

PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG

Nadilla, Jimy Suherman, Fitri Novira Viani, Muhammad Dzaky Naufal, Satriadi.
nadillanadilla148@gmail.com jimysuherman10@gmail.com fitrinovirav@gmail.com
dzakynaufall@gmail.com satriadi@stie-pembangunan.ac.id
Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Abstrak | Artikel ini membahas tentang suatu penerapan sistem manajemen kinerja dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang. Dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsibilitas operasional mereka, dinas tersebut telah mengadopsi sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Artikel ini membahas langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang untuk mengimplementasikan sistem ini, termasuk perencanaan, pengukuran, pemantauan, dan peningkatan berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga memberikan wawasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor tersebut pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja DAMKAR dalam melaksanakan tugasnya. Pemerintah Kota Tanjungpinang dapat menggunakan temuan ini untuk terus meningkatkan kinerja DAMKAR dan memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap masyarakat dan aset daerah dari risiko kebakaran dan keadaan darurat lainnya. Artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana sistem manajemen kinerja dapat diterapkan secara efektif dalam konteks layanan pemadam kebakaran dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas operasional serta keselamatan masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Sistem kinerja Perusahaan, Pelatihan, Insentif

Abstract | *This article discusses the implementation of a performance management system in the context of the Tanjungpinang City Fire Department (DAMKAR). In an effort to enhance their operational efficiency, effectiveness, and accountability, the department has adopted a structured performance management system. This article delves into the steps taken by the Tanjungpinang City Fire Department to implement this system, including planning, measurement, monitoring, and continuous improvement. The research findings also provide insights into the supporting and hindering factors affecting DAMKAR's performance in carrying out its duties. The Tanjungpinang City government can utilize these findings to continuously improve DAMKAR's performance and provide better protection to the community and local assets against the risks of fire and other emergencies. This article offers insights into how a performance management system can be effectively applied in the context of fire-fighting services and how it can enhance operational effectiveness and public safety.*

Keywords: Performance Management, Company Performance System, Training, Incentives.

Pendahuluan

Kota Tanjungpinang merupakan salah satu wilayah pusat kegiatan ekonomi dan budaya di Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Hal ini menunjukkan kompleksitas dan kerentanan yang luar biasa terhadap kebakaran dan potensi keadaan darurat di daerah tersebut. Sebagai kawasan berkembang, pertumbuhan kota ini membawa banyak tantangan terkait keamanan dan keselamatan masyarakat serta aset daerah yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang muncul dalam pengelolaan risiko tersebut adalah peran Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) dalam melindungi kota ini dari risiko kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) merupakan salah satu bagian sektor publik lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan masyarakat dari ancaman kebakaran dan bentuk keselamatan masyarakat lainnya. Kehadiran DAMKAR di Kota Tanjungpinang mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan yang efektif dan efisien terhadap ancaman kebakaran dan bencana serupa.

Misi utama DAMKAR adalah merespons kebakaran dan membantu situasi darurat lainnya. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, DAMKAR perlu memiliki sistem manajemen kinerja yang efektif. Sistem manajemen kinerja tersebut harus dapat mengukur kinerja pegawai secara objektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Namun efektivitas DAMKAR dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut tidak hanya bergantung pada sumber daya dan personel saja, melainkan juga berkaitan erat dengan banyak faktor yang ada di lingkungan organisasi, antara lain komitmen, kepemimpinan, insentif, dan pelatihan untuk menunjang kinerja para pegawai dan kerja sama dengan unit dan lembaga lain di Kota Tanjungpinang.

