

SKRIPSI

**EVALUASI KUALITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN
KUTAI KARTANEGARA DENGAN
MODEL *KIRKPATRICK***



Oleh :

VIDIE JHONATTAN
NPM. 20.61201.031

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.	Anggota
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si.		Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : VIDIE JHONATTAN
NPM : 20.61201.031
Judul Skripsi : Evaluasi Kualitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara Dengan Model Kirkpatrick.

Nilai Angka Huruf : **81,51 = A =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Evaluasi Kualitas Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara dengan Model *Kirkpatrick***

Nama Mahasiswa : Vidia Jhonattan

NPM : 21.61201.031

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajmene Sumber Daya Manusia

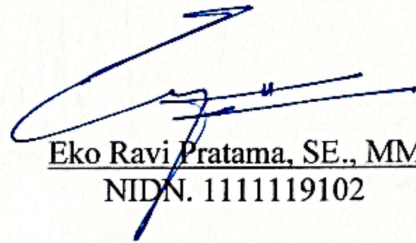
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



Dian Irma Aprianti, S.IP., MM
NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II,



Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., MM
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA :

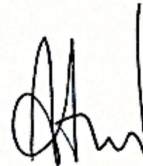
Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

1.



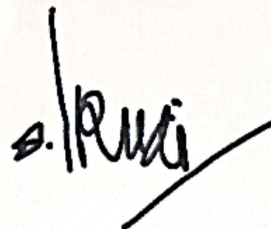
2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2.



3. Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si.

3.



HALAMAN PERSERTUJUAN REVISI SKRIPSI



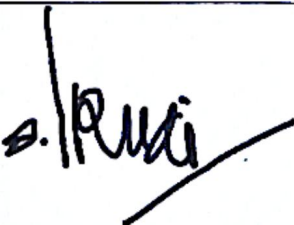
Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Vidia Jhonattan
NPM : 21.61201.031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajmene Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

EVALUASI KUALITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KUTAI KARTANEGARA DENGAN MODEL *KIRKPATRICK*,

Disetujui:

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	1. Sistematika Rapikan 2. Saran dengan model lain	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	-	
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si	-	

RIWAYAT HIDUP



Vidie Jhonattan, nama panggilan Vidi. Lahir di Tenggarong, pada tanggal 27 September 2002, putra dari Kasdi dan ibu dewi. Menempuh pendidikan dasar tahun 2008 - 2014 pada SD 010 Jempang Kutai Barat, melanjutkan ke SMP Negeri 3 Jempang Kutai Barat tahun 2014 - 2016 dan melanjutkan ke SMP negeri 3 Tenggarong tahun 2016-2017 dan melanjutkan pendidikan di SMK YPK Tenggarong tahun 2017-2020.

Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, konsentrasi manajemen SDM pada tahun 2020. Melaksanakan KKN di Kelurahan Muara Kembang, Kecamatan Muara Jawa tahun 2023 dengan dosen pembimbing lapangan ibu Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si

Kata- kata motivasi : “Tidak ada yang mudah di dunia ini, kalau semua nya mudah nanti kita lupa bersyukur. Kelas kingg”

Salam Hormat,
Vidie Jhonattan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa, Atas berkat dan rahmat-Nya kepada penulis telah memberikan kesehatan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Evaluasi Kualitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara Dengan Model *Kirkpatrick*”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai hambatan dan rintangan. Namun, berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, penyertaan, dan hikmat-Nya yang senantiasa melimpah selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat melalui setiap tahap dengan baik. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih yang teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Kasdi dan Ibu Dewi, yang telah membesarkan, mendidik, serta selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta tak pernah putus mendoakan penulis agar dapat menggapai impian.

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak M. Astri Yulidar Abbas, S.E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti,S.Ip.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah dengan penuh kesabaran, memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga selama proses penulisan skripsi.
4. Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II saya, yang telah dengan penuh kesabaran, memberikan bimbingan serta arahan dan masukan yang sangat berharga selama proses penulisan skripsi.
5. Ibu Sri Wahyuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah

- banyak membantu dalam proses perkuliahan.
6. Adik saya tercinta Mettew Imanuel, Windy Aurel, dan Cindy Victoria yang telah memberikan dukungan, pengertian, bimbingan dan pengorbanan serta kasih sayang yang sangat berharga kepada penulis.
 7. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran dan semangat yang tidak pernah padam dalam proses menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi

