

PENENTUAN SISTEM KOMPENSASI BERDASARKAN *RISK ASSESMENT* DAN *PERFORMANCE APPRAISAL* PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KERINCI

Adrizal Efendi, S.AP¹, Emilya Gusmita, S.Sos.,M.Pd², Ir.H. Ikhwan Agus, MM³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

adrizalefendi100@gmail.com

Emillyaa2000@gmail.com

ikhwanagus@gmail.com

ABSTRACT

Determination of Compensation System Based on Risk Assessment and Performance Appraisal for Fire Officers in Kerinci Kabupaten. Human resources are a critical component of an organization and play an important role for the success of the organization. Therefore, every employee must get special attention from the organization. One of the important elements in human resource management is the compensation system, where the purpose of providing compensation includes attracting, retaining and motivating employees of one of the organizations whose activities are mostly controlled by humans, namely the Office of SATPOL PP and Damkar Kerinci Kabupaten. The type of research used in this research is qualitative research with a descriptive approach, where data is obtained through free field interviews with eleven informants. The results of the study explain that in order to improve the performance of firefighters, it is necessary to have quality, quantity, implementation of duties and responsibilities in work so as to obtain good quality and quantity of work, with good quality work, risk assessment and performance appraisal compensation will be obtained. Kerinci district fire department.

Keywords: Compensation, Risk Assessment and Performance Appraisal

ABSTRAK

Penentuan Sistem Kompensasi Berdasarkan *Risk Assesment* dan *Performance Appraisal* Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci. Sumber daya manusia merupakan komponen kritis dari sebuah organisasi dan memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu setiap pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasinya. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi, dimana tujuan dari pemberian kompensasi diantaranya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi Pegawai salah satu organisasi yang sebgayaan besar kegiatannya dikendalikan oleh manusia adalah Dinas SATPOL PP dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana data diperoleh melalui wawancara bebas ke lapangan kepada 11 orang informan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Dalam rangka meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran maka sangat diperlukan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga memperoleh kualitas dan kuantitas kerja yang baik, dengan kualitas kerja yang baik maka akan diperoleh kompensasi *risk assesment* dan *performance appraisal* pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: Kompensasi, *risk assesment* dan *performance appraisal*

I. PENDAHULUAN

Indonesia Negara berlandaskan Pancasila yang merupakan ideologi bangsa, selain itu juga memiliki Undang-Undang Dasar 1945 sebagai fundamental bangsa. Tujuan Negara Indonesia tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alenia ke-4 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut menertibkan ketertiban dunia. Tujuan nasional hanya bisa di capai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna dan berhasil guna. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keistimewaan, dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pembangunan pada hakikatnya adalah merupakan suatu rangkaian perubahan yang dilakukan secara sadar. Berencana dan berkesenabungan dari keadaan serba kekurangan menuju kearahmasa depan yang lebih baik. Pembangunan adalah merupakan suatu usaha atau rangkaian pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa dalam rangka pembinaan bangsa. Setiap organisasi atau organisasi memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya, salah satunya yaitu sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan komponen kritis dari sebuah organisasi dan memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu setiap pegawai harus mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasinya. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia adalah sistem kompensasi, dimana tujuan dari pemberian kompensasi diantaranya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai salah satu organisasi yang sebgaiian besar kegiatannya dikendalikan oleh manusia adalah Dinas SATPOL PP dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Kerinci.

Kompensasi merupakan penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik yang diterima oleh pegawai atas kinerja mereka. Kompensasi intrinsik merefleksikan *mind-sets* psikologis pegawai yang dihasilkan dari kinerja mereka. Kompensasi ekstrinsik meliputi penghargaan moneter dan non-moneter. Berdasarkan teori pekerjaan, pengalaman pegawai meningkatkan bagian psikologis (itulah kompensasi intrinsik) ketika tingkat pekerjaan mereka tinggi dalam lima dimensi pekerjaan yaitu: variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan *feedback*.

Menurut Milkovich & Newman (1987: 17) menjelaskan sistem kompensasi merupakan salah satu sistem yang harus ada dalam setiap organisasi. Tujuan sistem kompensasi diantaranya sistem kompensasi dibuat dan disesuaikan dengan upaya untuk mencapai tujuan stratejik organisasi. Profesional dalam bidang kompensasi seharusnya dapat mengenali bahwa sistem berhubungan dengan kondisi strategi organisasi. Newman (1987:17)

Menurut Hasibuan (2001:153) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik langsung maupun tidak langsung, *financial maupun non financial* yang adil kepada pegawai atau sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawai.