Beberapa penelitian terdahulu turut membuktikan adanya keterkaitan antara yang menunjang kinerja pegawai "Iklim Organisasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene" karena faktor Gaji, Pelatihan, Iklim Organisasi, dan Kinerja semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sampai batas tertentu. Pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu menurut penelitian (Kurnia & Fauzan, 2022), "dampak lingkungan kerja, pengalaman kerja yang diperoleh selama pelatihan terhadap kinerja karyawan JNT di Kabupaten Batanghari mengakibatkan lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif secara parsial. dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif dan kecil terhadap pelatihan kerja pegawai JNT Kabupaten Batanghari, namun secara parsial berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian lain (Damayanti et al., 2017) "Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Pegawai di Bandara Lagaligo Bua Kabupaten Luwu" menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen kinerja pegawai sudah efektif namun belum efektif secara maksimal, hal ini dikarenakan faktor-faktor penghambat seperti kurangnya tenaga kerja sehingga banyak pekerja yang memegang lebih dari dua pekerjaan, kurangnya motivasi dan faktor pendukung lainnya.

Berdasarkan adanya *gap* antara penelitian-penelitian tersebut, kami tertarik melakukan analisis terhadap penerapan sistem manajemen kinerja pada DAMKAR Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Secara khusus artikel ini akan mengkaji aspek-aspek terkait Pertanyaan penelitian berikut diajukan dalam penelitian ini :

- 1) Bagaimana sistem kinerja perusahaan dalam manajemen kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang?
- 2) Bagaimana pengaruh factor pendukung dalam meningkatkan manajemen kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang?

Tinjauan Pustaka

1. Sistem kinerja perusahaan

Menurut Diana, 2019 dalam (Silalahi & Nurkharimah, 2022) untuk mempengaruhi tercapainya pekerjaan seorang pegawai tentunya memerlukan organisasi kerja yang terorganisir, seperti jadwal kerja yang teratur, waktu istirahat, pembagian jam kerja (shift) dan sistem penggajian.

Menurut Kuntjoro (2002) dalam (Adawiyah, 2017), Kepercayaan karyawan, penerimaan terhadap tujuan organisasi, dan kesediaan untuk tetap bersama perusahaan merupakan contoh komitmen organisasi. Ada tiga penanda utama komitmen organisasi :

a) Kartu identitas

Identifikasi dapat dicapai dengan mengubah tujuan organisasi, yang tercermin dalam kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Secara umum kartu ini menunjukkan identitas pemiliknya dalam tempat kerja.

b) Partisipasi

Partisipasi atau keikutsertaan pegawai dalam tugas-tugas pekerjaan harus diperhatikan, karena partisipasi pegawai menimbulkan keinginan untuk bekerja sama baik dalam diri pegawai maupun rekan kerja.

c) kesetiaan

Loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan mengacu pada kesiapan seseorang untuk menjaga hubungan dengan perusahaan, mengesampingkan kepentingan pribadi bila diperlukan, dan melakukannya tanpa mengharap imbalan apa pun.

Komitmen dan kebijakan dalam penerapan sistem manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan kinerja, yaitu dimana pegawai harus melaksanakan tugas sesuai dengan kapasitasnya dan pemimpin mempunyai peranan penting dalam mengkoordinasikan tingkat bawahan serta mempunyai kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Mulai dari manajemen puncak hingga karyawan tingkat rendah, semua berupaya berkontribusi terhadap komitmen lingkungan di organisasi (Al-Swidi et al., 2021). Manajemen mengingat peranannya yang sangat penting dalam organisasi, maka Agar berhasil dan efisien mencapai tujuan bisnis, pemimpin harus mampu memotivasi dan mempengaruhi bawahannya, yaitu dengan mencapai tujuan organisasi dengan antusias, maksimal dan berpartisipasi dalam pengembangan dan evaluasi praktik (Su et al., 2023).

2. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan, jika kebutuhan kemanusiaan karyawan terpuaskan. Dengan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan keamanan keselamatan lainnya, sehingga hubungan yang aman, sehat dan harmonis antara rekan kerja dan atasan dijamin akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2016; mengutip Herz Berg).

