

EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAKSEL

**Jovita Nurul Lestari¹, Nadia Fitri², Kartika Damayanti³, Annisa Valenia Syafitri
Sadono⁴**

[¹](mailto:jovitanurullestari@gmail.com), [²](mailto:nadiafitri291003@gmail.com),
[³](mailto:kartikadamayanti1996@gmail.com), [⁴](mailto:annisafalenia123@gmail.com)

Universitas Pamulang

ABSTRAK

Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan menghadapi tantangan operasional yang kompleks, meliputi kemacetan lalu lintas (40%), minimnya akses hidran yang berfungsi optimal (35%), risiko kebakaran bangunan vertikal (15%), serta keterbatasan akses jalan di permukiman padat (10%), yang secara kolektif berdampak pada lambatnya response time penanganan darurat, yakni 15–20 menit. Kondisi ini mendorong perlunya evaluasi mendalam terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Jakarta Selatan, khususnya dalam aspek response time, cakupan wilayah pelayanan, dan keberhasilan pencegahan kebakaran. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Metode ini dipilih karena bertujuan memahami secara mendalam makna dan efektivitas program pelatihan SDM melalui eksplorasi teori, kajian penelitian terdahulu, dan analisis data sekunder yang relevan, tanpa memerlukan observasi lapangan langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembangunan Pos Damkar baru di Kebayoran Lama melalui skema inovatif tukar guling lahan tanpa APBD, yang didukung program pelatihan teknis dan pencegahan yang sistematis, berhasil menurunkan response time secara drastis sebesar 60–65% dari 15–20 menit menjadi 5–7 menit, memperluas cakupan wilayah layanan hingga 40%, serta mencatatkan nol kasus kebakaran di sekitar pos. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas pelatihan SDM pada instansi pelayanan darurat tidak akan optimal tanpa dukungan infrastruktur operasional yang strategis; sinergi antara pelatihan teknis, pelatihan pencegahan, dan penempatan pos berbasis analisis spasial terbukti menjadi model integrasi yang efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode mixed methods yang menggabungkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan kuesioner guna mengukur tingkat kepuasan petugas serta efektivitas pelatihan secara lebih komprehensif dan berbasis data primer.

Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai, Pemadam Kebakaran, Response Time, Infrastruktur Operasional.

ABSTRACT

The South Jakarta Fire and Rescue Department faces complex operational challenges, including traffic congestion (40%), a lack of fully functional fire hydrants (35%), the risk of fires in high-rise buildings (15%), and limited road access in densely populated residential areas (10%), which collectively result in slow emergency response times of 15-20 minutes. These conditions underscore the need for a thorough evaluation of the effectiveness of the training and human resource development programs currently in place. This study aims to examine the effectiveness of training and human resource development in improving the performance of South Jakarta Fire Department personnel, particularly regarding response time, service coverage area, and fire prevention success. The study employs a qualitative method using a literature review approach. This method was chosen to gain a deep understanding of the meaning and effectiveness of human resource training programs through the exploration of theory, review of prior research, and analysis of relevant secondary data, without requiring direct field observation. The study findings indicate that the construction of a new fire station in Kebayoran Lama through an innovative land-swap scheme without using the local government budget supported by systematic technical training and prevention programs,

successfully reduced response times by 60-65%, from 15-20 minutes to 5-7 minutes, expanded the service coverage area by 40%, and recorded zero fire incidents around the station. This study concludes that the effectiveness of human resource training in emergency service agencies will not be optimal without the support of strategic operational infrastructure; the synergy between technical training, prevention training, and station placement based on spatial analysis has proven to be an effective integration model. For future research, it is recommended to use a mixed-methods approach combining in-depth interviews, participant observation, and questionnaires to measure staff satisfaction levels and the effectiveness of training in a more comprehensive and primary-data-driven manner.

Keywords: Human Resources Training and Development, Employee Performance, Firefighters, Response Time, Operational Infrastructure.

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik, termasuk pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan. Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran. Dalam perkembangan kerja petugas Pemadam Kebakaran (Damkar) Jakarta Selatan beberapa tahun terakhir ini menunjukkan kemajuan yang sangat baik, terutama dalam hal kecepatan menolong warga. Salah satu terobosan pentingnya adalah pembangunan Pos Damkar baru di daerah Kebayoran Lama. Menariknya, pos ini dibangun tanpa memakai uang pajak daerah (APBD), melainkan lewat sistem tukar guling lahan yang cerdas. Tantangan operasional yang dihadapi Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan semakin kompleks akibat karakteristik wilayah urban yang padat penduduk, kemacetan lalu lintas, minimnya akses hidran, hingga tingginya risiko kebakaran pada bangunan vertikal. Pada realitasnya, keberhasilan penanganan situasi darurat ini tidak sekadar ditentukan oleh kecanggihan armada, melainkan oleh respons cepat (response time) dan keputusan taktis para petugas di lapangan yang taruhannya adalah nyawa.