Samarinda, 18 Februari 2026

Penulis,



Vidie Jhonattan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara melalui penerapan Model *Kirkpatrick*. Evaluasi dilakukan pada empat aspek, yaitu reaksi peserta (*Reaction*), peningkatan pengetahuan dan keterampilan (*Learning*), perubahan perilaku di lapangan (*Behavior*), serta dampak terhadap kinerja dan pelayanan (*Result*), guna mengetahui efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) sebagai teknik utama pengumpulan data. Jenis penelitian bersifat deskriptif dan menggunakan analisis induktif untuk menarik kesimpulan berdasarkan data lapangan. Data diperoleh dari informan primer, meliputi kepala regu, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan, serta informan sekunder, yaitu kepala dinas, masyarakat korban kebakaran, dan relawan. Selain wawancara, teknik observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai pelaksanaan pelatihan, fasilitas, metode, dan dampaknya. Analisis data mengikuti model *Miles* dan *Huberman*, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai memiliki dampak positif pada berbagai level Model *Kirkpatrick*. Pada Level 1 (*Reaction*), peserta menilai materi dan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, meski keterbatasan waktu, fasilitas, dan jumlah peserta mempengaruhi kedalaman pemahaman. Pada Level 2 (*Learning*), pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar, khususnya dalam penggunaan alat, pemahaman prosedur pemadaman, dan kesiapan mental, meskipun keberhasilan berbeda-beda tergantung pengalaman peserta. Level 3 (*Behavior*) menunjukkan perubahan perilaku peserta di lapangan, antara lain penerapan prosedur kerja lebih sistematis, kemampuan teknis meningkat, dan kerja sama tim lebih baik, meski konsistensi masih memerlukan pembinaan lanjutan. Pada Level 4 (*Result*), pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, ketepatan dan kecepatan penanganan kebakaran, kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta kompetensi pegawai, walaupun keterbatasan anggaran dan jumlah peserta memengaruhi pemerataan hasil pelatihan. Secara keseluruhan, pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap kesiapan, kemampuan, dan profesionalitas pegawai pemadam kebakaran, baik dalam aspek teknis maupun pelayanan publik.

Kata kunci: evaluasi pelatihan, kompetensi pegawai, model *kirkpatrick*,

ABSTRACT

This study aims to evaluate the quality of training and competency development of employees at the Kutai Kartanegara Fire Department through the application of the Kirkpatrick Model. The evaluation covers four aspects: participant reaction (Level 1), knowledge and skills improvement (Level 2), behavioral changes in the field (Level 3), and impact on performance and service (Level 4), in order to determine the effectiveness of training in enhancing employee competencies.

This research employs a qualitative approach with in-depth interviews as the primary data collection method. The study is descriptive and uses an inductive analysis to draw conclusions based on field data. Data were obtained from primary informants, including team leaders, training instructors, and training participants, as well as secondary informants, namely the head of the fire department, community members affected by fires, and volunteers. In addition to interviews, observation and documentation techniques were used to obtain a comprehensive understanding of training implementation, facilities, methods, and outcomes. Data analysis follows the Miles and Huberman model, including data reduction, data display, and conclusion drawing with verification.

The results indicate that the training and competency development positively affect all levels of the Kirkpatrick Model. At Level 1 (Reaction), participants assessed that the training materials and methods were appropriate for job requirements, although limited time, facilities, and participant numbers affected the depth of understanding. At Level 2 (Learning), training successfully improved participants' basic knowledge and skills, particularly in equipment usage, understanding firefighting procedures, and mental readiness, though outcomes varied depending on participants' prior experience. Level 3 (Behavior) showed behavioral changes in the field, including more systematic work procedures, enhanced technical skills, and better team collaboration, although consistent application still requires ongoing guidance. At Level 4 (Result), training contributed to improved employee performance, accuracy and speed in handling fires, quality of public service, and overall employee competence, despite budget and participant limitations affecting the uniformity of results. Overall, the training significantly contributes to the preparedness, capability, and professionalism of firefighters in both technical and public service aspects.

Keywords: *training evaluation, employee competency, kirkpatrick model, fire department*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERTUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	ii
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Dasar Teori	10
2.3. Kerangka Konseptual	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.3. Definisi Operasional Variabel	26
3.4. Populasi dan Sampel	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Metode Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2. Deskripsi Data	40
4.3. Analisis Data	42
4.4. Pembahasan	83
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3. 2 Jadwal Observasi	33
Tabel 4. 1 Informan Penelitian	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Model Konseptual	24
Gambar 3. 1 Jadwal Observasi Berdasarkan Model <i>Kirkpatrick</i>	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kukar	38
Gambar 4. 2 Model <i>Kirkpatrick</i> Level 1	42
Gambar 4. 3 Model <i>Kirkpatrick</i> Level 2	48
Gambar 4. 4 Model <i>Kirkpatrick</i> Level 3	57
Gambar 4. 5 Model <i>Kirkpatrick</i> Level 4	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara.....	95
Lampiran 2 Jenis Pelatihan	99
Lampiran 3 Foto Wawancara dengan Petugas Pemadam Kebakaran	101
Lampiran 4 Foto Lokasi Pemadam Kebakaran	102
Lampiran 5 Foto Wawancara dengan Relawan	102
Lampiran 6 Foto Wawancara dengan Masyarakat Korban Kebakaran	103
Lampiran 7 Rekaman hasil wawancara.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan perspektif ekonomi pembangunan dan manajemen sumber daya manusia (SDM), kualitas manusia ialah aspek penentu utama keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan strategisnya. SDM kini bukan hanya dilihat sebagai elemen dalam proses produksi, tetapi juga sebagai *human capital* yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif melalui perencanaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi menjadi investasi jangka panjang yang berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik. Sehingga, setiap instansi, sebagaimana instansi pemerintah, diharuskan bisa mengembangkan sistem pengembangan kompetensi yang terstruktur, terukur, dan berkelanjutan guna menjawab dinamika perubahan lingkungan kerja.

