

Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

Imam Budiaji Al Basith^{1*}, M. Arief Noor², Rachman Upe³

¹²³**Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi Ganesha, Tangerang Selatan, Indonesia**

Email : ²ariefnoor@stieganasha.ac.id

***) Corresponding Author**

Received: 11 Oktober 2025

Revised: 11 Oktober 2025

Accepted: 11 Januari 2026

Published online:

Abstract

Kemampuan dan kesiapsiagaan petugas pemadam kebakaran merupakan aspek penting dalam menghadapi berbagai potensi ancaman kebakaran yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian yang bersifat subjektif (*subjective instrument method*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi ancaman kebakaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi.

Keywords:

Strategi, Pengembangan Kompetensi, Petugas Pemadam Kebakaran, Kesiapsiagaan, Pelatihan, Ancaman Kebakaran

PENDAHULUAN

Pemadaman kebakaran merupakan tugas strategis dalam menjaga keselamatan jiwa dan harta benda masyarakat, khususnya di wilayah perkotaan yang memiliki tingkat risiko tinggi. Petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada situasi darurat yang semakin kompleks akibat urbanisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan iklim, sehingga menuntut kesiapan fisik, mental, serta kompetensi yang memadai (susanto, 2022).

Di wilayah padat penduduk seperti jakarta timur, tantangan pemadaman kebakaran semakin berat karena tingginya kepadatan bangunan, keterbatasan akses jalan, serta meningkatnya potensi kebakaran akibat korsleting listrik, kelalaian penggunaan api, dan kebocoran gas. Data suku dinas penanggulangan kebakaran jakarta timur tahun 2023 menunjukkan adanya peningkatan kejadian kebakaran sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya, yang memperkuat urgensi peningkatan kapasitas petugas di lapangan (bpbd dki jakarta, 2023).

Kompetensi petugas pemadam kebakaran tidak hanya mencakup kemampuan teknis pemadaman, tetapi juga keterampilan komunikasi krisis, penguasaan peralatan modern, pengambilan keputusan cepat, serta kemampuan bekerja dalam tekanan tinggi (sutrino, 2023). Pemerintah provinsi dki jakarta melalui dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Namun, pada tingkat suku dinas, khususnya di jakarta timur, pelaksanaan pengembangan kompetensi masih menghadapi kendala, baik dari sisi perencanaan, metode pelatihan, keterbatasan anggaran, hingga lemahnya evaluasi pasca pelatihan (nugroho, 2024).

Permasalahan utama yang dihadapi adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan kompetensi di lapangan dengan jenis pelatihan yang diberikan. Pelatihan cenderung bersifat teoritis, sementara kondisi lapangan membutuhkan keterampilan praktis dan responsif. Selain itu, sistem evaluasi pelatihan yang masih bersifat administratif belum mampu mengukur perubahan perilaku kerja dan peningkatan kemampuan operasional petugas secara nyata (putra & widodo, 2023).

Kondisi tersebut menuntut adanya strategi pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan riil lapangan, terstruktur, dan berkelanjutan. Strategi ini perlu mencakup analisis kebutuhan pelatihan, pemetaan kompetensi, pemilihan metode pelatihan yang relevan, pemanfaatan teknologi pelatihan seperti simulasi digital dan e-learning, serta sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif (hendra, 2025; rahmawati & syahril, 2021).

Selain aspek teknis, pengembangan kompetensi juga harus didukung oleh penguatan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan adaptif, serta keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan. Dengan pendekatan yang terintegrasi, diharapkan pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dapat meningkatkan profesionalisme, kesiapsiagaan, dan efektivitas penanganan kebakaran di wilayah jakarta timur.

Manajemen merupakan proses sistematis yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wibowo, 2020; Sutrisno, 2021). Manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas teknis, tetapi juga sebagai seni dan ilmu dalam mengoordinasikan

Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

manusia, modal, informasi, dan teknologi melalui kepemimpinan, komunikasi, serta pengambilan keputusan yang rasional dan berbasis data (Hasibuan, 2022; Siagian, 2020).