Namun disisi lain terdapat organisasi yang memiliki masalah dalam pemberian kompensasi sehingga berdampak pada kinerja pegawai dan operasional organisasi. Sistem kompensasi yang dirasa kurang dan tidak tepat akan menyebabkan turunnya kepuasan pegawai. Pegawai yang merasa tidak puas akan mengalami penurunan semangat dan gairah kerja. Keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan baru dimana kompensasi yang diberikan lebih tinggi akan menjadi pilihan pegawai untuk memperoleh kepuasan mereka hal demikian nantinya berdampak pada kinerja organisasi, begitupun terjadi pada Dinas SATPOL PP dan Damkar Kabupaten Kerinci.

Melihat kasus penerapan kompensasi oleh beberapa organisasi di atas maka dapat dikatakan bahwa kompensasi bukanlah persoalan yang sederhana. Kompensasi cukuplah kompleks untuk diterapkan dalam sebuah organisasi terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain baik yang berasal dari pegawai maupun manajemen. Organisasi harus mempunyai pedoman yang jelas untuk menetapkan dan menyalurkan kompensasi secara tepat. Dari sisi pegawai, pastinya mereka ingin mendapatkan kompensasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan dari sisi organisasi ingin menekan biaya yang terlalu tinggi. Kompensasi harus memiliki manfaat yang lebih besar dari pada biaya yang dikeluarkan oleh organisasi. Masalah tersebut dapat dipecahkan dengan *trade off* antara besarnya kompensasi pegawai dan biaya tenaga kerja yang ditanggung organisasi (Kadarisman, 2012: 117).

Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk uang. Uang dipandang sebagai *motivator* utama alasan seseorang untuk bekerja. Uang akan menjadi *motivator* yang lebih kuat dengan mengkaitkannya dengan prestasi yang diraih sehingga seberapa besar uang adalah seberapa tinggi prestasi dan kinerja yang dilakukannya (Anoraga dan Suyati, 1995: 87).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi (Kasi) Operasional SATPOL PP dan Damkar Kabupaten Kerinci di dapatkan informasi bahwa pekerjaan pemadam kebakaran banyak yang tidak sesuai dengan kualitas hal ini disebabkan karena kurangnya motivasinya para pegawai, selain itu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya juga tidak terlalu di pikirkan dan terlihat acuh dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Penentuan Sistem Kompensasi Berdasarkan Risk Assesment Dan Performance Appraisal Pegawai Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci”**.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sebagai landasan teori dalam memahami pendekatan metode kualitatif berdasarkan pendapat Bogdan dalam Moleong (2007:3) mendefinisikan metode

kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Deskriptif merupakan laporan yang berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan. Data tersebut berasal dari naskah, wawancara, dan dokumen resmi lainnya.

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi kasus yang bersangkutan yang mana data tersebut dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu berupa wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti secara langsung di lapangan.

2. Data Sekunder

Adalah data yang berfungsi sebagai pelengkap. Sumber data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber atau arsip-arsip surat dan dokumen-dokumen yang tersedia pada lembaga terkait.

Untuk Pemilihan Orang – orang yang dianggap mengetahui dan mampu menjelaskan masalah tersebut maka prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif yaitu:

1. Prinsip Kesesuaian

Informan dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan topik penelitian

2. Jumlah Informan

Informan Penelitian adalah orang yang benar-benar mengetahui atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:96) *Purposive sampling* adalah dimana sampel diambil dengan pertimbangan tertentu. Maka *Key Informan* dalam Penelitian ini adalah Kabid Damkar. Disamping itu, pemilihan informan dipilih sesuai dengan prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif

3. Prinsip kecukupan

Informasi yang diperoleh dari informan sudah dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian. Dari informan kunci ini (*Key Informan*), akan ditelusuri informan lainnya yang memahami permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Informan dalam penelitian ini ditunjuk secara *purposive*. Informan yang ditunjuk ditentukan kriterianya, yaitu sejauh mana mereka memahami masalah yang dikaji sebagaimana yang dirumuskan dalam pernyataan penelitian. Peneliti menganggap informan tersebut sebagai informasi kunci, yang dianggap paling mengetahui permasalahan penelitian.

Teknik penumpulan data:

1. Observasi

Yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung untuk mengetahui dan mendapatkan informasi serta memperoleh gambaran langsung yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila subyek penelitian yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017: 203).

2. Wawancara (*Interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang melakukan percakapan antara dua orang atau lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab. (Danim, 2002:130).

3. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Menurut (Moleong, 2005:186) Wawancara mendalam adalah proses menggali informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas dengan masalah dan fokus penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian.

