara 40% belum pernah mengikuti diklat, akibat keterbatasan anggaran. Kondisi ini memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tenaga operasional dalam melaksanakan tugas.

Diklat sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga operasional. Oleh karena itu, partisipasi dalam diklat penting untuk menambah keterampilan dan kemampuan bertugas. Menurut Bangun (2012:210-211), diklat dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan membutuhkan perhatian serius dari organisasi. Pelatihan yang baik akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tenaga operasional secara signifikan.

Selain diklat dasar, terdapat diklat khusus yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan kompetensi tambahan. Diklat khusus yang diberikan adalah MFR (*Medical First Responder*) dan *Scuba Diving*. Diklat MFR menyiapkan tenaga operasional sebagai penolong pertama di lokasi kejadian dengan kemampuan medis dasar untuk menangani kasus darurat, sedangkan *Scuba Diving* melatih penggunaan perangkat pernapasan bawah air mandiri (SCUBA). Dari 50 tenaga operasional, hanya 20 orang yang telah mengikuti diklat khusus. Mereka yang mengikuti diklat ini melaporkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88), pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja melalui pelatihan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan, dengan tujuan meningkatkan kinerja. Penelitian terdahulu oleh Feti Fatimah Maulyan (2019) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengembangan karir. Pelatihan adalah proses pengembangan jangka pendek dengan prosedur sistematis untuk memperbaiki kinerja dan membuka peluang peningkatan karir.

Berdasarkan *Human Capital Theory* menurut Becker (1993), sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman tenaga operasional dianggap sebagai aset berharga yang berkontribusi langsung pada efektivitas pelaksanaan tugas. Pendidikan formal, diklat dasar, dan diklat khusus merupakan investasi dalam pengembangan modal manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga operasional, semakin besar kemampuan mereka dalam mengoptimalkan penggunaan peralatan, mengambil keputusan cepat saat bencana, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Investasi dalam diklat dan pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga efektivitas layanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo secara keseluruhan.

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pemadam dan Penyelamat Kota Palopo

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dan krusial, karena melalui pengembangan ini terbentuk individu dengan kualitas baik, baik dari segi keterampilan, loyalitas kerja, maupun kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pengembangan SDM mencakup segala aktivitas yang dilakukan organisasi untuk memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Aktivitas ini tidak hanya meliputi pendidikan dan pelatihan, tetapi juga berkaitan dengan pengembangan karir dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM erat kaitannya dengan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi, serta penyediaan jalur karir yang didukung fleksibilitas organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam praktiknya, pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya kesempatan belajar dan pelaksanaan program diklat (pendidikan dan pelatihan) yang

mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Strategi yang dapat diterapkan organisasi meliputi pemberian kebijakan pelatihan, pendidikan formal, perubahan sistem kerja, penyediaan kesempatan bagi pegawai, serta penghargaan atas kinerja.

Di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo, pengembangan SDM bagi tenaga operasional diwujudkan melalui kebijakan yang meliputi pemberian motivasi kerja oleh pimpinan atau komandan regu (Dandru), pelaksanaan diklat khusus, penghargaan kinerja, dan kesempatan pengembangan diri. Motivasi menjadi faktor penting karena memengaruhi perilaku dan prestasi kerja tenaga operasional. Terdapat dua jenis motivasi yang berperan, yaitu motivasi internal yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi eksternal yang datang dari lingkungan atau rangsangan luar. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi untuk mendorong prestasi maksimal.

Pelaksanaan diklat khusus meliputi MFR (*Medical First Responder*), yang menyiapkan tenaga operasional sebagai penolong pertama dengan kemampuan medis dasar, serta *Scuba Diving* untuk aktivitas bawah air dengan alat khusus. Penyelenggaraan diklat dilakukan dengan menghadirkan pelatih dari luar dinas. Namun, sistem penjangkaran kebutuhan pelatihan masih terbatas karena hanya dilaksanakan sekali setahun akibat keterbatasan anggaran. Oleh karena itu, pihak dinas tetap memprioritaskan diklat dasar yang dianggap paling penting, seperti diklat pemadam dan rescue, sementara diklat tambahan dijadikan pelengkap.