Kota Tenggarong, sebagai ibukota Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, memiliki karakteristik unik yang memengaruhi tuntutan terhadap kinerja Damkar. Dengan kepadatan penduduk yang meningkat, perkembangan sektor industri kecil, dan keberadaan infrastruktur historis serta modern, Tenggarong menghadapi berbagai potensi risiko kebakaran yang berbeda. Lingkungan ini menuntut petugas Damkar memiliki kompetensi multidimensi, bukan hanya dalam pemadaman, namun juga pada aspek penyelamatan, pertolongan pertama, dan pemahaman konstruksi bangunan.

Petugas pemadam kebakaran di Kota Tenggarong mempunyai peranan vital dalam mempertahankan keselamatan masyarakat dan aset dari bahaya kebakaran. Mereka diharuskan untuk memiliki kompetensi yang tinggi dalam menghadapi situasi darurat dan kompleks. Kualitas sumber daya manusia di sektor ini menjadi penentu utama efektivitas pelayanan publik dan keberhasilan penanganan keadaan darurat.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan upaya penting dalam meningkatkan profesionalitas dan kesiapan para pekerja untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang berisiko tinggi dan semakin rumit. Pelatihan yang terencana ini tujuannya guna menutupi kekurangan antara kemampuan pekerja saat ini dengan standar yang diperlukan untuk pekerjaan di lapangan. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan tidak cukup hanya dilakukan, melainkan perlu dievaluasi secara sistematis untuk memastikan bahwa materi, metode, instruktur, serta hasil pembelajaran benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja dan profesionalitas pegawai. Dalam hal ini, Model *Kirkpatrick* menjadi satu diantara pendekatan evaluasi yang relevan dikarenakan bisa mengukur efektivitas pelatihan melalui empat tingkatan evaluasi, yakni reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*results*), sehingga organisasi dapat menilai sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai serta menentukan perbaikan yang diperlukan.

Evaluasi kualitas pelatihan menjadi langkah strategis untuk membuktikan bahwasanya investasi sumber daya manusia yang telah dikeluarkan sungguh-sungguh memberi dampak nyata pada peningkatan kompetensi dan kinerja petugas. Melalui proses evaluasi yang sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi tingkat kesesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan tugas lapangan, efektivitas metode pembelajaran yang digunakan, serta sejauh mana hasil pelatihan diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari. Evaluasi juga memungkinkan instansi untuk menemukan kelemahan dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun tindak lanjut pelatihan, sehingga dapat dilakukan perbaikan berkelanjutan. Tanpa evaluasi yang komprehensif, pelatihan berpotensi menjadi kegiatan administratif semata yang tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan profesionalitas, kesiapsiagaan, dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan data pada beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan kesadaran akan pentingnya kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Bapak Pahrudin dan Bapak Sumarno

selaku petugas juru padam yang dilakukan penulis, mendapatkan informasi bahwa :

Tabel 1.1 Informasi Hasil Wawancara

No.	Keterangan	Pernyataan Penelitian
1.	Tahun Pelatihan	2011,2012,2023, dan 2024, 2025
2.	Jumlah Personel	200 Personel Petugas pemadam kebakaran.
3	Hambatan pelatihan dan pengembangan	Anggaran yang terbatas membuat pelatihan dan pengembangan SDM belum merata secara keseluruhan

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara, 2026

Berdasarkan penemuan hasil wawancara di atas masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara. Seperti masih belum meratanya pelatihan terhadap petugas pemadam kebakaran dan masalah anggaran yang terbatas.

Tabel 1.2 Jumlah Personil yang Telah Mengikuti Pelatihan

Tahun	Jumlah Personil
2023	5 orang
2024	5 orang
2025	5 orang

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara, 2026

Permasalahan tersebut didukung oleh data yang diperoleh pada Tabel 1.2 mengenai jumlah personil yang telah mengikuti pelatihan. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 5 orang personil yang mengikuti pelatihan. Jumlah tersebut juga sama pada tahun 2024, yaitu sebanyak 5 orang personil. Selanjutnya, pada tahun 2025 kembali tercatat sebanyak 5 orang personil yang telah mengikuti pelatihan. Namun demikian, perlu diketahui bahwa kelima personil tersebut merupakan personil yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya dan hingga saat ini masih bertugas di Mako Damkar. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah personil yang mendapatkan kesempatan pelatihan relatif terbatas dan belum mengalami kenaikan yang signifikan

selama tiga tahun terakhir. Kondisi tersebut dapat berdampak pada pemerataan kompetensi serta pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemadam kebakaran.

Jika dibandingkan antara jumlah keseluruhan personel pemadam kebakaran di Kota Tenggara yang mencapai 200 orang dengan jumlah personel yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya yang hanya sebanyak 5 orang, terlihat adanya gap yang cukup signifikan. Secara kuantitatif, persentase personel yang mendapatkan pelatihan dalam tiga tahun terakhir sangat kecil dibandingkan dengan total kebutuhan pengembangan kompetensi yang seharusnya mencakup seluruh anggota. Kondisi ini menyiratkan adanya perbedaan antara jumlah tenaga kerja yang ada dan peluang pengembangan keterampilan yang disediakan. Padahal, karakteristik tugas pemadam kebakaran menuntut kesiapan kolektif dan kompetensi yang merata di setiap personel, bukan hanya pada sebagian kecil anggota.