3. Insentif

Dari sudut pandang peneliti dapat dipahami bahwa dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia atas permintaan pemerintah, sebagai lembaga negara perlu adanya insentif yang baik, yakni harus adil, pantas, dan wajar (Darmawan et al., 2022). Insentif yang adil, pantas dan wajar merupakan salah satu faktor yang diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Melaksanakan kegiatan suatu instansi memerlukan kualifikasi pendidikan yang sesuai untuk memaksimalkan efisiensi operasional dalam melaksanakan kegiatan tersebut.

4. Pelatihan Kerja

(Busro, 2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat dipahami sebagai suatu proses di mana individu memperoleh kemampuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, seperti:

1. Jenis pelatihan didasarkan pada penelaahan terhadap kebutuhan program pelatihan yang dilaksanakan, untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan tingkat bawah dan menengah. dan semangat kerja.
2. Tujuan pelatihan harus tepat dan dapat diukur. sehingga meningkatkan kemampuan kerja peserta untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja.
3. Topik manajemen meliputi manajemen skenario, psikologi kerja, komunikasi di tempat kerja, disiplin, dan etika kerja dapat dimasukkan dalam materi pelatihan.
4. Strategi partisipatif, seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan simulasi kelas, digunakan sebagai metode pelatihan.
5. Karyawan dengan kualifikasi profesional yang diperlukan, seperti karyawan jangka panjang dan mereka yang memiliki rekomendasi manajemen, berhak untuk berpartisipasi dalam pelatihan.

Pengetatan kontrol, perencanaan dan tindak lanjut berfungsi sebagai pelatihan peningkatan sumber daya kerja bagi pekerja yang rentan dan belum memiliki keterampilan yang tinggi (Audenaert et al., 2021).

5. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan landasan dan penggerak utama setiap keputusan organisasi, (Damayanti et al., 2017; mengutip Armstrong, 2003) menerangkan bahwa manajemen kinerja adalah prosedur metodis untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan membina kinerja individu dan kelompok. Dengan menganalisis dan mengendalikan kinerja sesuai dengan tujuan, standar, dan kemampuan yang diperlukan, merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Kinerja seseorang merupakan puncak dari kemampuan, inisiatif, dan peluangnya, dan hal tersebut dapat dinilai dengan menggunakan hasil pekerjaannya. Menurut Becker dan Gerhart (1996) dan Kim dkk. (2019), HRM meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan menambah nilai. Menurut George R. Terry 2000:344 (Damayanti et al., 2017): Untuk mencapai manajemen kinerja diperlukan:

- a.) Perencanaan adalah proses mengidentifikasi tujuan atau sasaran yang ingin dicapai serta pendekatan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya seefektif dan seefisien mungkin.
- b.) Organisasi adalah keseluruhan proses menyatukan personel, sumber daya, tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk membentuk suatu tim yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c.) Implementasi atau Mobilisasi dapat dipahami sebagai sekumpulan upaya, sarana, teknik, dan cara yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar dengan sukarela melakukan pekerjaan terbaiknya untuk menciptakan organisasi secara efektif, efisien, dan ekonomis.
- d.) Pengendalian atau pemantauan merupakan fungsi dasar manajemen yang sengaja dirancang untuk tujuan tertentu sesuai dengan tujuan pengendalian yang dimaksudkan, sehingga manajer dapat mengetahui efektivitas informasi sumber daya dalam organisasi dan kinerja setiap anggota organisasi.

6. Kinerja Karyawan

Istilah “kinerja” berasal dari frasa “efisiensi kerja” atau “kinerja aktual”, klaim Silalahi (2019). Kinerja merupakan suatu hasil yang tergantung pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, menurut Mangkunegara (2016) dalam (Puspa Kartika dan Hesty Utami,

2022). Selain itu, ia menyebutkan empat jenis indikator kinerja: kualitas, kuantitas, tingkat penyelesaian pekerjaan, dan akuntabilitas.