Selain diklat, pelatihan fisik rutin juga diberikan, seperti samapta dua kali sebulan ditambah lari siang dan pagi setiap Jumat, untuk membangun keberanian dan fisik yang kuat. Anggaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo disesuaikan dengan prioritas kesejahteraan pegawai, pengadaan peralatan, dan kegiatan pelatihan. Pelatihan diberikan secara selektif sesuai kemampuan anggaran, dengan fokus pada diklat dasar yang menjadi inti pengembangan SDM.

Kebijakan pengembangan SDM lainnya meliputi promosi jabatan, penghargaan berupa bonus, THR, jaminan keselamatan kerja, serta kesempatan melanjutkan pendidikan. Pendidikan formal dan pelatihan membantu tenaga operasional meningkatkan kemampuan kerja dan menghadapi permasalahan pekerjaan dengan lebih mudah. Pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi tenaga operasional, tetapi juga bagi dinas, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada keterampilan dan motivasi kerja pegawai.

Selain itu, kebijakan ini juga mempertimbangkan risiko dan tekanan kerja yang dihadapi tenaga operasional. Pemberian jaminan keselamatan, penghargaan, serta promosi jabatan bertujuan agar tenaga operasional dapat bekerja dengan baik, meningkatkan kinerja, dan bersinergi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010:61), pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan kesempatan belajar yang terencana.

Penelitian terdahulu oleh Y. Saptiana Oktari (2020) menegaskan bahwa SDM merupakan elemen krusial dalam organisasi, karena pengelolaan modal, teknologi, dan

sumber daya keuangan sangat bergantung pada kualitas manusia. Salah satu cara utama mengembangkan SDM adalah melalui pendidikan dan pelatihan, yang berfungsi menutup kesenjangan kompetensi serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta. Agar pelatihan efektif, diperlukan perencanaan matang, termasuk metode, materi, dan pelaksanaan sesuai kebutuhan.

Pandangan ini sejalan dengan teori Human Capital oleh Bercker (1993), yang menekankan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu merupakan modal utama bagi peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM merupakan strategi penting untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pekerja yang memperoleh pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja mereka, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan langkah strategis untuk memaksimalkan modal manusia sebagai aset utama organisasi.

Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Operasional.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif, mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai kesejahteraan. Seiring perkembangan zaman, SDM tidak hanya berfungsi sebagai sumber daya, tetapi juga menjadi modal dan aset penting bagi setiap organisasi, institusi, maupun perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga operasional maupun organisasi agar kegiatan tersebut berjalan efektif. Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan SDM di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo telah cukup baik, meskipun ada beberapa pelatihan yang belum dapat diikuti karena keterbatasan anggaran. Pihak dinas berupaya mengkondisikan hal tersebut sehingga tenaga operasional yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan, seperti memperoleh pengalaman dan pelajaran baru. Selain itu, pimpinan juga mempertimbangkan risiko dan beban kerja yang dihadapi tenaga operasional sebagai petugas pemadam kebakaran dan penyelamat sehingga mereka diikutsertakan dalam pelatihan yang relevan.

Dampak pengembangan SDM terhadap kinerja tenaga operasional cukup signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sembilan informan, mereka mengakui adanya perubahan positif pada kinerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pengembangan SDM dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan tenaga operasional maupun instansi, sehingga setiap pelatihan menyesuaikan dengan bidang tugas masing-masing tenaga operasional. Pengembangan SDM sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan terencana, mengingat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang semakin kompleks. Pelatihan bertujuan agar tenaga operasional memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta terus meningkatkan skill dan kompetensi mereka.

Tingkat pendidikan dan keterampilan juga sangat mempengaruhi kinerja tenaga operasional. Tenaga dengan pendidikan formal lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman kerja lebih baik, pola pikir yang lebih matang, serta kemampuan mengikuti instruksi, prosedur, dan arahan secara lebih efektif. Status tenaga operasional di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo terbagi menjadi PNS dan non-PNS (honorar). Dari 50 tenaga operasional, 10% atau 5 orang berstatus PNS, sedangkan 90% atau 45 orang berstatus honorar, sehingga rata-rata masih didominasi tenaga honorar.

