



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**EVALUASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA
PEKANBARU**

SKRIPSI

T. INDRA
2063201124

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JULI 2024**



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**EVALUASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA
PEKANBARU**

SKRIPSI

T. INDRA
2063201124

Diajukan Sebagai Syarat Guna Mengikuti Ujian Sarjana
Strata Satu (S-1) Pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Lancang Kuning

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JULI 2024**

LEMBARAN PERNYTAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar .

Nama : T.INDRA

NIM : 2063201124

Tanda Tangan :

Tanggal : 03 JULI 2024



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jalan Yos Sudarso KM.8 Rumbai, Telp. (0761) 526558 Pekanbaru
STATUS : AKREDITASI B

LEMBAR DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

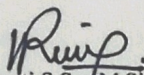
Nama : T. INDRA

NIM : 2063201124

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Judul Skripsi : EVALUASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KOTA PEKANBARU

PEMBIMBING I


Irawati, S. Sos. M. Si
NIDN. 1013057401

PEMBIMBING II


Fara Merian Sari, S. Sos. M. Si
NIDN. 1012058804

MENGETAHUI
KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK



Fara Merian Sari, S. Sos. M. Si
NIDN. 1012058804



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp (0761) 52658 Pekanbaru

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : T. INDRA
No. Mahasiswa : 2063201124
Jurusan : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya
Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran
dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pada Program studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Irawati,S.Sos,M,Si
Pembimbing : Fara Merian Sari,S.Sos,M,Si
Penguji : Dr. Surya Dailiati,M,Si
Penguji : Elly Nielwaty,S.Sos.MM

()
()
()
()

Ditetapkan di : Pekanbaru
Tanggal : 03 Juli 2024

ABSTRAK

Nama : T. INDRA

Nim 2063201124

Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan instrument penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah Menurut Menurut Cardoso Gomes dalam Suwatno (2016:132/133) dengan indikator *Reaction (Reaksi)*, *Learning/Pengetahuan*, *Behavior/Prilaku*, *Organizational result/Hasil Organisasi* dan *Cost Effectivity/Biaya*. Hasil penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan adanya pemantauan dan evaluasi daripada tim evaluasi dan monitoring (Monev) bahwa pelatihan yang dilaksanakan sudah memberikan dampak yang cukup baik dan menambah pengetahuan mereka walaupun belum ada evaluasi yang signifikan setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan kepada peserta pelatihan tersebut.

Kata Kunci: Evaluasi, Pendidikan dan Pelatihan.

ABSTRACT

Name : T. INDRA
Nim 2063201124
Title : *Evaluation of the Implementation of Education and Training in Efforts to Improve Employee Performance at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service.*

This research aims to determine and analyze the evaluation of the implementation of education and training in an effort to improve employee performance at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service. The research used observation, interview and documentation research instruments. The theory used is According to Cardoso Gomes in Suwatno (2016:132/133) with indicators of Reaction, Learning/Knowledge, Behavior, Organizational Results/Organizational Results and Cost/Cost Effectiveness. The results of research regarding the Evaluation of the Implementation of Education and Training in Efforts to Improve Employee Performance at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service have been carried out with monitoring and evaluation from the evaluation and monitoring team (Monev) that the training carried out has had a quite good impact and increased their knowledge although there has been no significant evaluation after the implementation of education and training for the training participants.

Keywords: *Evaluation, Education and Training.*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamduillah kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan Strata – 1 pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Lancang Kuning.

Penulis mengangkat topik sesuai pula dengan latar belakang studi penulis di Jurusan Administrasi Publik sehingga penulis tertarik memberi judul: **Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.**

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Ibu Khuriyatul Husna, S.Sos, MPA selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Ibu Harsini, S.Sos, M, Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Ibu Dra. Dian Rianita, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru
4. Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos, M, Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Ibu Fara Merian Sari, S.Sos, M, Si, selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning serta Dosen

Pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan penyempurnaan skripsi penulis sehingga selesai dengan tepat waktu.

6. Ibu Irawati,S.Sos,M,Si sebagai Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dalam bimbingan skripsi ini.
7. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru yang telah bersedia memberikan waktu dan arahan dan membantu penyempurnaan dan penyelesaian Skripsi ini dengan tepat waktu
8. Teristimewa buat keluarga tercinta, Istri dan Anak yang telah memberikan bantuan materil, moral dan motivasi agar penulis mampu menyelesaikan studi ini dengan baik.
9. Buat teman-teman di jurusan administrasi publik yang seperjuangan, terimakasih atas kebersamaan dan persaudaraannya yang tulus selama ini, Semoga Allah melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah berupaya memberikan bantuan demi selesainya penulisan skripsi ini.