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode dokumentasi ini merupakan metode pengumpulan data dari setiap bahan tertulis baik berupa foto, data-data, arsip-arsip, dan sebagainya yang terkait dengan objek penelitian.

Data yang diperoleh di lapangan nantinya, berdasarkan tingkat kejenuhan yang akan diperoleh melalui wawancara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara serta instrumen lainnya seperti pena, buku, *handphone* atau kamera yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data di lapangan

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah Pegawai Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci sebanyak 11 orang.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak jumlahnya, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman dalam sugiono (2012: 236) juga menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing* (*Verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan

Agar data yang didapat valid, maka dilakukan triangulasi data sebagai berikut

1. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara

Pengecekan data dan membandingkan fakta dengan sumber lain, sumber tersebut berupa informan yang berbeda. Kemudian, membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda.

2. Triangulasi data, dilakukan dengan cara

Meminta umpan balik dari informan, umpan balik tersebut berguna untuk memperbaiki kualitas data dan kesimpulan yang ditarik dari data tersebut.

3. Triangulasi metode, dilakukan dengan cara:

Menggunakan beberapa metode yaitu dengan wawancara mendalam dan observasi dengan menelaah data sekunder.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian dalam melihat “Penentuan Sistem Kompensasi Berdasarkan *Risk Assesment* dan *Performance Appraisal* Pegawai pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci”.

Setelah melakukan studi dokumentasi, kemudian peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu pada key informan yaitu Bapak Drs. ARNIZAL M selaku Kabid Damkar Kabupaten Kerinci. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat dilihat bagaimana potret dari Penentuan Sistem Kompensasi Berdasarkan *Risk Assesment* dan *Performance Appraisal* Pegawai Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci.

Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. Kualitas

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Menurut Heizer dan Render (2000:171) bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut Russel dan Taylor (2000:78) bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu. Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Penilaian Kualitas Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan yaitu bapak Mazwir selaku Kasi Operasional di Dinas Damkar Kabupaten Kerinci informan menyatakan bahwa :

“Untuk meningkatkan kualitas kerja anggota Damkar kami selalu memberikan kompensasi berupa insentif kejadian, dengan adanya kompensasi berbentuk insentif

kejadian maka para anggota damkar selalu antusias melaksanakan tugas seoptimal mungkin sehingga akan memperoleh kualitas kerja yang baik”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 9.15.Wib).

Wawancara dengan bapak Arnizal M, selaku Kabid Damkar Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Kinerja pegawai apabila dilihat dari kualitas kerja sudah berjalan secara optimal, Sasaran-sasaran kerja dapat dianut dari visi dan misi yang dirumuskan oleh organisasi.”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 9.45.Wib).

Hasil wawancara dengan bapak Syamsu Rizal, selaku Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Peningkatan kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan melalui penilaian kerja, apabila prestasi kerja pegawai baik pegawai Damkar akan mendapat penambahan kompensasi”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 10.35.Wib).

Wawancara dengan bapak Milda Putra selaku Danpos Kecamatan Air Hangat Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Dalam suatu organisasi/instansi hasil kerja atau tingkat pencapaian hasil berdasarkan kualitas tidak lepas dari perencanaan yang baik merupakan suatu usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan” (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 11.55.Wib).

Selanjutnya Hal yang senada di sampaikan bapak Akmaluddin selaku dan Danpos Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 13.20 Wib).

Pernyataan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan yaitu bapak Darmanto selaku Danpos Kecamatan Siulak Mukai, dalam wawancara yang dilakukan pada informan menuturkan bahwa

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, karena kami dibekali dengan pengetahuan, keterampilan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki ”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 14.30 Wib).

Peneliti juga melakukan wawancara dengan informan selanjutnya yaitu Bapak Jufrianto selaku Danpos Kecamatan Kayu Aro informan menyatakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan mutu pekerjaan yang dihasilkan pegawai, yang mana kualitas kerjanya baik akan mendapat kompensasi. Kompensasi memang sangat perlu dan berpengaruh terhadap kinerja petugas Damkar Kabupaten Kerinci karena dengan kompensasi yang diberikan merupakan motivasi lebih anggota Damkar dalam melaksanakan tugas”. (Senin 10 Agustus 2020 Pukul 15.15.Wib).