Resiko kerja yang tinggi menjadi tantangan utama bagi petugas pemadam kebakaran dan penyelamat. Kurangnya keterampilan dan pengalaman dapat meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, tenaga operasional memerlukan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan alat pelindung diri untuk melindungi diri dari risiko pekerjaan. Petugas dituntut mampu mengenali bahaya yang mungkin timbul, serta menguasai penggunaan berbagai peralatan pemadam kebakaran dengan cepat, tepat, dan efektif. Hingga saat ini, tenaga operasional Damkar Kota Palopo telah mampu menggunakan sarana dan prasarana secara optimal, mendukung keberhasilan kinerja mereka. Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki tenaga operasional sangat penting, mengingat profesi ini menuntut profesionalisme, kesungguhan, serta misi sosial kemanusiaan dengan semboyan “Pantang pulang sebelum padam” untuk menyelamatkan jiwa, raga, dan harta benda masyarakat.

Dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo melaksanakan kegiatan preventif, seperti sosialisasi bahaya kebakaran. Kepala Bidang Pencegahan menjelaskan bahwa kegiatan sosialisasi dilaksanakan setiap tahun, baik menerima kunjungan dari sekolah, perguruan tinggi, perusahaan, maupun instansi lain. Para peserta mendapatkan pengetahuan dan praktik langsung menggunakan alat pemadam kebakaran serta penanganan kebakaran sejak dini, termasuk melalui media massa. Selain itu, inspeksi proteksi kebakaran pada rumah, gedung, kantor, dan pelaku usaha dilakukan dengan penjadwalan yang tepat agar petugas dapat melaksanakan tugas secara efektif. Gedung atau instansi yang ingin dilakukan inspeksi dapat mengajukan permintaan ke Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamat Kota Palopo.

Meskipun tenaga operasional telah memiliki kesiapan, keterampilan, dan profesionalisme, beberapa kendala masih memengaruhi kinerja mereka. Keterlambatan dalam pemadaman kebakaran disebabkan oleh kurangnya komunikasi atau informasi dari masyarakat, akses jalan yang tidak memadai, serta jarak sumber air yang jauh dari lokasi kebakaran. Kondisi ini menjadi tantangan tambahan dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran di Kota Palopo.

Penelitian oleh Sulaiman dan Asanudin (2020) menekankan bahwa SDM yang berkualitas merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi, baik profit maupun nonprofit. SDM yang kompeten harus memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan memadai untuk melaksanakan tugas sesuai standar. Hal ini tercermin dalam praktik di Damkar Kota Palopo, di mana tenaga operasional mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan operasional. Meskipun terdapat keterbatasan anggaran sehingga tidak semua pelatihan dapat diikuti, upaya pimpinan untuk mengkondisikan pelatihan menunjukkan perhatian terhadap peningkatan

kapasitas SDM secara sistematis, sebagaimana disarankan dalam penelitian terdahulu.

Lebih jauh, teori Human Capital yang dikemukakan oleh Bercker (1993) menegaskan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu merupakan modal manusia yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Teori ini menekankan bahwa setiap investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan memberikan nilai tambah, baik dalam peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Di Damkar Kota Palopo, pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mempersiapkan tenaga operasional untuk menghadapi risiko pekerjaan yang tinggi, mengenali bahaya kebakaran, serta menguasai penggunaan peralatan secara cepat, tepat, dan aman. Dengan demikian, pelatihan ini secara langsung mendukung terciptanya SDM yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada misi sosial kemanusiaan.

Selain itu, pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendidikan juga membantu mengurangi risiko kesalahan operasional. Sesuai dengan temuan penelitian dan teori Human Capital, peningkatan kapasitas individu memungkinkan tenaga operasional untuk lebih efisien dalam menjalankan tugasnya, mematuhi prosedur, dan menyesuaikan diri dengan dinamika situasi di lapangan, seperti hambatan akses jalan atau keterlambatan informasi dari masyarakat. Dengan kata lain, pengembangan SDM di Damkar Kota Palopo tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat efektivitas organisasi dalam menanggulangi kebakaran dan menyelamatkan masyarakat.