Dalam konteks organisasi modern, manajemen memiliki peran strategis dalam merespons perubahan lingkungan yang dinamis, termasuk integrasi teknologi digital, pengelolaan risiko, dan penciptaan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (Nugroho, 2024; Yuliana, 2023). Oleh karena itu, manajemen dipandang sebagai mekanisme berkelanjutan yang menghubungkan perumusan kebijakan, implementasi, dan evaluasi kinerja organisasi secara adaptif dan berorientasi jangka panjang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi melalui proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang harmonis (Sutrisno, 2021; Hasibuan, 2022). MSDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan berperan sebagai mitra strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan keunggulan kompetitif (Rivai, 2020; Nugroho, 2024).

MSDM bertujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, bermotivasi tinggi, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Melalui pengelolaan talenta, pengembangan karier, serta pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia berbasis digital, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan kinerja karyawan (Iskandar, 2022; Rahmawati, 2022). Dalam sektor publik, MSDM juga berperan penting dalam membangun profesionalisme, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Strategi pengembangan kompetensi merupakan pendekatan terstruktur yang mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi jabatan, perencanaan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan pembelajaran berkelanjutan, serta evaluasi hasil sebagai dasar pengembangan karier dan kinerja pegawai (Sugianto, 2024; LAN, 2023). Strategi ini menekankan integrasi antara sistem merit, pemanfaatan teknologi digital, dan pembelajaran berbasis pengalaman agar aparaturnya mampu beradaptasi dengan tuntutan tugas yang semakin kompleks (Rahim, 2023; Ferdie Soethiono, 2023).

Dalam praktiknya, pengembangan kompetensi dilakukan melalui kombinasi pelatihan teknis, manajerial, dan sosial kultural, baik secara klasikal maupun nonklasikal, termasuk e-learning, simulasi, mentoring, dan coaching (BKN Makassar, 2025; Bimtek Diklat Nasional, 2024). Pendekatan ini bertujuan membentuk individu yang responsif, profesional, dan siap menghadapi tantangan operasional di lapangan, khususnya dalam sektor pelayanan publik berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran.

Pelatihan dan pendidikan merupakan instrumen utama dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan praktis dan perilaku kerja dalam jangka pendek, sedangkan pendidikan berorientasi pada pembentukan pengetahuan, pola pikir, dan kapasitas kepemimpinan jangka panjang (Simamora, 2021; Notoatmodjo, 2020).

Dalam konteks pemadam kebakaran, pelatihan teknis, simulasi lapangan, pelatihan keselamatan kerja, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi krisis dan manajemen stres menjadi sangat krusial. Pemanfaatan teknologi pelatihan berbasis digital, termasuk

simulasi dan virtual reality, memperkuat kesiapsiagaan serta respons petugas dalam menghadapi situasi darurat yang kompleks dan berisiko tinggi.

Ancaman Kebakaran merupakan bencana yang dapat menimbulkan dampak besar terhadap keselamatan jiwa, lingkungan, dan aset ekonomi. Ancaman kebakaran dapat bersumber dari faktor teknis seperti korsleting listrik dan kebocoran gas, faktor manusia berupa kelalaian dan kurangnya pengetahuan, serta faktor alam dan aktivitas industri yang berisiko tinggi (BPBD DKI Jakarta, 2023).

Dampak kebakaran tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup korban jiwa, gangguan sosial ekonomi, kerusakan lingkungan, trauma psikologis, hingga terganggunya infrastruktur publik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sumber dan ancaman kebakaran menjadi dasar penting dalam merancang strategi pencegahan, mitigasi risiko, serta penguatan kompetensi petugas pemadam kebakaran agar mampu bertindak cepat, tepat, dan profesional dalam situasi darurat.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan, dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kesiapsiagaan, dan efektivitas respons petugas pemadam kebakaran. Saputra (2021) dan Prasetya (2021) menegaskan bahwa manajemen SDM yang baik serta pendidikan dan pelatihan praktis mampu meningkatkan efektivitas respons petugas dalam situasi darurat. Temuan serupa diperkuat oleh Ramadhan (2022) dan Yuliani (2023) yang menyatakan bahwa strategi pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, pelatihan intensif, dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kerja petugas pemadam kebakaran.