Wawancara dengan bapak Radizal, selaku Danpos Kecamatan Setinjau Laut Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Pemberian kompensasi kepada petugas Damkar sangat bagus sekali, dengan adanya kompensasi yang diberikan bisa mendorong etos kerja ataupun semangat dalam bekerja apalagi damkar merupakan salah satu pelayanan yang bersentuhan dengan masyarakat”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 9.15.Wib).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan informan yaitu bapak Mat Nawir selaku Danpos Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

”Kompensasi sangat perlu dan penting, dengan adanya kompensasi pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 11.35.Wib).

Selanjutnya Hal yang senada di sampaikan bapak Jaya Atmaja selaku Danpos Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan, menunjang dan memotivasi kinerja petugas pemadam kebakaran apalagi menambah honor tenaga honorer yang selama ini relatif kecil, dengan pemberian kompensasi tersebut dapat membantu mensejahterakan anggota-anggota Damkar yang masih dalam kategori tenaga honorer”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 13.10.Wib).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan informan yaitu bapak Jon Avani selaku Danpos Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 14.35 Wib).

Berdasarkan pendapat dan pemaparan peneliti dari informan maka dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kualitas pemadam kebakaran kabupaten kerinci maka perlu adanya sistem kompensasi yang berguna untuk motivasi lebih para anggota Damkar untuk bekerja semaksimal mungkin dan seoptimal mungkin.

2. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Menurut Mangkunegara (2009) kuantitas adalah ukuran seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu .Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan.Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Wawancara dengan informan bapak Jon Avani selaku Danpos Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Pegawai Damkar khususnya di Batang Merangin telah memahami tugasnya masing-masing, pembangian tugas dilakukan sesuai dengan sistem piket/ ship regu harus stembay di pos”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 15.30 Wib).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bapak Arnizal M, selaku Kabid Damkar Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas yang baik, sehingga para pegawai senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 9.00.Wib).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan yaitu bapak Mazwir selaku Kasi Operasional di Dinas Damkar Kabupaten Kerinci informan menyatakan bahwa :

“Setiap pegawai Damkar Kabupaten Kerinci telah memahami tugasnya masing-masing dan untuk absen di isi secara online karena kondisi sekarang Covid 19”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 9.40.Wib).

Wawancara dengan bapak Syamsu Rizal, selaku Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci sudah bekerja maksimal mungkin. sehingga kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 10.55 Wib).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Danpos kecamatan Air hangat yaitu bapak Milda Putra informan menuturkan bahwa:

“Untuk hadir di Dinas Damkar dalam satu minggu kami selaku Danpos harus datang setiap hari untuk mengkoordinir anggota-anggota yang lain”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 11.10.Wib).

Pernyataan dari informan Selanjutnya dikuatkan lagi dengan pernyataan informan lain yaitu bapak Akmaluddin Danpos Kecamatan Air Hangat timur informan menyampaikan bahwa:

“Jika anggota selain Danpos kehadiran mereka 1 atau 2 kali dalam seminggu karena di damkar ada terbagi ship regu a,b,c, dan d”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 12.12.Wib).

Wawancara dengan informan bapak Darmanto selaku Danpos Kecamatan Siulak Mukai, menyatakan:

“Kuantitas pekerjaan merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 14.45 Wib).

Hal senada di wawancara dengan informan bapak Jufrianto selaku Danpos Kecamatan Kayu Aro informan menyatakan bahwa :

“Pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan target atau hasil kerja pegawai secara maksimal”. (Rabu 12 Agustus 2020 Pukul 16.00.Wib).

Wawancara dengan bapak Radizal, selaku Danpos Kecamatan Setinjau Laut Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Beban kerja pegawai Damkar sangatlah berat perlu perhitungan yang matang sehingga kami dapat memuaskan masyarakat dengan hasil kerja di lapangan”. (Kamis 13 Agustus 2020 Pukul 9.30.Wib).

Wawancara di sampaikan oleh informan bapak Mat Nawir selaku Danpos Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

”Kehadiran anggota Damkar pada unit kerja nya yaitu 1 atau 2 kali dalam satu minggu dengan ketentuan adanya pembagian shift kerja. Jika diberikan tugas yang mendesak oleh atasan seperti kebakaran maka setiap pekerjaan harus ditinggalkan dan harus bergegas untuk datang langsung ke lokasi yang terdampak dalam wilayah kerja Damkar”. (Kamis 13 Agustus 2020 Pukul 11.20.Wib).

Selanjutnya Hal yang senada di sampaikan bapak Jaya Atmaja selaku Danpos Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Memang betul anggota damkar datang ke wilayah satuan kerja 1 atau 2 kali dalam seminggu mengingat bahwa masih banyaknya anggota damkar yang status pekerjaan tenaga honorer dan anggota damkar juga terbagi shift regu a, b, c dan d. Untuk mengkoordinir anggota maka itu tupoksi dari Danpos masing-masing, karena status Danpos ini adalah mereka atau anggota yang telah diangkat menjadi PNS oleh sebab itu mereka harus datang setiap hari”. (Kamis 13 Agustus 2020 Pukul 14.00.Wib).