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai hasil penelitian, temuan utama dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu potensi sumber daya manusia, upaya pengembangan SDM, dan dampak pengembangan SDM terhadap kinerja tenaga operasional. Ketiga aspek ini disajikan dalam bentuk tabulasi agar memudahkan pembaca dalam memahami hubungan antara kondisi awal, intervensi yang dilakukan, serta hasil yang dicapai oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

Ringkasan Potensi, Upaya, dan Dampak Pengembangan SDM Tenaga Operasional Damkar Kota Palopo

Aspek	Temuan	Keterangan
Potensi SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah tenaga operasional 50 orang, belum ideal untuk beban kerja. 2) Mayoritas berpendidikan SMA, sebagian S1.- Sebagian belum mengikuti diklat Pemadam, Rescue, MFR, dan Scuba Diving. 3) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap keterampilan dan efektivitas kerja. 	Kondisi SDM masih terbatas baik dari segi jumlah maupun kualitas, sehingga membutuhkan penguatan kapasitas.
Upaya Pengembangan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebijakan SDM: motivasi kerja, promosi jabatan, dukungan studi lanjut. 2) Diklat internal dan dari Kemendagri, mencakup pelatihan dasar dan lanjutan. 3) Latihan fisik rutin untuk kesiapan mental dan fisik. 	Pengembangan dilakukan melalui kombinasi kebijakan manajerial, pelatihan teknis, dan pembinaan fisik.

Dampak Pengembangan SDM	<ol style="list-style-type: none">1) Peningkatan keterampilan dan kinerja operasional.2) Kemampuan kerja sama tim dan pemanfaatan sarana/prasarana lebih efektif.3) Efektivitas penanganan kasus kebakaran 2018–2020 mencapai 67–74%, namun masih perlu peningkatan.	Pengembangan SDM terbukti meningkatkan kinerja, meskipun efektivitas belum mencapai level optimal.
-------------------------	--	--

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan potensi sumber daya manusia (SDM), upaya pengembangan SDM, dan dampaknya terhadap kinerja tenaga operasional di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan keterampilan, kemampuan bekerja sama, dan efektivitas tenaga operasional dalam menangani kebakaran. Meskipun demikian, jumlah tenaga operasional dan partisipasi dalam pelatihan masih terbatas sehingga perlu perhatian lebih lanjut dari pihak dinas. Secara teoritis, temuan penelitian ini memperkuat Human Capital Theory (Becker, 1993), yang menekankan pentingnya investasi pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu untuk meningkatkan produktivitas serta efektivitas organisasi. Pendidikan dan pelatihan terbukti mampu meningkatkan kompetensi teknis, kecepatan respons, dan kualitas kinerja tenaga operasional Damkar. Selain itu, penelitian ini turut mengisi celah literatur mengenai strategi pengembangan SDM pada sektor layanan darurat. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Pemerintah Kota Palopo untuk meningkatkan alokasi anggaran pelatihan, memperluas cakupan sertifikasi, serta mengembangkan sistem evaluasi kinerja berbasis hasil pelatihan. Temuan ini juga dapat dijadikan model bagi pengembangan SDM Damkar di daerah lain dengan karakteristik serupa. Strategi ini penting untuk menghadapi keterbatasan anggaran dan tuntutan peningkatan kualitas layanan publik. Keterbatasan penelitian ini meliputi sampel yang terbatas, yaitu hanya 14 informan dari total 55 tenaga operasional. Penelitian ini juga tidak melakukan perbandingan empiris dengan kinerja Damkar di kota lain atau periode berbeda, sehingga sulit menilai efektivitas pengembangan SDM secara objektif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan melakukan studi komparatif atau analisis data longitudinal agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang dampak pengembangan SDM terhadap kinerja tenaga operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussaleh, A., Agusdin, A., & Hermanto. (2020). Analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 1–12.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

- Damkar Kota Palopo. (2019). *Laporan kebakaran dan pelatihan tenaga operasional Damkar Kota Palopo 2019–2020*. Palopo: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
- Fatimah Maulyan, F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 10–20. Retrieved from <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif* (36th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. N., Niswaty, R., & Salam, J. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 3(1), 41–49. Retrieved from <http://ojs.unm.ac.id/JEKPEND>
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saptiana Oktari, Y. (2020). Upaya peningkatan mutu pelatihan melalui analisis kebutuhan diklat: Sebuah studi literatur. *Jurnal AgriWidya*, 1(1), 1–8.
- Saryono, D. (2013). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam bidang kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2014). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaiman, A., & Asanudin. (2020). Analisis peranan pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 45–55.
- Sulton. (2020). Efektivitas pengembangan sumber daya manusia aparatur melalui diklat Management Of Training (MOT) BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal BPSDM Jambi*, 1(3), 25–35.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 2(1), 73–81.
- Suratman, E. E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 6(2), 49–58. <http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6155>
- Tri, N. K., & Afrianty, W. (2020). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 195–202.
-