Kondisi pelaksanaan pelatihan di Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara yang hanya diikuti oleh sebagian kecil personel sebagai perwakilan kemudian dilanjutkan dengan mekanisme penyampaian kembali kepada anggota lainnya, pada praktiknya tetap menimbulkan dampak terhadap kualitas pengembangan kompetensi secara keseluruhan. Meskipun sistem ini bertujuan untuk efisiensi anggaran dan pemerataan pengetahuan, namun proses transfer pengetahuan yang dilakukan secara tidak langsung berpotensi menyebabkan terjadinya penyederhanaan materi, perbedaan pemahaman, serta tidak tersampainya seluruh aspek teknis secara utuh kepada seluruh personel. Dampak yang dirasakan di lapangan antara lain adalah masih adanya perbedaan tingkat penguasaan keterampilan antarpersonel, khususnya dalam penerapan teknik pemadaman, penggunaan peralatan, serta penanganan situasi darurat yang kompleks. Selain itu, keterbatasan pengalaman pelatihan langsung juga dapat memengaruhi tingkat kepercayaan diri dan kesiapan petugas dalam menghadapi kondisi riil di lapangan. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan melalui sistem perwakilan, dampak dari kualitas dan pengembangan kompetensi yang belum optimal

tetap dirasakan dalam bentuk ketidaksamaan kemampuan, efektivitas kerja tim, serta kualitas pelayanan pemadam kebakaran kepada masyarakat.

Kesenjangan tersebut berpotensi menimbulkan tidak meratanya kemampuan antarpetugas sehingga dapat memengaruhi efektivitas kerja tim, respons terhadap situasi darurat, serta mutu pelayanan publik yang diberikan kepada khalayak umum. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi yang sistematis terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dilakukan. Melalui pendekatan Model *Kirkpatrick*, evaluasi dapat dilakukan secara komprehensif pada aspek reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, serta dampak hasil pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara. Dengan demikian, terdapat gap antara kebutuhan ideal pengembangan kompetensi seluruh personel dengan realitas pelaksanaan pelatihan yang masih terbatas pada sebagian kecil anggota. Gap inilah yang menjadi urgensi penelitian ini, yaitu untuk mengevaluasi sejauh mana kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan berdasarkan empat level dalam Model *Kirkpatrick*. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan serta memberikan rekomendasi perbaikan agar pelatihan tidak bersifat terbatas dan mampu meningkatkan kompetensi seluruh personel secara berkelanjutan.

Sehingga, penulis ingin mengkaji lebih lanjut bagaimana penanganan terkait **“Evaluasi Kualitas Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara Dengan Model *Kirkpatrick*”**.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang permasalahan, maka rumusan permasalahan studi berikut meliputi “Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara ditinjau menggunakan Model *Kirkpatrick*?”.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan pada masalah diterapkan guna mencegah adanya perluasan atau penyimpangan dari inti permasalahan. Dengan cara ini, studi

berikut akan lebih fokus dan mempermudah diskusi, sehingga tujuan studi bisa terwujud. Studi berikut berfokus pada evaluasi kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara dengan menggunakan Model *Kirkpatrick*. Batasan permasalahan pada studi berikut mencakup:

1. Studi berikut dibatasi pada evaluasi kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, yang berlokasi di Tenggarong, dan tidak mencakup instansi pemadam kebakaran di daerah lain.
2. Evaluasi pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Donald *Kirkpatrick* melalui Model *Kirkpatrick* yang meliputi empat tingkat evaluasi.
3. Studi berikut hanya berfokus pada program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, tanpa membahas aspek lain seperti perencanaan anggaran, kebijakan organisasi secara menyeluruh, atau kinerja institusi di luar konteks pelatihan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan studi berikut ialah guna menilai kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara melalui pemakaian Model *Kirkpatrick*, yang mencakup aspek reaksi, pembelajaran, perilaku, serta hasil, guna mengetahui efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat studi berikut meliputi:

1. Memberikan informasi yang berguna bagi lembaga pelatihan dan pengembangan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara untuk meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Membantu meningkatkan kompetensi dan kinerja petugas pemadam kebakaran.
3. Sebagai rujukan bagi studi lainnya yang berkaitan dengan pelatihan dan

pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran.

4. Untuk akademis, digunakan sebagai cara untuk memperluas pengetahuan tentang pengembangan kompetensi dan perspektif sumber daya manusia.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab berikut mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi penelitian.