Penelitian lain menyoroti peran simulasi dan metode pelatihan inovatif dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan keterampilan teknis. Ardiansyah (2022) serta Triyono dan Asiyah (2023) menemukan bahwa simulasi kebakaran terpadu dan pengembangan modul pelatihan berbasis sistematis efektif dalam memperkuat koordinasi tim dan pemenuhan standar kompetensi. Selain aspek teknis, penelitian Utari dkk. (2025) dan Rahmat dkk. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan fisik dan psikologis, termasuk self-efficacy dan latihan kompleks, mampu meningkatkan ketangguhan mental serta kemampuan fisik petugas dalam menghadapi tekanan tugas.

Pada level internasional, Evans (2020), Bhattarai (2021), Nguyen (2024), dan Moyi Li et al. (2024) menegaskan bahwa capacity building, desain pelatihan strategis, serta pemanfaatan teknologi seperti artificial intelligence, augmented reality, dan drone memerlukan pendekatan pengembangan kompetensi yang terintegrasi, mencakup keterampilan teknis, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan kesiapan mental. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan responsivitas petugas pemadam kebakaran.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengembangan kompetensi dan pelatihan petugas pemadam kebakaran, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, kajian yang secara spesifik membahas strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran pada tingkat suku dinas, khususnya di wilayah perkotaan padat seperti Kota Administrasi Jakarta Timur, masih relatif terbatas. Sebagian besar

Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

penelitian lebih berfokus pada sektor pendidikan, kesehatan, atau organisasi korporasi, sehingga belum sepenuhnya menangkap kompleksitas ancaman kebakaran perkotaan.

Kedua, penelitian sebelumnya cenderung menitikberatkan pada pelatihan teknis, tanpa mengkaji secara mendalam efektivitas simulasi kebakaran yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kesiapsiagaan nyata petugas di lapangan. Padahal, simulasi memiliki peran strategis dalam membentuk kemampuan praktis, koordinasi tim, dan kecepatan respons dalam kondisi darurat yang dinamis dan berisiko tinggi.

Ketiga, masih terbatas penelitian yang secara langsung menghubungkan strategi pengembangan kompetensi dengan peningkatan responsivitas, keterampilan teknis, serta ketahanan mental petugas pemadam kebakaran secara simultan. Penelitian terdahulu umumnya membahas pengembangan SDM dan kinerja secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai dampak strategi pengembangan kompetensi terhadap kesiapan fisik, teknis, dan psikologis petugas dalam menghadapi situasi darurat.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi secara mendalam strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini memandang pengembangan kompetensi sebagai upaya strategis berkelanjutan yang mencakup aspek manajerial, operasional, dan psikologis, serta diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dan akademik dalam merumuskan strategi pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran, terukur, dan adaptif terhadap tantangan kebakaran perkotaan modern.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur, yang berlokasi di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 113, Rawamangun, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Jakarta, 13220. Lokasi institusi ini berada di kawasan pemerintahan yang cukup strategis dan mudah diakses melalui jalur utama ibu kota. Gedung kantor memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung operasional tugas pemadam kebakaran, termasuk ruang komando, area simulasi, dan ruang pelatihan. Lingkungan kerja yang tertib serta keterbukaan dari petugas dalam memberikan informasi memberikan kesan positif dan sangat membantu dalam proses pengumpulan data.

Adapun pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak bulan Maret 2025 dan direncanakan akan selesai pada bulan Agustus 2025, mencakup seluruh tahapan penelitian mulai dari observasi awal, wawancara dan pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi ancaman kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi dengan teknik purposive sampling. Informan penelitian terdiri atas pejabat struktural dan petugas pemadam kebakaran yang memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan dan simulasi kebakaran. Analisis data dilakukan secara tematik dengan mengacu

pada model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, perpanjangan pengamatan, peningkatan kecermatan penelitian, member checking, dan peer briefing guna memastikan kredibilitas dan konsistensi temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pelatihan teknis berkala, simulasi kebakaran berbasis kondisi nyata, serta pembinaan fisik dan mental petugas. Strategi tersebut terbukti meningkatkan responsivitas, keterampilan teknis, kerja sama tim, dan ketahanan mental petugas dalam menghadapi situasi darurat. Meskipun masih dihadapkan pada kendala keterbatasan waktu, fasilitas, dan intensitas pelatihan, secara keseluruhan strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan telah memberikan dampak positif terhadap profesionalisme, kesiapsiagaan, dan efektivitas kerja petugas pemadam kebakaran di Jakarta Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi ancaman kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berikut hasil yang didapat dari penelitian ini, antara lain :

1. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran : Petugas pemadam kebakaran menerapkan berbagai strategi pengembangan kompetensi yang dirancang secara sistematis oleh Suku Dinas. Strategi tersebut mencakup pelatihan teknis penggunaan peralatan pemadaman modern, pembekalan prosedur penanggulangan kebakaran pada berbagai skala, serta penguatan keterampilan komunikasi dan koordinasi tim. Selain itu, strategi ini juga melibatkan pembinaan mental melalui sesi motivasi dan pendampingan psikologis untuk menjaga ketahanan mental petugas. Pendekatan ini terbukti meningkatkan kemampuan adaptasi petugas dalam menghadapi skenario kebakaran yang kompleks, baik di lingkungan permukiman padat penduduk, kawasan industri, maupun gedung bertingkat.
2. Pelaksanaan Pelatihan dan Simulasi sebagai Sarana Penguatan Kompetensi : Pelatihan teknis dan simulasi kebakaran dilaksanakan secara rutin dengan melibatkan skenario yang realistis dan mendekati kondisi lapangan. Program ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mengasah kecepatan respons, pengambilan keputusan di bawah tekanan, serta koordinasi lintas unit. Simulasi darurat meliputi penanganan kebakaran di ruang terbatas, evakuasi korban, hingga pengendalian kebakaran di area dengan potensi ledakan. Pelaksanaan simulasi yang berkualitas dan relevan telah membantu petugas memahami langkah-langkah strategis yang harus diambil saat menghadapi situasi nyata, sekaligus meminimalkan risiko kesalahan prosedural di lapangan.
3. Efektivitas Strategi Pengembangan terhadap Responsivitas, Keterampilan Teknis, dan Ketahanan Mental Petugas : Strategi pengembangan kompetensi yang diterapkan

Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan responsivitas petugas dalam menghadapi panggilan darurat. Waktu tanggap menjadi lebih cepat, keterampilan teknis penggunaan peralatan semakin terasah, dan kemampuan bekerja sama dalam tim semakin solid. Dari sisi ketahanan mental, petugas menjadi lebih siap menghadapi tekanan, mampu menjaga fokus dalam kondisi berisiko tinggi, dan tetap mampu mengambil keputusan yang tepat. Temuan ini membuktikan bahwa strategi pengembangan kompetensi yang komprehensif tidak hanya berpengaruh pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk mentalitas tangguh yang esensial dalam pekerjaan pemadam kebakaran.

Beberapa temuan utama berdasarkan observasi adalah:

1. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran : Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, petugas menunjukkan peningkatan keterampilan teknis dan koordinasi tim setelah mengikuti program pelatihan dan simulasi. Strategi pengembangan kompetensi yang diamati mencakup penerapan teknik pemadaman terbaru, penguasaan alat pelindung diri secara tepat, serta komunikasi cepat antaranggota tim menggunakan perangkat komunikasi lapangan. Selain itu, terlihat adanya pembinaan mental melalui briefing motivasi sebelum penugasan dan sesi evaluasi pasca-insiden. Budaya saling mendukung antaranggota tim juga terbangun, terlihat dari kebiasaan mereka untuk saling memberi masukan konstruktif dan berbagi pengalaman lapangan.
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pengembangan Kompetensi : Lingkungan kerja yang disiplin namun suportif menjadi salah satu faktor utama keberhasilan pengembangan kompetensi petugas. Observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas namun komunikatif, fasilitas pelatihan yang memadai, serta jadwal simulasi yang konsisten berkontribusi pada peningkatan keterampilan. Selain faktor kelembagaan, latar belakang pendidikan, pengalaman bertugas, dan kondisi fisik individu juga memengaruhi kecepatan adaptasi petugas terhadap teknik baru. Kehadiran fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, area perawatan fisik, dan akses ke konseling psikologis juga memperkuat kesiapan mental mereka.
3. Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Kesiapsiagaan dan Kinerja : Dampak positif dari strategi pengembangan kompetensi terlihat dari kesiapsiagaan petugas yang lebih tinggi saat menerima panggilan darurat. Mereka mampu merespons lebih cepat, menggunakan peralatan secara efektif, dan bekerja sama secara solid di lapangan. Selain itu, tingkat kepercayaan diri petugas meningkat karena merasa siap menghadapi berbagai skenario kebakaran. Dari sisi operasional, konsistensi kinerja dan minimnya kesalahan prosedur menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja dan keselamatan tim. Dari observasi ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya membentuk keterampilan teknis, tetapi juga menguatkan ketahanan mental dan membangun budaya kerja yang kolaboratif.