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis

T. INDRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis.....	15
2.2 Fokus Penelitian.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Metode Penelitian.....	25
3.3 Informan Penelitian.....	25
3.4 Jenis dan sumber data.....	26
3.5 Teknik pengumpulan data.....	27
3.6 Analisis data	27

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.....	30
4.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	31
4.3 Keadaan Pegawai.....	31
4.4 Sarana/ Prasarana	36
4.5 Kedudukan Tugas Pokok Dan Fungsi.....	38
4.6 Struktur Organisasi.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru	50
5.2 Hambatan Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru	70

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Target dan Realisasi program kerja.....	7
1.2 Data Pelaksanaan Diklat.....	9
4.1 Jumlah SDM Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.....	33
4.6 Sarana dan Prasarana.....	38

DAFTAR GAMBAR

Bagan 2.1	Kerangka Pemikiran.....	24
Bagan 4.1	Struktur Organisasi	49

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian tujuan melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa atau suatu proses. Pada kebanyakan organisasi swasta, ukuran kinerja ini adalah berupa tingkat laba. Namun organisasi sektor publik tidak bisa hanya menggunakan ukuran laba ini untuk menilai keberhasilan organisasi karena memang tujuan utama organisasi ini bukan memperoleh laba tetapi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu output organisasi sektor publik pada umumnya bersifat *intangible* dan *indirect* menjadi kendala tersendiri dalam melakukan pengukuran kinerja.

Kurang baiknya kinerja birokrasi publik ini antara lain dikarenakan belum dilaksanakannya transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik, oleh karena itu, pelayanan publik harus dilaksanakan secara transparan dan akuntabel oleh setiap unit pelayanan instansi pemerintah karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

Manajemen dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Organisasi merupakan kesatuan dari dua atau lebih orang atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengelola suatu hal agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif dan efisien. Organisasi dalam hal ini adalah sebagai objek yang dituju sedangkan

manajemen adalah sebagai alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi tanpa manajemen merupakan suatu hal yang mustahil akan tercapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Manajemen secara luas diartikan sebagai proses dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengevaluasi sesuatu yang direncanakan agar tercapai tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif dan efisien.

Unsur penentu utama dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien adalah sumber daya manusia. Di dalam setiap organisasi terdapat berbagai macam sumber daya lain yaitu uang, material, mesin, dan metode, namun tanpa campur tangan dari unsur manusia, unsur lain tersebut tidak akan bergerak sendiri. Manusia adalah penggerak dan pengguna dari seluruh unsur yang ada di dalam organisasi. Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang bekerja didalamnya disebut sebagai pegawai, baik pegawai organik maupun pegawai harian.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi maupun instansi sehingga banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi maupun instansi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi pemerintahan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi maupun instansi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang

cukup memadai serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan organisasi atau instansi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia.

Evaluasi adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya.

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki

pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan seefektif mungkin. Artinya pengaturan sistem penyelenggaraan pendidikan sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan merupakan basis yang sangat penting untuk membentuk manusia – manusia profesional. Yang kemudian di terapkan dalam bentuk aplikasi pekerjaan sehari – hari yang membutuhkan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung. Bila ilmu yang di peroleh belum di aplikasikan sama artinya belum memiliki ketrampilan. Oleh karena itu, butuh sebuah pengalaman untuk mendukung aplikasi dari ilmu yang telah di peroleh. Data empiris dalam organisasi - organisasi usaha menunjukkan bahwa orang berpendidikan tinggi di tambah dukungan program program pelatihan manajemen umumnya dapat menyeimbangkan kemampuan enterpreneursip serta kemampuan manajerialnya. Dengan demikian pendidikan, pengalaman serta pelatihan merupakan sebuah faktor – faktor yang saling terkait dalam memperoleh sebuah pengetahuan sekaligus menggantinya untuk bisa memberikan kontribusinya dengan seoptimal mungkin.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan aparatur sipil negara secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan

aparatur sipil Negara merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian aparatur sipil negara. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil Negara.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan aparatur sipil negara, perubahan-perubahansosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasitantang tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai adalah melatih dan mendayagunakan pegawai agar kedepannya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dan dapat diselesaikan dengan cepat, kemudian mengubah pola fikir dan sikap pegawai kearah kerja yang lebih baik mengingat tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dan diharapkan dapat mengurangi kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Dinas Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru memiliki peran dan fungsi penting dalam urusan kebakaran. Sesuai Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah kota pekanbaru, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Kota Pekanbaru merupakan salah satu OPD dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang memiliki tipologi organisasi B. Berdasarkan peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 98 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru bahwa tugas pokok Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru yaitu membantu Walikota Pekanbaru dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta tugas pembantuan lainnya. Serta memiliki beberapa program kerja sebagai berikut:

Tabel I.1 Target dan Realisasi Pencapaian Program Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota pekanbaru tahun 2021-2023

No	Program	Kegiatan	Target	Realisasi		
				2021	2022	2023
1	Perencanaan dan program Satker Dinas	Laporan kinerja	100,00	75,66	76,68	70,32
		Penyusunan Rencana Program	100,00	65,76	66,43	60,00
		Rencana teknis dan dokumen	100,00	75,00	77,76	74,32
2	Ketatalaksanaan	Layanan internal organisasi	100,00	75,00	65,87	63,44
		Layanan sarana dan prasarana internal	100,00	69,52	58,08	57,98
		Layanan dukungan manajemen satker	100,00	76,88	78,87	79,80
3	Penatagunaan SDA	Pengolahan data dan informasi terpadu kebakaran	100,00	72,55	76,11	67,44
		Pengelolaan system informasi penyelamatan dan kebakaran	100,00	75,99	76,97	78,00
		Rekomtek pemanfaatan SDA	100,00	76,8	66,88	75,75

Sumber Data: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa program kerja yang terdapat pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota pekanbaru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari instansi tersebut seperti program Perencanaan dan program Satker, program ketatalaksanaan dan program penatagunaan SDA dengan kegiatan yang sudah ditentukan namun pencapaian kinerja program tersebut mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun-tahun sebelumnya seperti pada program ketatalaksanaan dengan kegiatan layanan sarana dan prasarana internal pada tahun 2022 sebesar 58,08 namun pada tahun 2023 hanya 57,98 sehingga diperlukan suatu kerja sama yang ideal untuk melaksanakan program kerja tersebut sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Dinas Pemadaman Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru memiliki peran dan fungsi penting dalam urusan kebakaran. Pada tahun 2019 Pemerintah Kota Pekanbaru menerapkan sistem teknologi informasi Smart Rescue untuk melengkapi optimalnya peralatan dan fasilitas pendukung pemadam kebakaran di Pekanbaru. Petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran adalah petugas pemadam kebakaran. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, mereka juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan lain-lain. Dinas pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana yang dibentuk oleh pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran. Data kebakaran yang terjadi di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data kebakaran Gedung di Kota Pekanbaru 2021-2023

No	Tahun	Papan	Permanen	Ruko	Jumlah	Korban Jiwa	Cedera	Penyebab
1	2021	36	114	21	171	3	8	Korsleting Kompor/LPG Bahan Bakar
2	2022	29	147	28	204	1	9	Korsleting Kompor/LPG Bahan Bakar Sabotase
3	2023	41	168	33	242	3	13	Korsleting Kompor/LPG Bahan Bakar

Sumber data: Bidang OPS DPKP Kota Pekanbaru Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah kebakaran yang terjadi di Kota Pekanbaru dimana pada tahun 2023 sebanyak 242 kasus meningkat dibanding tahun 2022 sebanyak 204 kasus sehingga dengan demikian Dinas Pemadam Kabakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru harus dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja S Evaluasi pendidikan dan pelatihan di Balai Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pekanbaru dilakukan dengan menggunakan metode kaypatrik yaitu metode yang digunakan untuk melihat sejauhmana perkembangan tingkat keberhasilan diklat dilaksanakan. Maka dari itu tujuan daripada evaluasi diklat

dilakukan untuk melihat sejauhmana tingkat keberhasilan pelaksanaan diklat tersebut kepada peserta pelatihan yang telah melaksanakan diklat tersebut.