BAB II DASAR TEORI

Bab berikut mencakup penelitian terdahulu, teori, metode konseptual, dan hipotesis atau pernyataan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan penulis dalam pembuatan sistem informasi agar sistematis meliputi metodologi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah upaya yang dilakukan peneliti untuk membandingkan penelitian sebelumnya dengan tujuan menghasilkan ide-ide baru untuk studi berikutnya. Penelitian terdahulu menunjang dalam menempatkan studi terkini dan membuktikan bahwa itu baru. Dalam bahasan berikut, penulis membuat kesimpulan dari beberapa temuan studi terdahulu yang berhubungan dengan studi yang hendak dijalankan. Pada bagian ini, penulis membuat kesimpulan dari beberapa temuan studi terdahulu yang berhubungan dengan studi yang hendak dijalankan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Metode	Hasil Penelitian
1	Syafitri & Tumanggor (2025). Evaluasi Pelatihan Kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Model <i>Kirkpatrick</i> di BNPB	<p>Persamaan: Persamaan dengan studi terkini ada pada pemakaian model evaluasi <i>Kirkpatrick</i> untuk menilai efektivitas pelatihan serta fokus pada peningkatan kompetensi aparatur dalam menjalankan tugas profesionalnya.</p> <p>Perbedaan: Perbedaannya terletak pada objek penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BNPB, sedangkan penelitian ini berfokus pada petugas pemadam kebakaran. Selain itu, penelitian ini juga menekankan perspektif manajemen sumber daya manusia secara lebih komprehensif.</p>	Studi berikut memakai pendekatan kualitatif melalui model evaluasi <i>Kirkpatrick</i> (empat level: <i>reaction</i> , <i>learning</i> , <i>behavior</i> , <i>results</i>). Teknik pengumpulan data dijalankan dengan <i>interview</i> , dokumentasi, dan pengamatan.	Memperlihatkan bahwasanya evaluasi pelatihan kebencanaan yang dijalankan memakai model <i>Kirkpatrick</i> meliputi reaksi; pembelajaran; perilaku; dan hasil. Temuan memperlihatkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kesiapsiagaan dan kompetensi pegawai dalam mitigasi bencana, tetapi beberapa aspek masih perlu perbaikan.

No.	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Metode	Hasil Penelitian
2	Parlin Tambunan dkk (2023). Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan Teknis pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	<p>Persamaan: Persamaannya terletak pada evaluasi kualitas pelatihan teknis dan pengukuran persepsi peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan.</p> <p>Perbedaan: Penelitian tersebut hanya berfokus pada level reaksi, sedangkan penelitian ini mengevaluasi pelatihan secara lebih menyeluruh serta mengaitkannya dengan pengembangan kompetensi dari perspektif SDM. Studi terkini memakai kualitatif, sementara studi sebelumnya memakai kuantitatif.</p>	<p>Studi berikut memakai pendekatan deskriptif kuantitatif melalui evaluasi pada level reaksi (<i>reaction</i>) dalam model <i>Kirkpatrick</i> melalui penyebaran kuesioner kepada peserta pelatihan.</p>	<p>Menemukan bahwa evaluasi reaksi peserta pelatihan teknis termasuk baik, tetapi masih perlu peningkatan khususnya pada manajemen dan penyampaian materi untuk mencapai kualitas yang sangat baik.</p>
3	Putri Alifia & Edah Jubaedah (2023). Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada PPSDM Migas Cepu	<p>Persamaan: Persamaannya terletak pada penggunaan model evaluasi program pelatihan secara menyeluruh dan penekanan pada kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan peserta.</p> <p>Perbedaan: Perbedaannya terletak pada objek penelitian di PPSDM Migas Cepu serta fokus evaluasi pada aspek manajerial pelatihan dengan model CIPP, sedangkan penelitian ini lebih menitikberatkan pada kualitas pelatihan dan</p>	<p>Studi ini memakai pendekatan kualitatif melalui model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk menilai penyelenggaraan pelatihan secara komprehensif. Informan berjumlah 76 orang peserta pelatihan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Cepu</p>	<p>Penelitian ini dengan model evaluasi CIPP menunjukkan bahwa pelatihan sudah berjalan cukup baik pada aspek input, proses, dan produk, namun dimensi konteks dan analisis kebutuhan perlu ditingkatkan agar relevan dengan kebutuhan peserta.</p>

No.	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Metode	Hasil Penelitian
		pengembangan kompetensi petugas pemadam kebakaran dalam perspektif SDM menggunakan model Kicrkpatrick.		

2.2. Dasar Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020), MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ialah tahap mendapatkan, menilai, melatih, dan memberi imbalan kepada pekerja, serta mengatur hubungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja, serta aspek-aspek yang terkait keadilan pada suatu instansi. MSDM berfokus pada perlunya manajemen tenaga kerja yang strategis guna mewujudkan tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.

Bersumber Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran pekerja diperlukan guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menunjang pencapaian tujuan instansi, pegawai, dan khalayak umum. Pengertian tersebut menyoroti pentingnya keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kesimpulannya memaparkan MSDM (manajemen sumber daya manusia) ialah rencana yang terintegrasi dan terarah dipakai guna mengelola tenaga kerja sebagai aset penting suatu organisasi, sehingga bisa dimanfaatkan dengan efisien dan baik guna meraih tujuan organisasi. MSDM melibatkan berbagai tugas sebagaimana merencanakan, merekrut, menjalankan seleksi, pelatihan, mengembangkan karyawan, memberikan imbalan, mengelola jalur karir, serta memastikan keselamatan dan kesejahteraan para pegawai. Tujuan akhirnya ialah memastikan bahwasanya SDM mempunyai kualitas,

motivasi, serta kinerja yang ideal sehingga mereka dapat mendukung keberhasilan dan meningkatkan kesehatan semua orang yang bekerja di dalamnya.

1) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merujuk pada Hasibuan (2019), fungsi pengelolaan sumber daya manusia mencakup fungsi operasional dan manajerial, yang mencakup:

- a. Perencanaan (*Planning*) ialah proses menyusun rencana tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif supaya bisa memenuhi kebutuhan instansi dan menunjang pencapaian tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah aktivitas yang berkaitan dengan mengatur seluruh pegawai dengan cara menentukan pembagian tugas, menjalin ikatan kerja, memberikan wewenang, serta menjalankan koordinasi dan integrasi.
- c. Pengarahan (*Directing*) ialah proses memandu setiap pegawai untuk bersinergi dan berkolaborasi secara hemat dan produktif dalam mewujudkan sasaran organisasi.
- d. Pengawasan (*Controlling*) ialah tindakan memantau seluruh pegawai supaya mengikuti kebijakan suatu instansi dan menjalankan pekerjaan berdasarkan jadwal yang telah ditentukan.
- e. Pengadaan (*Procurement*) melibatkan langkah-langkah seperti penarikan, memilih, menempatkan, memberikan orientasi, dan menginduksi pegawai yang tepat untuk memenuhi kebutuhan instansi.
- f. Pengembangan (*Development*) ialah tahapan yang tujuannya guna mengoptimalkan kemampuan teori, teknis, konsep, dan etika pegawai lewat berbagai bentuk pelatihan dan pendidikan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) ialah pemberian imbalan kepada pegawai, baik secara langsung ataupun tidak, yang bisa

berbentuk barang atau uang sebagai bentuk apresiasi atas jasa yang telah diberikan.

- h. Pemeliharaan (*Maintenance*) ialah aktivitas yang dijalankan guna memperbaiki atau menjaga keadaan mental, fisik, dan kesetiaan pegawai supaya tetap bersedia bekerja sama hingga masa pensiunnya.
 - i. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), yakni berakhirnya hubungan kerja seorang individu dari suatu instansi.
- 2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Bersumber Husaini dan Utama dalam Lestari (2025), tujuannya ialah meliputi:

- a. Menyarankan kepada pimpinan mengenai kebijakan SDM yang bisa menjamin bahwasanya suatu bisnis atau organisasi mempunyai karyawan yang termotivasi dan berkinerja baik, serta memiliki fasilitas dan sumber daya yang dibutuhkan guna menghadapi perubahan.
- b. Melindungi dan mengimplementasikan aturan serta proses SDM guna meraih sasaran instansi, bisnis, dan organisasi.
- c. Menyelesaikan masalah dan kondisi sulit pada hubungan antar pegawai supaya tujuan instansi bisa tercapai.
- d. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang menunjang komunikasi antara pegawai dan pengelola organisasi.
- e. Memperhatikan sektor SDM, menunjang kemajuan atau strategi dan arah bisnis atau organisasi secara menyeluruh.
- f. Menyediakan dukungan serta membentuk suasana yang mendukung manajer untuk meraih tujuannya.

2.2.2. Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia ialah keterampilan menyeluruh dari intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki seseorang, yang terpengaruh oleh warisan dan kondisi

sekitarnya, sementara kualitas kerjanya didorong oleh hasrat guna mendapatkan kepuasan. Pengertian tersebut berfokus bahwasanya manusia ialah sumber daya utama suatu kelompok yang mempunyai kemampuan pikiran dan fisik guna menunjang mencapai sasaran.

Bersumber pemaparan para pakar tersebut, kesimpulannya memaparkan bahwasanya aspek vital pada suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Ini karena manusia memiliki kemampuan untuk mengendalikan faktor lain seperti modal dan teknologi, serta kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan mentransformasi diri untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mewujudkan tujuan pada lingkungan yang berubah-ubah.

2.2.3. *Human Capital Theory*

Teori ini dicetuskan oleh Becker 1993, seorang peraih Nobel Ekonomi yang menekankan bahwasanya keahlian, pengetahuan, kesehatan, dan pengalaman individu ialah wujud modal (*capital*) yang memiliki nilai ekonomi sebagaimana modal fisik seperti mesin dan gedung (Becker, 1993). Pada perspektif ini, manusia bukan hanya dinilai sebagai pekerja, namun juga aset strategis organisasi yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi yang terencana, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Becker menjelaskan bahwa pengeluaran untuk pendidikan dan pelatihan bukanlah biaya konsumtif, melainkan investasi jangka panjang yang akan menghasilkan return berupa peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan pendapatan.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan bentuk investasi perusahaan untuk meningkatkan kualitas human capital karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kontribusi yang dapat diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Investasi pada human capital juga berimplikasi pada peningkatan daya saing organisasi karena karyawan yang kompeten cenderung memiliki

kemampuan problem solving, inovasi, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