Tingkat kinerja karyawan—baik tinggi maupun rendah—semuanya dipengaruhi oleh organisasi atau kantor tempat mereka bekerja. Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya lebih bergantung pada karyawannya dibandingkan pada infrastruktur, fasilitas, dan peralatan kontemporer.

Menurut Afandi, 2018, faktor-faktor yang dapat berpengaruh kinerja pegawai adalah:

- Faktor Kemampuan
Kompetensi, dari sudut pandang psikologis, mencakup bakat dan kemampuan. Artinya, orang yang mempunyai IQ di atas rata-rata (110–120), terutama yang pernah menduduki jabatan supervisor, adalah pemimpin dan administrator atau pekerja yang telah dididik agar jabatannya dapat berfungsi seefektif mungkin.
- Unsur Motivasi
Definisi motivasi sebenarnya adalah tanggapan manajer dan pekerja lingkungan organisasi terhadap masalah di tempat kerja. Seseorang yang berpandangan baik terhadap situasi pekerjaannya mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan seseorang yang berpandangan negatif mempunyai tingkat motivasi kerja yang rendah.

Metode

Jenis metodologi penelitian ini memadukan studi kasus dan analisis deskriptif dengan penyelidikan kualitatif. Tujuan dari penelitian studi kasus adalah untuk menggambarkan skenario secara keseluruhan sambil menghasilkan penelitian. Metode studi kasus analisis deskriptif digunakan dalam penelitian kualitatif untuk lebih memperjelas situasi yang dihadapi dengan mengajukan pertanyaan dan mencatat informasi yang dianggap signifikan. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tanjungpinang menjadi lokasi penelitian. Strategi purposive sampling digunakan untuk mencari informan penelitian pada penelitian ini.

Data merupakan komponen penting penelitian dalam bentuk fakta terverifikasi yang dapat diperiksa keandalan, relevansi, dan keasliannya. Sumber data adalah sumber informasi dalam format apa pun, termasuk informasi verbal dan numerik mengenai topik yang dibahas. Menurut Sugiyono dalam (Maulidiah et al., 2019), Data primer dan data sekunder adalah dua bentuk data yang berbeda. Data primer adalah informasi yang mungkin langsung diperoleh oleh pengumpul data. Data sekunder mencakup informasi yang diperoleh melalui sumber selain pengumpul data, seperti orang lain atau bahan tertulis.

Dalam melakukan penelitian, proses pelaksanaan penelitian meliputi banyak tahapan, Berikut ini rangkuman masing-masing tahapan penelitian dari awal hingga akhir.

1) Tahap rencana

1. pertama dalam perencanaan adalah melakukan survei, yang harus dilakukan sebelum memilih topik.
2. Identifikasi masalah: Proses identifikasi masalah menghasilkan area masalah yang akan diteliti lebih lanjut.
3. Dengan memilih topik dari prosedur identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis dapat memperoleh temuan berupa masalah untuk diselidiki. Kami memilih “Analisis Sistem Manajemen Operasional Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang” sebagai fokus penelitian kami.
4. Tetapkan tujuan. Penetapan kesimpulan akhir penelitian dilakukan setelah topik dikembangkan.

2) Tahap Pengumpulan Data

Metodologi penelitian lapangan yang diadopsi dalam penelitian ini adalah. Penelitian langsung yang dilakukan pada bisnis atau lembaga yang terhubung menggunakan teknik berikut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

1. Menggunakan wawancara

Pendekatan wawancara merupakan cara pengumpulan data secara langsung yang melibatkan pengajuan pertanyaan dan mendapatkan tanggapan langsung dari topik. Wawancara dapat dilakukan dengan salah satu dari dua cara berikut:

- a. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan setelah peneliti mendapatkan temuan dan merasa nyaman dengan data yang dikumpulkan.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan secara menyeluruh, sistematis, dan tanpa batasan. Penjelasan mengenai situasi memberikan landasan untuk wawancara ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang yang menggunakan wawancara tidak terstruktur sebagai metode wawancaranya khususnya Bapak Deri.