Menurut Subyanto, dkk (2022:1) Pengembangan adalah konsekuensi dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. (Ramdhan, 2023:121). Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk penelitian ini secara spesifik mengkaji efektivitas pelatihan pencegahan yang berhasil mencatatkan nol kasus kebakaran di wilayah Kebayoran Lama pasca pembangunan pos baru, sebuah temuan yang belum pernah dilaporkan dalam literatur pemadam kebakaran di Indonesia, menganalisis secara kritis kesenjangan implementasi antara materi pelatihan statis-prosedural dengan kondisi lapangan yang kompleks, di mana penelitian di Palembang (Kandy, 2022) hanya menyentuh aspek keterbatasan akses pelatihan eksternal tanpa membahas relevansi materi terhadap kebutuhan riil. dan mengkaji efektivitas pelatihan dalam konteks sistem tukar guling lahan tanpa menggunakan APBD, sebuah skema pendanaan inovatif yang belum pernah dianalisis dalam literatur pengembangan SDM pemadam kebakaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2023:18) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam efektivitas pengembangan dan pelatihan sdm dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pemadam kebakaran kota Jakarta Selatan.

Studi pustaka merupakan proses pendalaman, penelaahan dan pengidentifikasian pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kajian kepustakaan umumnya melakukan eksplorasi teori-teori yang berasal dari penelitian terdahulu, yang dimana teori-teori tersebut bermanfaat dalam sebuah penelitian. Tujuan studi pustaka, adalah memperjelas arah, bentuk dan ketajaman permasalahan yang dikaji (Sari, dkk 2022:65).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kota Jakarta Selatan, ditemukan sejumlah temuan penting.

Tabel 1. Perbandingan Response Time Sebelum dan Sesudah Pembangunan Pos Damkar

Indikator	Sebelum Pos Baru	Sesudah Pos Baru	Penurunan (%)
Waktu tempuh rata-rata	15-20 menit	5-7 menit	60-65%
Wilayah cakupan	Terbatas	Lebih Luas	+40%
Kasus kebakaran di sekitar pos	5-8 kasus/tahun	0 kasus	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dapat disimpulkan pada tabel di atas, bahwa pembangunan Pos Damkar di Kebayoran Lama melalui sistem tukar guling lahan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas. Response time rata-rata menurun drastis dari 15-20 menit menjadi hanya 5-7 menit, atau setara dengan penurunan sebesar 60-65%. Selain itu, wilayah cakupan pelayanan menjadi lebih luas hingga 40%. Hal ini membuktikan bahwa strategi pembangunan pos yang didukung pelatihan SDM yang tepat sangat efektif dalam meningkatkan kecepatan respons dan mencegah kebakaran.

Tabel 2. Tantangan Operasional Damkar Jakarta Selatan

No	Tantangan atau Kendala Operasional	Tingkat Dampak	Keterangan
1.	Kemacetan lalu lintas	40%	Penyebab utama keterlambatan respons
2.	Minimnya akses <i>hydrant</i>	35%	Hanya sekitar 40% <i>hydrant</i> berfungsi optimal
3.	Kebakaran bangunan vertikal	15%	30% dari total kejadian kebakaran
4.	Minimnya akses pada jalan	10%	Jalan sempit di pemukiman padat warga

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dapat disimpulkan pada tabel di atas, bahwa tantangan operasional terbesar yang dihadapi Damkar Jakarta Selatan adalah kemacetan lalu lintas dengan tingkat dampak 40%