2.2.4. Evaluasi Model *Kirkpatrick*

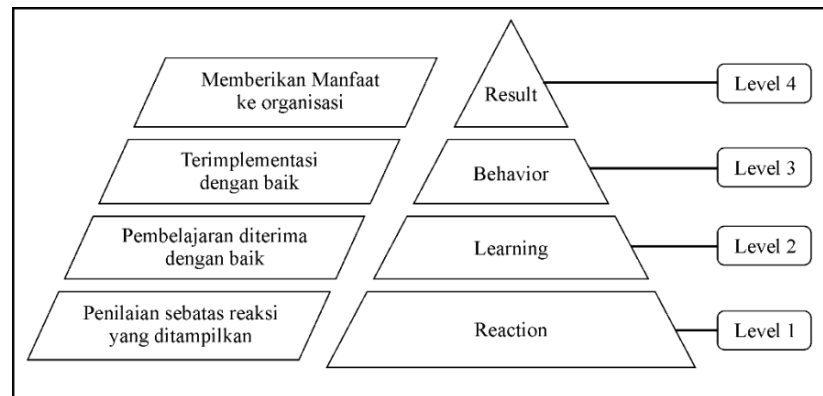
Model evaluasi *Kirkpatrick* pertama kali diperkenalkan oleh Donald *Kirkpatrick* dan diterbitkan pada tahun 1959 di *Journal of American Society of Training Directors*. *Kirkpatrick* mengusulkan empat tingkatan yang menjelaskan urutan dalam proses evaluasi program pelatihan. Masing-masing tingkatan sangat krusial dan berdampak pada tingkat selanjutnya (*Kirkpatrick & Kirkpatrick*, 2008).

Model evaluasi *Kirkpatrick* ialah satu diantara metode yang sering diterapkan guna menilai pelatihan dikarenakan karakteristiknya yang menyeluruh dalam menilai efektivitas program pengembangan SDM. Pendekatan ini diperkenalkan pertama kali oleh Donald *Kirkpatrick* dan dikenal dengan sebutan *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*, yang mengklasifikasikan penilaian pelatihan ke dalam empat tingkatan yakni reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Widyastuti, 2015). Pada studi literatur penggunaan model ini di Indonesia, dijelaskan bahwa *Kirkpatrick* memberikan kerangka evaluasi yang sistematis untuk menilai tidak hanya tanggapan peserta terhadap pelatihan tetapi juga pembelajaran yang terjadi, perubahan perilaku kerja setelah pelatihan, serta dampak yang dihasilkan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Engriyani & Rugaiyah, 2022) Karena keterkaitan antar level yang saling memengaruhi, model ini dapat membantu penyelenggara pelatihan mengidentifikasi aspek mana yang masih perlu diperbaiki guna mencapai tujuan akhir pelatihan secara efektif.

Terdapat beragam jenis metode dalam menjalankan evaluasi pelatihan. Satu diantara metode yang bisa diterapkan ialah *Kirkpatrick four levels evaluation model* yang dikembangkan oleh Donald L.

Kirkpatrick. *Kirkpatrick* pada tahun 1998 dalam Nawawi (2022) memaparkan bahwasanya ada empat tingkatan evaluasi pada pelatihan.

Gambar 2. 1 Empat Model Evaluasi *Kirkpatrick*



Sumber: (Dalimunthe, 2022)

1. *Reaction* (Level 1)

Level reaksi bertujuan untuk mengukur tanggapan atau respons peserta terhadap pelatihan yang telah diikuti. Evaluasi ini menilai sejauh mana peserta merasa puas terhadap materi, metode penyampaian, fasilitator, sarana prasarana, serta relevansi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Reaksi yang positif menunjukkan bahwa peserta menerima program dengan baik, yang menjadi dasar penting bagi keberhasilan pembelajaran pada level berikutnya.

2. *Learning* (Level 2)

Level pembelajaran menilai seberapa banyak peserta memperoleh kemajuan dalam keterampilan, pengetahuan, dan perubahan sikap sesudah mengikuti pelatihan. Penilaian di tahapan ini umumnya dijalankan memakai *pre-test* dan *post-test*, penugasan, atau bentuk asesmen lainnya untuk mengetahui adanya perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan. Keberhasilan pada level ini menunjukkan bahwa proses transfer materi berjalan efektif.

3. *Behavior* (Level 3)

Level perilaku bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta mengimplementasikan keahlian dan pengetahuan yang didapat saat pelatihan pada penerapan tugas di tempat kerja. Evaluasi ini dilakukan dengan mengamati perubahan perilaku kerja, peningkatan kinerja, atau penerapan prosedur baru. Perubahan perilaku menjadi indikator bahwa pembelajaran benar-benar berdampak pada praktik kerja nyata.

4. *Result* (Level 3)

Level hasil merupakan tahap akhir yang mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi pada tahap ini melihat hasil nyata seperti peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, kualitas layanan, penurunan kesalahan kerja, atau pencapaian target organisasi. Level ini menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap pencapaian tujuan strategis instansi.

2.2.5. Kualitas Pelatihan

Bersumber Dessler (2020), pelatihan (*training*) ialah proses mendidik pegawai baru ataupun yang sudah ada tentang kemampuan dasar yang diperlukan guna menjalankan tugasnya. Pelatihan ini tujuannya guna mengoptimalkan keterampilan operasional dan teknis supaya pegawai bisa bekerja dengan efisien dan baik berdasarkan standar perusahaan.