Wawancara dengan para informan memberikan pemahaman mendalam tentang strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi ancaman

kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berikut adalah temuan utama berdasarkan wawancara:

1. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran : Informan menjelaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi diawali dengan pemetaan risiko wilayah berdasarkan potensi kebakaran di Jakarta Timur. Berdasarkan data kejadian sebelumnya, disusunlah program pelatihan yang mencakup teknik pemadaman kebakaran, evakuasi korban, penggunaan peralatan modern, serta aspek keselamatan petugas. Kurikulum pelatihan dirancang secara internal dengan melibatkan pelatih senior dan tim evaluasi teknis, disesuaikan dengan kebutuhan lapangan dan perkembangan teknologi peralatan. Bagi petugas lapangan, pelatihan ini dirasakan relevan karena langsung mengacu pada kondisi nyata, termasuk penanganan kebakaran akibat korsleting listrik yang sering terjadi. Materi diberikan dalam bentuk teori dan praktik lapangan, sehingga keterampilan teknis dan kesiapan mental dapat terasah secara optimal.
2. Pelaksanaan Pelatihan dan Simulasi : Pelatihan dilaksanakan secara rutin setiap bulan, sementara simulasi lapangan dilakukan minimal dua bulan sekali. Simulasi ditempatkan di lokasi yang menyerupai kondisi darurat sebenarnya, seperti kawasan padat penduduk dan gedung bertingkat, untuk melatih adaptasi terhadap berbagai situasi. Pelaksanaan simulasi juga melibatkan pembagian tugas, peningkatan koordinasi antarunit, dan pemantapan SOP. Bagi petugas, latihan ini meningkatkan kemampuan bergerak cepat, membangun kerja sama tim, serta menjaga ketenangan di bawah tekanan. Sistem evaluasi dilakukan oleh tim monitoring melalui lembar penilaian teknis dan sikap, yang hasilnya digunakan untuk menentukan pelatihan lanjutan atau pembinaan khusus.
3. Efektivitas Strategi terhadap Responsivitas, Keterampilan Teknis, dan Ketahanan Mental : Baik pimpinan maupun petugas sepakat bahwa strategi yang dijalankan memberikan dampak positif signifikan. Dari sisi responsivitas, waktu tanggap dalam menangani laporan kebakaran menjadi lebih cepat. Keterampilan teknis meningkat melalui penguasaan peralatan modern dan teknik penanganan pada kondisi kompleks, termasuk penyelamatan korban di ruang terbatas atau berasap. Ketahanan mental juga diperkuat melalui pembinaan psikologis dan latihan fisik yang rutin, sehingga petugas lebih siap dan tidak mudah panik dalam menghadapi situasi berbahaya.
4. Tantangan dalam Pelaksanaan : Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan waktu pelatihan karena padatnya jadwal operasional. Beberapa wilayah juga belum memiliki fasilitas pelatihan yang memadai. Dari sisi petugas, latihan sering kali dilakukan setelah tugas malam, sehingga kondisi fisik yang lelah menjadi kendala. Meski demikian, semangat untuk mengikuti pelatihan tetap tinggi karena disadari pentingnya manfaat bagi keselamatan kerja.

Beberapa temuan utama yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Salah satu strategi utama yang digunakan dalam pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran adalah penyusunan program pelatihan yang disesuaikan dengan peta risiko wilayah dan potensi ancaman kebakaran. Strategi ini mencakup peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan pemadaman, penyelamatan korban, penggunaan

Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

peralatan modern, serta pembinaan mental untuk memperkuat kesiapan psikologis petugas di lapangan. Langkah ini terbukti efektif dalam meningkatkan responsivitas dan kemampuan adaptasi petugas dalam menghadapi berbagai situasi darurat.

2. Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur secara aktif berperan dalam mendukung pengembangan kompetensi melalui pelaksanaan pelatihan rutin, simulasi lapangan berkala, dan evaluasi teknis yang terukur. Kegiatan ini tidak hanya melatih keterampilan praktis, tetapi juga memperkuat koordinasi tim dan kedisiplinan kerja. Adanya forum komunikasi dan pengarahan langsung dari pimpinan turut menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif.
3. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan strategi pengembangan kompetensi petugas antara lain adalah dukungan penuh dari pimpinan, keterlibatan aktif instruktur berpengalaman, ketersediaan peralatan dan fasilitas pelatihan yang memadai, serta motivasi pribadi petugas untuk terus meningkatkan keterampilannya. Selain itu, budaya kerja yang menekankan solidaritas, keterbukaan, dan tanggung jawab bersama menjadi pendorong penting terciptanya kesiapsiagaan yang optimal.
4. Penerapan strategi pengembangan kompetensi yang tepat berdampak signifikan terhadap peningkatan responsivitas, keterampilan teknis, dan ketahanan mental petugas. Petugas yang mendapatkan pelatihan terstruktur mampu merespons lebih cepat, menggunakan peralatan dengan efektif, dan tetap tenang dalam situasi tekanan tinggi. Sebaliknya, kurangnya pembinaan berkelanjutan dapat menyebabkan penurunan kesiapan dan performa di lapangan.
5. Dukungan organisasi, strategi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan lapangan, serta lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor krusial dalam membentuk kompetensi yang berkelanjutan di lingkungan Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor pelayanan publik yang menghadapi risiko tinggi seperti penanggulangan kebakaran.

Pembahasan Temuan Penelitian

Dalam pembahasan ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi ancaman kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai langkah-langkah penguatan keterampilan teknis, mental, dan koordinasi kerja petugas, serta bagaimana organisasi membangun sistem dukungan yang efektif untuk meningkatkan kesiapsiagaan mereka dalam menghadapi situasi darurat. Melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, penelitian ini mengungkap berbagai strategi adaptif dan kebijakan kelembagaan yang mendukung pengembangan kompetensi petugas di sektor layanan publik yang berisiko tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur berfokus

pada penguatan keterampilan teknis melalui pelatihan rutin, simulasi pemadaman kebakaran, penggunaan peralatan modern, serta pembinaan mental untuk meningkatkan ketahanan psikologis. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah penyusunan dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan relevan dengan karakteristik wilayah kerja. SOP ini mengatur pembagian tugas, alur komunikasi darurat, hingga protokol keselamatan yang harus dipatuhi oleh setiap petugas. Implementasi SOP yang konsisten membantu memastikan kesiapan operasional yang optimal ketika menghadapi ancaman kebakaran.

Selain itu, Suku Dinas menerapkan sistem pembinaan berbasis *reward and corrective action* untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja petugas. Petugas yang menunjukkan prestasi, disiplin tinggi, dan kemampuan teknis yang unggul diberikan penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, atau penugasan strategis. Sementara itu, petugas yang masih membutuhkan peningkatan kompetensi mendapatkan pendampingan dari instruktur berpengalaman serta diarahkan untuk mengikuti program pembinaan tambahan. Pendekatan ini tidak hanya menjaga kualitas kinerja, tetapi juga membangun semangat dan loyalitas kerja secara berkelanjutan.

Sistem pemantauan dan evaluasi kinerja juga menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan kompetensi. Pengawasan dilakukan secara langsung oleh komandan regu di lapangan, disertai laporan evaluasi berkala yang mencakup aspek kecepatan respons, ketepatan teknik, dan koordinasi tim. Melalui mekanisme ini, pimpinan dapat mengidentifikasi kekuatan maupun kelemahan petugas secara dini, sehingga perbaikan kompetensi dapat dilakukan secara tepat sasaran.