2. Metode Observasi

Teknik observasi adalah cara mengumpulkan data yang melibatkan perhatian cermat terhadap suatu objek sambil menggunakan seluruh indra Anda. Dalam hal ini, penulis mencermati operasional pemadam kebakaran di Tanjungpinang agar dapat memahami secara langsung tugas dan tindakan yang dilakukan..

3) Tahap Analisis Data

Miles & Huberman dalam (Gunawan, 2013) mengemukakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, selain pengumpulan data, langkah lain yang harus dikerjakan yaitu:

1. Reduksi data

Data yang diperoleh kemudian disortir, data yang paling signifikan dipilih untuk diperiksa, dan kemudian diringkas menjadi ringkasan yang relevan.

2. Tampilan Informasi

Data dapat disajikan dalam bentuk prosa, gambar, grafik, tabel, dan media visual lainnya. Menggabungkan informasi yang telah dipilih berdasarkan penekanan penelitian adalah tujuannya. Karena penyajian data bersifat naratif, maka mudah untuk dipahami dan melanjutkan ke langkah berikutnya.

3. Membuat penilaian

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian berdasarkan analisis data adalah penarikan kesimpulan. Saat melakukan penelitian, kesimpulan ini tercapai. Peneliti mengembangkan kesimpulan awal setelah menyelesaikan proses pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data yang dapat diterima. Setelah semua data terkumpul dan lengkap sesuai dengan syarat penelitian, diambil kesimpulan akhir dan diverifikasi kebenarannya dengan menggunakan bukti-bukti yang ada sehingga dapat didukung oleh data.

4) Tahap Penulisan

Teknik studi kepustakaan atau kepustakaan adalah suatu cara mengumpulkan informasi dengan tujuan untuk menciptakan sesuatu yang berkaitan dengan pokok bahasan dan masalah yang sedang dibicarakan. Tujuan dari makalah studi ini adalah untuk menyajikan gambaran yang komprehensif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini mencerminkan analisis mendalam terhadap penerapan sistem manajemen kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota (DAMKAR) Kota Tanjungpinang. Penerapan sistem manajemen kinerja merupakan bagian integral dari upaya DAMKAR untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melindungi kota dari ancaman kebakaran dan bencana serupa. Berdasarkan data dan hasil penelitian, ditemukan temuan-temuan penting sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja di DAMKAR

Berdasarkan penelitian tersebut, DAMKAR Kota Tanjungpinang telah menerapkan sistem manajemen kinerja yang menyeluruh. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 yang mengatur tentang manajemen kinerja aparatur sipil negara dan pegawai pemerintah daerah menjadi landasan sistem manajemen kinerja yang telah diterapkan. Hal ini disebabkan adanya peran fungsional yang sering disandang anggota yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan SNP3K (sebutan bagi pekerja yang berstatus kontrak). Sistem manajemen kinerja mencakup proses pengukuran kinerja individu dan penilaian kinerja. Dalam rangka mencapai tujuannya, DAMKAR telah merancang dan menerapkan berbagai indikator kinerja yang mencerminkan efisiensi, efektivitas dan akuntabilitas dalam pengelolaan kebakaran dan situasi darurat lainnya.

Kinerja dinilai dengan menggunakan metode evaluasi langsung dan tidak langsung. Inspeksi lapangan dan laporan harian seperti jam piket digunakan dalam situasi ini sebagai penilaian langsung. guna mengurangi jumlah pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Adapun unsur-unsur yang dinilai sudah sesuai dengan Peraturan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 yang diterbitkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sistem penilaian dilakukan per semester atau 6 bulan sekali. Jika kinerja pegawai kurang memuaskan akan diadakan evaluasi dan kedisiplinan untuk setiap anggotanya agar selalu bertanggung jawab pada tugas kerja dan apabila terus dilanggar akan dikenakan sanksi.