Wawancara dengan informan bapak Jon Avani selaku Danpos Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Pegawai Damkar khususnya di Batang Merangin telah memahami tugasnya masing-masing, pembagian tugas dilakukan sesuai dengan sistem piket/ shift regu harus standby di pos”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 16.30 Wib).

Dari hasil informasi yang diperoleh dari informan dan informan kunci (key informan) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa kuantitas kinerja petugas Damkar sudah maksimal dimana anggota Damkar harus melaksanakan piket dan piket siaga yang di bagi menjadi shift regu A,B,C dan D.Jika mendapat perintah yang mendesak setiap pekerjaan harus di tinggalkan terlebih dahulu guna untuk menolong dan membantu masyarakat yang membutuhkan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh anggota Damkar Kabupaten Kerinci mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dimana ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat suatu aktivitas diselasaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu

yang tersedia untuk aktivitas lain serta dapat melaksanakan tugas dengan cepat, tepat sesuai dengan aturan dan standar yang ditentukan.

Wawancara bapak Arnizal M, selaku Kabid Damkar Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Dalam pelaksanaan tugas saya berupaya untuk membuat sistem kompensasi untuk anggota damkar seadil-adil mungkin dengan cara. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan evaluasi, bidang keuangan serta bidang umum dan kepegawaian, Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran dibidang perencanaan dan evaluasi, bidang keuangan serta bidang umum dan kepegawaian, dan juga membuat daftar risk assesment dan performance untuk anggota damkar yang telah bekerja semaksimal mungkin”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 8.40.Wib).

Wawancara dengan bapak Mazwir selaku Kasi Operasional di Dinas Damkar Kabupaten Kerinci informan menyatakan bahwa :

“Untuk kegiatan-kegiatan yang bersinggungan dengan masyarakat saya memberikan instruksi melalui Danpos masing-masing dengan berupaya mengedepankan sikap humanisme dalam berkomunikasi dengan masyarakat dan juga saya menginstruksikan kepada Danpos supaya selalu siap dengan kondisi apapun jika ada kebakaran yang terjadi di daerah atau wilayah kerja dan juga selalu mempersiapkan personil, cross cek kesiapan peralatan dan hal-hal teknis lainnya ”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 9.15.Wib).

Wawancara dengan bapak Syamsu Rizal, selaku Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 10.10.Wib).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Danpos kecamatan Air hangat yaitu bapak Milda Putra informan menuturkan bahwa:

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci dapat menerima, melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 11.05.Wib).

Hal yang senada disampaikan bapak Akmaluddin Danpos Kecamatan Air Hangat timur informan menyampaikan bahwa:

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci sudah mampu untuk bekerjasama dalam satu tim yang mana pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat dikerjakan dengan baik”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 12.10.Wib).

Hal yang senada disampaikan bapak Darmanto selaku Danpos Kecamatan Siulak Mukai, menyatakan:

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci selalu bekerjasama dengan rekan kerja”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 14.25.Wib).

Hal senada di wawancara dengan informan bapak Jufrianto selaku Danpos Kecamatan Kayu Aro informan menyatakan bahwa :

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga para pegawai senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang baik”. (Jum’at 14 Agustus 2020 Pukul 16.25.Wib).

Wawancara dengan bapak Radizal, selaku Danpos Kecamatan Setinjau Laut Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Pelaksanaan tugas bagi pegawai Damkar sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi”. (Rabu 19 Agustus 2020 Pukul 9.55.Wib).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Mat Nawir Danpos Kecamatan Keliling danau informan menjelaskan bahwa:

“Yang seharusnya kamu lakukan dalam menjalankan tugas sebagai Damkar yaitu membantu dan bahu-membahu bersama anggota Damkar yang lain anggota 1 x 24 jam. Apabila terjadi kebakaran komandan regu mengambil alih pekerjaan atau tugas yang harus dilaksanakan sebagai contoh: menyiapkan personil, menyiapkan peralatan, dan pembagian tugas anggota dalam regu dan mengecek kesiapan peralatan dilapangan”. (Rabu 19 Agustus 2020 Pukul 11.15.Wib).