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi petugas meliputi keterbatasan peralatan di beberapa sektor, tingginya intensitas tugas di wilayah rawan kebakaran, serta tekanan fisik dan mental akibat paparan situasi darurat yang berulang. Untuk mengatasi tantangan ini, Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur melakukan penjadwalan tugas yang proporsional, rotasi personel antar sektor, serta penyediaan fasilitas istirahat yang memadai. Selain itu, pelatihan mental dan fisik juga dilaksanakan secara berkala untuk menjaga kesiapan optimal petugas di lapangan.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan kompetensi petugas di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur dibangun melalui kombinasi SOP yang jelas, sistem pembinaan berbasis penghargaan dan koreksi, evaluasi kinerja berkelanjutan, serta penataan jadwal kerja yang mempertimbangkan keseimbangan fisik dan mental. Pendekatan ini terbukti mampu meningkatkan responsivitas, keterampilan teknis, dan ketahanan mental petugas, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap risiko dan tantangan operasional di sektor penanggulangan kebakaran.

Kesimpulan

Pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur merupakan strategi kunci dalam meningkatkan kesiapsiagaan, keterampilan teknis, dan ketahanan mental petugas dalam menghadapi ancaman kebakaran yang semakin kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

pelatihan rutin, simulasi kebakaran, pembinaan mental, serta penerapan sistem penghargaan dan pembinaan korektif yang konsisten berkontribusi positif terhadap peningkatan profesionalisme, kepatuhan terhadap SOP, dan responsivitas petugas di lapangan. Keberhasilan strategi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mendukung, komunikasi internal yang efektif, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan operasional. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup penguatan fisik, psikologis, dan budaya kerja kolaboratif guna memastikan keselamatan dan efektivitas kerja petugas. Oleh karena itu, disarankan agar instansi terus memperkuat sistem pembinaan dan pengawasan, mengoptimalkan program pelatihan berbasis simulasi dan teknologi, serta melakukan evaluasi berkala secara terukur dan transparan. Dengan strategi pengembangan kompetensi yang adaptif dan berkelanjutan, diharapkan petugas pemadam kebakaran mampu merespons situasi darurat secara cepat, tepat, dan aman, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Azzahra, S. A., Saefullah, A., Tafsiuruddin, M., Saksana, J. C., Nurrahman, S., Tohiroh, T., Suharmanto, S., Sutaryono, S., Suhermanto, S., Jayaun, J., Putera, A. R., Nurhayati, N., Nurhidayat, M., & Salima, R. (2025). Focus Group Discussion (Fgd) Mengukur Kepuasan Pengguna Portal Akademik Perguruan Tinggi Di Tangerang Selatan Dengan Metode Pieces. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/cdj.v6i1.40303>
- Basheer, M., Ahmad, A., & Hassan, S. (2022). Impact Of Economic And Financial Factors On Tax Revenue: Evidence From The Middle East Countries. *Accounting*, 5(2), 53–60.
- Budiarto, T. (2024). *Dinamika Layanan Publik Di Wilayah Perkotaan*. Jakarta: Pustaka Reformasi.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja. *Indonesian Journal Of Public Administration Review*, 1(3), 14–14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Dzulfiqar, I., Turyandi, I., Maulana, D. Y., & Jariah, H. (2024). Pkm Penguatan Kapasitas Masyarakat Melalui Kepemimpinan Efektif Untuk Pencapaian Visi Organisasi. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 10011–10014. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.36109>
- Elshifa, A., Perdana, M. A. C., Matiala, T. F., Yasin, F., & Mokodenseho, S. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Dukungan Kelembagaan Terhadap Keberhasilan Usaha Mikro. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(03), Article 03. <https://doi.org/10.58812/sek.v1i03.118>
- Fadil, K., Amran, A., & Alfaien, N. I. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Dasar Melalui Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Dalam Mewujudkan Sustainable