Pelaksanaan evaluasi pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan dengan semaksimal mungkin oleh tim monev atau monitor evaluasi. Tim inilah yang melakukan evaluasi dengan kerja sama antara tim diberbagai bidang di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru sebagai pengadministrasian dan tim sapras yang bertugas menyiapkan kebutuhan sarana dan prasarana diklat.

Salah satu hal yang mendasar dalam pengembangan SDM di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru melakukan pembinaan dan pendidikan bagi para pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Namun yang menjadi permasalahan adalah dari seluruh jumlah pegawai belum seluruhnya yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan tersebut. Untuk mengetahui pendidikan dan latihan bagi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I.3 : Data Diklat di di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru Tahun 2021-2023

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai			Pegawai yang ikut			Belum Ikut		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan									
	a. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I.	54	56	53	-	-	-	-	-	-
	b. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II.	54	56	53	-	-	-	3	3	2
	c. Diklat Kepemimpinan Tingkat II untuk Jabatan Struktural	54	56	53	-	-	-	-	-	-
	d. Diklat Kepemimpinan Tingkat III	54	56	53	-	-	-	2	3	3
2	Pendidikan dan Pelatihan Teknis									
	a. Diklat Teknis Pemadam	54	56	53	-	50	-	54	-	-
	b. Diklat pemadam sumber daya alam									
	c. Diklat Rekonstruksi Korban Bencana alam									
	d. Diklat Penanggulangan kebakaran hutan dan lahan									
	e. Diklat Penyelamatan terhadap korban banjir dan kebakaran									

Sumber Data: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru terdiri dari Diklat dalam jabatan dan Diklat Teknis. Untuk diklat teknis dan ada pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai upaya peningkatan kinerja dan kemampuannya dalam menjalankan tugas serta fungsi yang sudah ditetapkan.

Dari Hasil Observasi dan pengamatan di lapangan terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu:

- a. Pegawai Dinas Pemadaman dan Penyelamatan Kota Pekanbaru masih ada yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan seperti terlihat pada tabel I.1 diatas.
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan belum dilakukan evaluasi secara meyeluruh oleh tim monitoring dan evaluasi untuk melihat sejauhmana keberhasilan diklat dilaksanakan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai, **“Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.?
2. Factor apa saja yang menghambat Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

I.4 Manfaat Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan dan informasi dapat memberikan mamfaat bagi pihak pemerintah yang berkomptoten dalam pencarian informasi atau sebagai referensi mengenai hasil Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

- b. Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan akan memberikan masukan pada pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan-kebijakan guna mengetahui hasil program pelatihan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan adanya pemantauan dan evaluasi daripada tim evaluasi dan monitoring (Monev) bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sudah memberikan dampak yang cukup baik dan menambah pengetahuan dan peningkatan kinerja mereka sebagai aparatur sipil negara atau pegawai walaupun belum ada evaluasi yang signifikan setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan kepada peserta pelatihan tersebut.
2. Adapun hambatan Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru adalah
 - Keterbatasan anggaran diklat dan
 - Evaluasi pendidikan dan pelatihan yang belum maksimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari pembahasan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru memperhatikan ketersediaan anggaran yang diperlukan sehingga dapat mendukung adanya program-program pelatihan yang akan diadakan nantinya dan diharapkan evaluasi terus dilakukan sebagai upaya peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari.
2. Perlu adanya evaluasi secara efektif dan efisien oleh Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru untuk memastikan seberapa besar pencapaian atau tingkat keberhasilan atas hasil pelatihan yang diberikan oleh para pegawai dimasing-masing organisasi perangkat daerah yang sudah dilakukan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Nasution, 2015, Aspek pengaruh Diklat pada Aparatur Sipil Negara di Kota Medan, jurnal UNIMED
- Prasetyo, bambang. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif : Teori dan aplikasinya*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Purwanto, Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM : teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2015, *Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam aspek Kepegawaian Birokrasi*, Jurnal, UGM
- Syafie, Inu Kencana. 2011, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. PT.Bumi Aksara, Bandung
- Syafri, Wirman. 2012, *Studi Tentang Administrasi Publik*. Erlangga. Jatinangor.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supratikno, hendrawan dkk. 2006. *Manajemen kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Suwatno, 2016 *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Jurnal

- Anita, Jurnal Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas Sdm di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Jhonny, 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado dalam Jurnal Ekonomi Vol 2 Halaman 33

Mulyadi, Jurnal Penelitian Sosial dan Politik, 2015. Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.