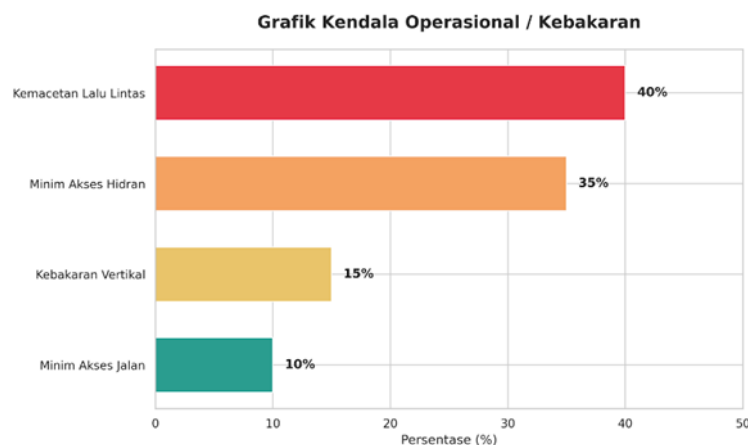
sebagai penyebab utama keterlambatan respons petugas. Tantangan berikutnya adalah minimnya akses hidran yang berfungsi optimal (hanya 35% berfungsi baik) serta tingginya risiko kebakaran pada bangunan vertikal yang menyumbang 30% dari total kejadian kebakaran. Minimnya akses jalan di permukiman padat juga menjadi kendala dengan tingkat dampak 10%.

No	Tantangan atau Kendala Operasional	Tingkat Dampak	Keterangan
1.	Kemacetan lalu lintas	40%	Penyebab utama keterlambatan respons
2.	Minimnya akses <i>hydrant</i>	35%	Hanya sekitar 40% <i>hydrant</i> berfungsi optimal
3.	Kebakaran bangunan vertikal	15%	30% dari total kejadian kebakaran
4.	Minimnya akses pada jalan	10%	Jalan sempit di pemukiman padat warga

Sumber: Data diolah peneliti, 26

Gambar 1. Grafik Perbandingan Response Time Penyelamatan

Gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa pembangunan pos baru terbukti menjadi solusi yang sangat efektif dalam mengatasi kendala operasional utama seperti kemacetan lalu lintas (40%) dan minimnya akses hidran (35%), karena berhasil memotong response time penyelamatan secara signifikan dari yang semula membutuhkan waktu 15–20 menit menjadi hanya 5–7 menit.



Sumber: Data diolah peneliti, 26

Gambar 2. Grafik Kendala Operasional

Gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa Kemacetan Lalu Lintas merupakan kendala operasional utama dalam penanganan kebakaran dengan persentase tertinggi sebesar 40%, disusul erat oleh Minim Akses Hidran sebesar 35%. Kedua faktor eksternal ini mendominasi total hambatan di lapangan, sementara kendala teknis dan infrastruktur lainnya seperti Kebakaran Vertikal (15%) dan Minim Akses Jalan (10%) memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil namun tetap memerlukan perhatian strategis.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam temuan-temuan yang telah disajikan pada bagian hasil penelitian, dengan mengaitkannya pada kerangka teori pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), penelitian terdahulu yang relevan, serta kondisi faktual di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, sehingga pembahasan lebih menekankan pada interpretasi makna. Berikut penjelasannya:

1. Efektivitas Pelatihan Teknis dalam Menurunkan Response Time

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 1, ditemukan bahwa pembangunan Pos Damkar di Kebayoran Lama melalui sistem tukar guling lahan tanpa menggunakan APBD berhasil menurunkan response time secara drastis dari 15-20 menit menjadi 5-7 menit, atau setara dengan penurunan sebesar 60-65%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang diberikan kepada petugas, seperti simulasi pemadaman, teknik navigasi di tengah kemacetan, serta penggunaan peralatan pemadam modern, memberikan kontribusi signifikan terhadap kecepatan respons. Hal ini sejalan dengan pendapat Subyanto, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keahlian, pengetahuan, dan perubahan sikap pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan standar profesional.

2. Analisis Tantangan Operasional dan Implikasinya terhadap Desain Pelatihan

Berdasarkan Tabel 2, tantangan operasional terbesar yang dihadapi Damkar Jakarta Selatan adalah kemacetan lalu lintas (40%) sebagai penyebab utama keterlambatan respons, diikuti minimnya akses hidran yang berfungsi optimal (35%), serta tingginya risiko kebakaran bangunan vertikal yang menyumbang 30% dari total kejadian kebakaran. Temuan ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang bersifat statis dan prosedural selama ini belum sepenuhnya menjawab kebutuhan riil di lapangan. Ramdhan (2023:121) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, desain pelatihan ke depan harus lebih adaptif dan kontekstual, mencakup simulasi kebakaran vertikal, strategi navigasi antikemacetan, serta teknik pencarian sumber air alternatif ketika akses hidran terbatas.