2. Faktor Pendukung dalam Penerapan Sistem Manajemen Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mendukung penerapan sistem manajemen kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran di kota Tanjungpinang.

1) Sistem kinerja perusahaan

Salah satu hal yang dapat mencerminkan sistem kinerja perusahaan yaitu dukungan dari kepemimpinan DAMKAR. Dalam hal ini pemimpin DAMKAR Kota Tanjungpinang memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya sistem manajemen kinerja dan memastikan semua anggota tim terlibat dalam setiap proses dan target yang ada di DAMKAR. Ketetapan capaian target disesuaikan pada setiap awal tahun.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang menggunakan sistem kerja shift (pembagian jadwal) menjadi tiga bagian, yaitu pagi, sore, dan malam. Sistem kerja yaitu 12 jam. Di Tanjungpinang hanya ada 1 kantor pusat dan terdapat 4 sektor. Keseluruhan anggota DAMKAR di Tanjungpinang berjumlah 14 ribu. Setiap piket jumlah yang bertugas di lapangan yaitu berjumlah 60 orang.

Pengaruh komitmen perusahaan dalam penerapan manajemen kinerja juga telah dibuktikan pada penelitian (Alqudah et al., 2022) menimbulkan kaitan baik dan kesiapan untuk berubah meningkatkan kinerja.

2) Motivasi

Adanya perjanjian kinerja untuk menjadi sasaran kinerja pegawai. Sehingga semua dari tugas pegawai mengikuti sasaran kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menjadikan pegawai telah memiliki target dari awal.

3) Pelatihan

Pelatihan pada anggota DAMKAR Kota Tanjungpinang telah rutin dilakukan, terkhusus bagi petugas pemadam kebakaran, sedangkan untuk anggarannya menyesuaikan karena latihan yang diikuti petugas pemadam mengikuti latihan di pusat. Adanya keterbatasan anggaran membuat tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan di pusat. Hal ini tentu dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, untuk menekannya, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang melakukan seleksi untuk pegawai yang akan melakukan pelatihan di pusat dan untuk saat ini hanya 37 pemadam saja yang baru memiliki sertifikat profesional. Seperti halnya membentuk pemadam kebakaran yang berkualitas dan berkompenten terhadap tugasnya diperlukan pengembangan dalam peningkatan sumber daya manusia (Ma'romah & Adiando, 2020).

4) Insentif

Umpan balik kepada pegawai yang dilakukan yaitu seperti gaji dan tunjangan. Hal ini dikarenakan sistem pemerintah kota di Tanjungpinang menggunakan single play atau dalam artian jika sudah mendapatkan gaji dan tunjangan bisa juga mendapatkan reward dari suatu perusahaan.

Untuk saat ini PNS dan SNP3K terus melanjutkan kinerja mereka karena adanya target yang harus dicapai per hari, per bulan, per semester dan per tahun. Semakin lama masa kerja pegawai dan telah mencapai target yang ditentukan akan membuat pegawai tersebut naik pangkat.

3. Faktor Penghambat Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang

Sumber daya manusia yang masih kurang efektif, peneliti berpendapat bahwa SDA kurang efektif karena kurangnya tenaga pemadam kebakaran yang profesional di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang yang hanya berjumlah 37 orang dibandingkan dengan jumlah anggota DAMKAR di Tanjungpinang. dengan 14 ribu anggota. Karena berdasarkan jumlah kuota yang diberikan Kementerian Dalam Negeri, maka pendidikan dan pelatihan petugas pemadam kebakaran dibatasi pada jumlah jam tertentu setiap tahunnya. Oleh karena itu, petugas pemadam kebakaran harus terlebih dahulu lolos seleksi berdasarkan masa kerja agar dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sistem manajemen kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) Kota Tanjungpinang, berikut adalah kesimpulan utama yang dapat diambil:

1. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja di DAMKAR Kota Tanjungpinang telah menerapkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif, mengikuti regulasi yang berlaku, seperti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2022. Sistem ini mencakup pengukuran kinerja individu, penilaian kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Sistem penilaian kinerja dilakukan secara langsung dan tidak langsung, dengan peninjauan lapangan dan laporan harian yang membantu dalam meminimalisir ketidakhadiran tanpa alasan. Selain itu, evaluasi dan kedisiplinan diimplementasikan jika kinerja tidak memuaskan.
2. Faktor Pendukung dalam Penerapan Sistem Manajemen Kinerja: Terdapat faktor-faktor yang mendukung penerapan sistem manajemen kinerja di DAMKAR, termasuk komitmen pimpinan DAMKAR, motivasi pegawai yang terikat pada perjanjian kinerja, pelatihan rutin yang diberikan kepada anggota DAMKAR, dan insentif berupa gaji, tunjangan, dan kenaikan pangkat yang memberikan umpan balik positif terhadap kinerja.
3. Faktor Penghambat Kinerja DAMKAR: Terdapat faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja DAMKAR, termasuk keterbatasan sumber daya manusia yang belum mencapai ideal,

khususnya dalam hal jumlah pemadam kebakaran yang memiliki sertifikat profesional. Sumber daya manusia yang kurang memadai dapat menjadi kendala dalam menjalankan tugas DAMKAR secara efisien dan efektif. Pendidikan dan pelatihan terbatas, terutama karena kuota yang dibatasi oleh Kementerian Dalam Negeri, dapat menghambat pengetahuan dan pengembangan SDA.

Saran

Strategi yang dilakukan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tanjungpinang dapat dengan mengundang langsung instruktur untuk mendidik dan melatih alat pemadam kebakaran tersebut sehingga lebih banyak tenaga profesional dan mendapatkan sertifikasi lebih cepat. Karena itu sangat penting untuk memahami teknik dasar pemadaman. Sistem insentif harus ditingkatkan untuk memotivasi dan mengembangkan anggota DAMKAR, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dalam menjaga kota dari ancaman kebakaran dan bencana serupa. Dalam konteks ini, penerapan sistem manajemen kinerja tetap menjadi instrumen penting dalam mengukur dan memantau kinerja DAMKAR untuk mencapai tujuan perlindungan dan keamanan masyarakat.

Daftar Referensi

- Adawiyah, R. (2017). Pengaruh Kualitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kutai Kartanegara. In *JEMI* (Vol. 17, Issue 1).
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2021.100177>
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Damayanti, K., Mappamiring, & Karim, M. (2017). Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai di Bandara Laga Ligo Bua Kabupaten Luwu. 229–244. <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi>
- Darmawan, Mas'ud, M., & Asri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, Volume 3 Nomor 3, 390–402. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>

- Kurnia, R. H., & Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja melalui Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNT Kabupaten Batanghari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1360. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.786>
- Mangkunegara. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketujuh). PT. Refika aditama.
- Ma'romah, Z., & Adianto. (2020). *Pengembangan Kapasitas Pemadam Kebakaran Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru*. 2(2), 46–54. <http://ejournal.stia-lk-dumai.ac.id/index.php/japabis>
- Maulidyah, Y. F., Muchsin, S., & Abidin, A. Z. (2019). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang) . *Jurnal Respon Publik*, 13(4), 61–67.
- Puspa Kartika, H., & Hesty Utami, R. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan JNT Express Kota Rembang Tahun 2022. In *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* (Vol. 1, Issue 4).
- Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1).
- Silalahi, E. E., & Nurkharimah, L. S. (2022). Pengaruh sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kora Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, Vol.2, 267–276.
- Su, S., Baird, K., & Phan, T. (2023). The association between ethical leadership and environmental activity management: The mediating role of employee environmental empowerment. *Advances in Accounting*. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2023.100682>

DOKUMENTASI