Informasi yang diperoleh dari informan tadi juga dikuatkan juga dengan pernyataan dari informan bapak Jaya Atmaja Danpos Kecamatan Gunung Raya, dalam wawancara yang dilakukan pada tempat yang sama di Damkar kecamatan Keliling Danau yang berlokasi di jujun, informan menuturkan bahwa:

“Kami selaku Danpos berusaha semaksimal mungkin untuk berupaya secara konsisten membantu masyarakat dengan sebaik mungkin, jika terjadi kebakaran maka tugas kami yaitu pertama kami menyiapkan personil, menyiapkan peralatan, dan pembagian tugas dalam bekerja. Untuk pengecekan peralatan selalu kami melakukan cros cek secara rutin minimal 1 kali dalam seminggu supaya saat melakukan pemadaman kebakaran peralatan sudah siap”. (Rabu 19 Agustus 2020 Pukul 13.20.Wib).

Hal yang senada di sampaikan bapak Jon Avani selaku Danpos Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Pegawai Damkar khususnya di Batang Merangin konsisten membantu masyarakat dengan sebaik mungkin”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 16.15 Wib).

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas untuk memperoleh kompensasi risk assesment dan *performence appraisal* selaku Danpos mengkoordinir anggota satuan Damkar untuk piket, jika terjadi kebakaran komandan regu akan mengambil alih pekerjaan ataupun tugas yang harus dilaksanakan seperti halnya menyiapkan personil, peralatan, pembagian tugas dan cros cek peralatan pemadam kabakaran dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan aktivitas pemadam kebakaran.

4. Tanggung Jawab

Adapun tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut.

Wawancara bapak Arnizal M, selaku Kabid Damkar Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Tanggung jawab anggota Damkar salah satunya yaitu melaksanakan 1 x 24 jam piket dan piket siaga, menjaga peralatan inventaris kantor. Dengan telah melaksanakan piket dan piket siaga di tambah lagi dengan proses pemadaman kebakaran itu sudah masuk pada tabel kompensasi. Tabel kompensasi ini nantinya akan di bagikan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan. Harapan saya kedepannya semoga Damkar Kabupaten Kerinci harus lebih disiplin lagi untuk melaksanakan tugas, dan juga harus menambah APD damkar karena selama ini belum mencukupi dan APD yang ada belum memenuhi standar keselamatan kerja”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 9.00.Wib).

Wawancara dengan bapak Mazwir selaku Kasi Operasional di Dinas Damkar Kabupaten Kerinci informan menyatakan bahwa :

“Dalam menentukan sistem kompensasi risk assesment selain melakukan tugas pemadaman kebakaran, anggota Damkar juga di tuntutan untuk melakukan kegiatan piket dan piket siaga pada wilayah kerja masing-masing”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 9.55.Wib).

Wawancara dengan bapak Syamsu Rizal, selaku Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Salah satu tanggung jawab kami selaku petugas damkar untuk memperoleh yaitu melaksanakan piket 1 x 24 jam, menjaga peralatan inventaris kantor dan siaga 1 x 24 jam bila terjadi kebakaran ”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 11.00.Wib).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Danpos Kecamatan Air hangat yaitu bapak Milda Putra informan menuturkan bahwa:

“Harapan saya kedepannya untuk damkar supaya mampu berdiri sendiri tanpa harus bernaung pada instansi lainnya dan harapan saja juga mengharapkan adanya kesejahteraan yang lebih untuk teman-teman anggota Damkar yang masih berstatus honorer”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 11.55.Wib).

Hal yang senada disampaikan bapak Akmaluddin Danpos Kecamatan Air Hangat timur informan menyampaikan bahwa:

“Adanya inisiatif dari dalam diri anggota Damkar dalam melaksanakan pekerjaan”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 12.40.Wib).

Hal yang senada disampaikan bapak Darmanto selaku Danpos Kecamatan Siulak Mukai, menyatakan:

“Setiap ship regu mempunyai inisiatif mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 13.35.Wib).

Hal senada di wawancara dengan informan bapak Jufrianto selaku Danpos Kecamatan Kayu Aro informan menyatakan bahwa :

“Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci yang piket di pos masing-masing selalu siaga apabila terjadi hal yang tidak diinginkan kami petugas siap melaksanakan tugas”. (Kamis 20 Agustus 2020 Pukul 15.15.Wib).

Wawancara dengan bapak Radizal, selaku Danpos Kecamatan Setinjau Laut Kabupaten Kerinci mengatakan:

“Pelaksanaan tugas bagi pegawai Damkar Kecamatan Setinjau Laut Kabupaten Kerinci selalui berkoordinasi dengan anggota yang lain sehingga kami kompak dalam satu tujuan”. (Rabu 19 Agustus 2020 Pukul 9.00.Wib).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Mat Nawir Danpos Kecamatan Keliling danau informan menjelaskan bahwa:

“Tugas dan tanggung jawab kami selalu kompak dalam satu regu”. (Rabu 19 Agustus 2020 Pukul 10.20.Wib).