- Developments Goal's. *Attadib: Journal Of Elementary Education*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.32507/Attadib.V7i2.1944>
- Fajri, L. R. H. A., Miftahurrohmah, & Huda, H. I. (2024). Sistem Informasi Keuangan Pada Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Nahdlatul Ulama Kecamatan Limpung Berbasis Web. *Teknik: Jurnal Ilmu Teknik Dan Informatika*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.51903/Teknik.V4i2.588>
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bca Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.59832/Jpmk.V1i2.13>
- Firdaus, A., Saefullah, A., Noviar, E., & Asmana, Y. (2022). Pendidikan Dan Pelatihan Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru: Studi Kualitatif Manajemen Sekolah. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55542/Jppmi.V1i3.271>
- Firdaus, A., Sudarmo, Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D., & Setiawan, A. (2025). Job Satisfaction As A Mediation Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal Of Lifestyle And Sdgs Review*, 5(2), E03140–E03140. <https://doi.org/10.47172/2965-730x.Sdgsreview.V5.N02.Pe03140>
- Hajar, E. S. (2024). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance At Bungong Jaroe Playground And Restaurant. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.59639/Asik.V2i3.84>
- Hermansyah, Siagian, L. S., Noryani, N., Mulyati, & Dwiyono, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Efektivitas Organisasi Pendidikan. *Sistema: Jurnal Pendidikan*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.24903/Sjp.V5i1.1811>
- Hartono, A. (2021). *Manajemen Kinerja Di Lembaga Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, R. (2020). *Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik Di Sektor Penanggulangan Bencana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kemenpan-Rb. (2023). *Laporan Tahunan Kinerja Lembaga Publik*. Jakarta: Kementerian Panrb.
- Kusuma, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Situasi Krisis*. Surabaya: Literasi Nusantara.
- Lestari, I. (2021). *Pengembangan Teknologi Dalam Sistem Kinerja Darurat*. Bandung: Cv Mitra Ilmu.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i4.43996>
- M.M, D. M. R., S. Pd. (T.T.). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Muakira, M. (2024). *Analisis Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (Apbdes) Terhadap Kemandirian Desa Sabbang Paru Kabupaten Pinrang [Undergraduate, lain Parepare]*. <https://repository.lainpare.ac.id/Id/Eprint/8529/>

- Imam Imam Budiaji Al Basith. Strategi Pengembangan Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Menghadapi Ancaman Kebakaran Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur
- Noor, M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Qmall Banjarbaru* [Diploma, Universitas Islam Kalimantan Mab]. <https://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/19208/>
- Novia, M. A., Semmaila, B., & Imaduddin, I. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Tata Kelola*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i2.174>
- Pardede, R. M. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z. *Judge : Jurnal Hukum*, 5(02), Article 02. <https://doi.org/10.54209/judge.v5i02.588>
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Prasetya, R. (2022). *Analisis Kinerja Lembaga Penyelamatan*. Jakarta: Genta Ilmu.
- Purnomo, A. (2022). *Manajemen Adaptif Di Instansi Pemerintah*. Malang: Ub Press.
- Putri, M. (2023). *Analisis Risiko Dan Kinerja Dinas Kebakaran Jakarta*. Jakarta: Media Bina Karya.
- Rahayu, S. (2021). *Pelayanan Publik Dan Profesionalisme Asn*. Yogyakarta: Andi.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market. *Jurnal Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59639/asik.v1i3.37>
- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Bisnis*. Airlangga University Press.
- Saputra, E. (2020). *Kinerja Dan Akuntabilitas Di Lembaga Pemerintah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, H. (2021). *Manajemen Kinerja Modern*. Bandung: Refika Aditama.
- Siden, L. S., Arsyad, L., & Mobonggi, A. (2022). Pengorganisasian Pendidikan Dalam Perspektif Al-Quran Dan Hadits. *Journal Of Islamic Education Management Research*, 1(1), Article 1.
- Sodiq, F., & Mahmudi, A. A. (2022). Penerapan Teknologi Informasi Untuk Pemberdayaan Tim Penggerak Pkk Desa Waru Rembang. *Jurnal Abdimas Bsi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jabdimas.v5i1.12041>
- Sujarweni, W. V., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Spss. Startup*.
- Tria Fransiska, 1921011009. (2022). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bank Btpn Tbk. Lampung* [Masters, Universitas Lampung]. <https://doi.org/10/1/3.%20tesis%20full%20tanpa%20bab%20pembahasan.pdf>
- Yuliana, D. (2020). *Situasi Darurat dan Respons Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Negeri Jakarta.