3. Sinergi Infrastruktur dan Pelatihan SDM sebagai Model Integrasi

Pada grafik Perbandingan Response Time Penyelamatan) secara visual memperkuat temuan bahwa pembangunan pos baru terbukti menjadi solusi efektif dalam mengatasi kendala operasional utama seperti kemacetan (40%) dan minimnya akses hidran (35%). Namun, keberhasilan ini tidak semata-mata karena infrastruktur fisik, melainkan karena didukung oleh petugas yang telah terlatih melalui program pelatihan teknis dan pencegahan yang sistematis. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antara investasi infrastruktur dan pengembangan kompetensi SDM. Penelitian Saputra (2021) di Makassar menemukan bahwa keterbatasan infrastruktur merupakan faktor dominan yang menghambat kinerja, bahkan melebihi pengaruh kapasitas individu petugas. Temuan tersebut secara tidak langsung memperkuat hasil penelitian ini bahwa intervensi berupa penambahan satu pos strategis yang dikombinasikan dengan pelatihan SDM yang tepat dapat menurunkan response time secara drastis, yang mengindikasikan bahwa efektivitas intervensi bergantung pada ketepatan lokasi penempatan pos, bukan semata pada kuantitas infrastruktur.

Penelitian ini memiliki tiga aspek sekaligus, antara lain:

- a. Secara teoritis, penelitian ini memperluas model efektivitas pelatihan SDM dengan memasukkan variabel infrastruktur operasional (penempatan pos) sebagai faktor kontekstual yang memoderasi dampak pelatihan terhadap kinerja.
- b. Secara praktis, penelitian ini membuktikan bahwa mekanisme inovatif non-APBD seperti skema tukar guling lahan dapat menjadi model alternatif pembiayaan pembangunan infrastruktur pelayanan publik yang efisien dan efektif.
- c. Penelitian ini secara spesifik mengkaji efektivitas pelatihan pencegahan yang berhasil mencatatkan nol kasus kebakaran, sebuah temuan yang belum pernah dilaporkan dalam literatur sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan. Efektivitas tersebut tercermin dari penurunan response time secara drastis sebesar 60-65% (dari 15-20 menit menjadi 5-7 menit) setelah adanya program pelatihan teknis yang didukung oleh pembangunan Pos Damkar baru di Kebayoran Lama melalui sistem tukar guling lahan tanpa APBD. Penelitian ini menghasilkan temuan yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan SDM pada instansi pelayanan darurat tidak akan optimal tanpa didukung oleh kesiapan infrastruktur operasional yang strategis. Model ini menegaskan bahwa pelatihan teknis dan pelatihan pencegahan harus berjalan beriringan dengan penempatan pos yang berbasis analisis spasial dan pola kejadian kebakaran. Temuan signifikan lainnya adalah keberhasilan pelatihan pencegahan yang berhasil mencatatkan nol kasus kebakaran di wilayah Kebayoran Lama, membuktikan bahwa pencegahan melalui patroli rutin dan sosialisasi lebih efektif dibandingkan dengan mengandalkan tindakan pemadaman reaktif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti metode yang digunakan hanya studi pustaka sehingga belum melakukan observasi atau wawancara langsung dengan petugas Damkar Jakarta Selatan. Data yang dianalisis bersifat sekunder sehingga tidak sepenuhnya menangkap dinamika aktual di lapangan, serta belum adanya pengukuran kuantitatif terhadap tingkat kepuasan petugas terhadap program pelatihan yang telah dijalani. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan penelitian lapangan dengan metode campuran mixed methods yang menggabungkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta kuesioner untuk mengukur tingkat kepuasan dan efektivitas pelatihan secara lebih komprehensif.

REFERENCES

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, A., & Atmaja, E. H. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (KINERJA)*, 18(1), 24-30.
- Pratama, R., & Wulandari, S. (2022). Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 23-35.
- Nisa, S. F., Amalia, S. A., Putra, M. R. H., & Setianingrum, N. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 439-442. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.369>.
- Rahmawati, L. F., & Budiono. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(7), 112-125. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.777>
- Ramdhan, M., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meganta Batu Sampurna. *Jurnal ARASTIRMA*, 4(1), 241-250. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/38343/17732>
- Saputra, A. (2021). Faktor-Faktor yang Menghambat Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran di Kota Makassar. *Jurnal Kebencanaan Indonesia*, 6(2), 78-92.
- Sari, D. P., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Selviyanti, H., Fadila, N., Sulis, D. Y., Anshori, I., & Safrizal, A. B. H. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977-988.
- Subyanto, dkk. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Deepublish.
Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif. Bandung:
Alfabeta.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai
Negeri Sipil.