Informasi yang diperoleh dari informan tadi juga dikuatkan juga dengan pernyataan dari informan bapak Jaya Atmaja Danpos Kecamatan Gunung Raya, dalam wawancara yang dilakukan pada tempat yang sama di damkar kecamatan keliling danau yang berlokasi di jujun, informan menuturkan bahwa:

“Damkar Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci telah berupaya melakukan tugas-tugas dengan baik sesuai dengan sistem mekanisme, dan prosedur. Memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan tupoksinya masing-masing.”. (Jum’at 21 Agustus 2020 Pukul 11.40.Wib).

Hal yang senada di sampaikan bapak Jon Avani selaku Danpos Kecamatan Batang Merangin Kabupaten Kerinci informan menuturkan bahwa :

“Tanggung jawab yang harus dilakukan untuk memperoleh kompensasi petugas damkar harus melaksanakan tugas piket dan tugas jaga sebaik mungkin dan menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang baik jikalau ada masyarakat yang datang untuk bersilaturrami ke kantor damkar. Sikap yang baik akan membawa nilai yang positif di tengah masyarakat ”. (Selasa 11 Agustus 2020 Pukul 17.00 Wib).

Dari hasil wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab anggota Damkar untuk memperoleh kompensasi risk assesment dan dan *performance appraisal* yaitu dengan cara melaksanakan piket jaga 1 x 24 jam dan piket siaga 1 x 24 jam dengan telah melaksanakan piket dan piket siaga di tambah lagi dengan proses pemadaman kebakaran itu sudah masuk pada tabel kompensasi. Tabel kompensasi ini nantinya akan di bagikan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan .

3.1 Pembahasan Analisis Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas maka penulis membuat analisis hasil sesuai dengan teori pendukung dan temuan dilapangan. Menjadi indikator tolak ukur adalah menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dinas Damkar Kabupaten Kerinci di lihat dari Kualitas dimana tingkat hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti berapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas serta kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian.

Menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Berdasarkan penjelasan teori diatas di perkuat oleh hasil wawancara dengan informan Arnizal M. Kabid Damkar Kabupaten Kerinci, kinerja pegawai apabila dilihat dari kualitas kerja sudah berjalan secara optimal, sasaran-sasaran kerja dapat dianut dari visi dan misi yang dirumuskan oleh organisasi.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Dari hasil kutipan teori dan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa Kualitas kerja di Damkar Kabupaten Kerinci sudah berjalan secara optimal.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Dinas Damkar Kabupaten Kerinci di lihat dari Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas yaitu volume kerja ataupun beban kerja didalam pekerjaannya sehari-hari serta jumlah aktivitas yang diselesaikan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Berdasarkan penjelasan teori diatas di perkuat oleh hasil wawancara dengan informan Syamsu Rizal Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Pegawai Damkar Kabupaten Kerinci sudah bekerja maksimal mungkin. sehingga kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat menciptakan sumber

daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil kutipan teori dan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja di Damkar Kabupaten Kerinci sudah berjalan secara maksimal.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang di laksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dinas Damkar Kabupaten Kerinci Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Berdasarkan penjelasan teori diatas di perkuat oleh hasil wawancara dengan informan Syamsu Rizal Danpos Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu.

Dari hasil kutipan teori dan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas di Damkar Kabupaten Kerinci sudah berjalan sesuai dengan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi, Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dinas Damkar Kabupaten Kerinci di lihat dari tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang bertanggung jawab. Manusia memiliki tuntutan yang besar untuk bertanggung jawab mengingat ia mementaskan sejumlah peranan dalam konteks sosial, individual ataupun teologis. Orang yang bertanggung jawab adalah orang yang berani menanggung resiko atas segala yang menjadi tanggung jawabnya. Ia jujur terhadap dirinya dan jujur terhadap orang lain, tidak pengecut dan mandiri. Dengan rasa tanggung jawab, orang yang bersangkutan akan berusaha melalui seluruh potensi dirinya. Selain itu juga orang yang bertanggung jawab adalah orang yang mau berkorban demi kepentingan orang lain.

Menurut Mangkunegara (2011:75) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Berdasarkan penjelasan teori diatas di perkuat oleh hasil wawancara dengan informan Drs. Arnizal M Kabid Damkar Kabupaten Kerinci, tanggung jawab anggota Damkar salah satunya yaitu melaksanakan 1 x 24 jam piket dan piket siaga, menjaga peralatan inventaris kantor. Dengan telah melaksanakan piket dan piket siaga di tambah lagi dengan proses pemadaman kebakaran itu sudah masuk pada tabel kompensasi. Tabel kompensasi ini nantinya akan di bagikan setelah melaksanakan kegiatan-kegiatan. Harapan saya kedepannya semoga Damkar kabupaten kerinci harus lebih disiplin lagi untuk melaksanakan tugas, dan juga harus menambah APD Damkar karena selama ini belum mencukupi dan APD yang ada belum memenuhi satandar keselamatan kerja.

Dari hasil kutipan teori dan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa adanya pertanggung jawaban pegawai Damkar Kabupaten Kerinci dalam melaksanakan pekerjaan, dimana pelaksanaan tugas Damkar Kabupaten Kerinci sudah berjalan secara optimal, pegawai bersedia dalam menjalankan tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dalam menjalankan tugasnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Meningkatkan kualitas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kerinci maka perlu adanya sistem kompensasi yang berguna untuk motivasi lebih para anggota Damkar untuk bekerja semaksimal mungkin dan seoptimal mungkin.
2. Kuantitas kinerja petugas Damkar untuk memperoleh kompensasi yaitu 1 atau 2 kali dalam seminggu anggota damkar harus melaksanakan piket dan piket siaga yang di bagi menjadi shift regu A,B,C dan D. Jika mendapat pemerintah yang mendesak setiap pekerjaan harus di tinggalkan terlebih dahulu guna untuk menolong dan membantu masyarakat yang membutuhkan
3. Pelaksanaan tugas untuk memperoleh kompensasi *risk assesment* dan *performance appraisal* selaku danpos mengkoordinir anggota satuan Damkar untuk piket, jika terjadi kebakaran komandan regu akan mengambil alih pekerjaan ataupun tugas yang harus dilaksanakan seperti halnya menyiapkan personil, peralatan, pembagian tugas dan cros cek peralatan pemadam kebakaran dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan aktivitas pemadam kebakaran.
4. Tanggung jawab anggota damkar untuk memperoleh kompensasi *risk assesment* dan *performance appraisal* yaitu dengan cara melaksanakan piket jaga 1 x 24 jam dan piket siaga 1 x 24 jam dengan telah melaksanakan piket

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang maha esa, yang telah memberi taufik, hidayah serta inayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ini.

Ucapan terima kasih yang setinggi tinggi nya dari lubuk hati yang terdalam kepada :

1. Ibu Emilya Gusmita, S.Sos., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Ir. H. Ikhwan Agus., MM selaku Dosen Pembimbing Pendamping, yang telah mengajarkan saya banyak pelajaran, motivasi dan bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dan petunjuk kepada saya.

2. Bapak MURLINUS, S.H, M.H, selaku Ketua STIA-NUSA Sungai Penuh beserta staf dan karyawan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
3. Bapak Ade Nurma Jaya Putra, S.Sos, M.A.P selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara STIA-NUSA Sungai Penuh.
4. Bapak Kepala Dinas SATPOL PP dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Kerinci yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA-NUSA) Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, dan pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
Serta kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan jurnal ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2009), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pramana, Tony. (2011). *Manajemen Risiko Bisnis*. Jakarta: Sinar Ilmu.
- Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Andriyan, Arie. (2011). *Perhitungan Nilai Kompensasi atas Risiko Kerja Pemadam Kebakaran-Dinas Kebakaran Kota Surabaya Melalui Pendekatan Manajemen Risiko*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Agita, Novas. (2012). *Perancangan Skenario Model Pemberian Kompensasi Berbasis Risiko Kerja pada Petugas Lapangan Terminal Purabaya*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Dessler G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource anagement 7th ed. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo. Cascio. (1992). *Human Resources*. Jakarta: Erlangga.
- Gabby E. M. Sopotan, Bonny F. Sompie, dan Robert J. M. Mandagi. *Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung*

SMA Eben Haezar) Jurnal Ilmiah Media Engineering Vol.4 No.4, Desember 2014
(229-238) ISSN: 2087-9334 229 Pascasarjana Teknik Sipil Universitas Sam
Ratulangi

Martocchio, J. (2004). Strategic Compensation. (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey:
Pearson Prentice Hall

Mathis & Jackson, (2002), The Antecedent And Consequence of Organizational Commitment
and Job Satisfaction, ISSN:2333-4533, Journal of Business and Management
Sciences.

Snell & Bohlander (2013), Managing Human Resources. Ohio; South-Western College Pub.