Selanjutnya, Hasibuan (2019) memaparkan bahwasanya pelatihan ialah suatu upaya guna memperbaiki keterampilan teoritis, teknis, konseptual, serta etika pegawai agar selaras dengan tuntutan posisi dan pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan. Pada konteks ini, pelatihan memiliki peranan vital dalam mengoptimalkan hasil kerja dan mutu kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017), pelatihan ialah tahap pendidikan yang dibuat guna mengoptimalkan kemampuan pekerja supaya bisa

menjalankan tugasnya dengan cara yang bertanggung jawab dan profesional. Pelatihan yang berkualitas akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Mas'ud (2024), pelatihan ialah sebuah tahap pembelajaran singkat yang membuat pegawai non-manajerial mendapatkan keterampilan dan pengetahuan teknis guna meraih tujuan yang spesifik.

Menurut Hutabarat (2024), pelatihan pegawai ialah upaya sistematis perusahaan guna mengoptimalkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) karyawan melalui tahapan belajar supaya pegawai bisa melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya dengan paling efektif.

Menurut Hadiningrat (2023), pelatihan adalah proses jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan pegawai sehingga mereka bisa menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik. Ini tidak terjadi pada semua tingkat organisasi.

Berdasarkan pemaparan para pakar di atas, maka kesimpulannya memaparkan pelatihan ialah proses singkat yang dibuat guna memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan meraih sasaran organisasi.

1) Tujuan Kualitas Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Taringan (2021), tujuan penelitian ialah meliputi:

- a. Mengoptimalkan penghayatan dan pemahaman nilai-nilai ideologis.
- b. Menaikkan hasil kerja.
- c. Mengoptimalkan mutu kerja.
- d. Memperbaiki perencanaan SDM.
- e. Mengoptimalkan etika dan motivasi kerja.
- f. Memajukan pertumbuhan pribadi karyawan.

2) Manfaat Kualitas Pelatihan

Manfaat Rosidah (2024), manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Menaikkan angka dan mutu dari hasil kerja.
- b. Memperpendek waktu yang diperlukan oleh pekerja guna mencapai level kinerja yang diinginkan.
- c. Menumbuhkan dedikasi, sikap, dan kolaborasi yang lebih menguntungkan.
- d. Mengakomodasi tujuan perencanaan SDM.
- e. Menurunkan frekuensi kecelakaan kerja dan pengeluarannya.
- f. Mendukung pegawai untuk tumbuh dan maju dalam kehidupan pribadi.

3) Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kualitas Pelatihan

Menurut Ananto (2023), ada sejumlah variabel yang bisa berdampak pada pelatihan, sebagaimana peserta, pengajar, konten atau materi, teknik, sasaran pelatihan, serta suasana yang menunjang. Sejumlah elemen yang bisa mempengaruhi metode pelatihan yang paling efektif meliputi:

- a. Pengeluaran yang tepat
- b. Material program yang diperlukan
- c. Dasar-dasar pembelajaran
- d. Kesesuaian dan keefektifan sarana
- e. Kemampuan dan pilihan peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan pilihan instruktur

4) Indikator Kualitas Pelatihan

Menurut Dessler dalam Subakti (2022), indikator – indikator pelatihan ialah meliputi:

- a. Instruktur Pelatihan: Pelatihan umumnya ditujukan guna mengoptimalkan keterampilan, sehingga para instruktur yang dipilih untuk menyampaikan materi pelatihan harus mempunyai kecakapan yang cukup di bidangnya, bersikap baik, dan mampu,

serta latar belakang pendidikan yang tepat guna melaksanakan pelatihan.

- b. Peserta Pelatihan: Peserta perlu dipilih sesuai dengan kriteria dan keterampilan yang tepat dan harus memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan.
- c. Materi pelatihan SDM: Materi atau kurikulum pelatihan untuk pengembangan SDM harus selaras dengan sasaran pelatihan SDM yang hendak diwujudkan suatu instansi. Materi pelatihan juga harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi saat ini.
- d. Metode pelatihan: Jika metode pelatihan sesuai dengan materi dan komponen peserta pelatihan, kegiatan pelatihan SDM akan berlangsung lebih lama.
- e. Tujuan pelatihan: Ini ialah target yang ditentukan, khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana tindakan dan penentuan tujuan, serta hasil yang diinginkan dari pelatihan. Tujuan pelatihan harus di komunikasikan dengan baik kepada peserta agar mereka memahaminya.
- f. Sasaran pelatihan: Harus ditetapkan memakai standar yang jelas dan dapat diukur.

2.2.6. Pengembangan Kompetensi

Menurut Noe (2020), pengembangan SDM ialah suatu tahapan yang direncanakan dengan tujuan guna mengoptimalkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pegawai lewat pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini tujuannya supaya bisa menyesuaikan diri dengan perubahan pada instansi dan lingkungan bisnis. Proses ini bukan hanya berorientasi pada kebutuhan saat ini, namun juga mempersiapkan individu guna menghadapi tanggung jawab yang akan datang.

Selanjutnya, Armstrong (2014) menyatakan bahwa human

resource development mencakup program pelatihan, pengembangan karier, serta penciptaan peluang pembelajaran yang dirancang secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karyawan ialah usaha guna memperbaiki keterampilan teknis, pemahaman konseptual, pengetahuan teoritis, dan etika pegawai agar selaras dengan tuntutan pekerjaan lewat program pelatihan dan pendidikan yang berkesinambungan.

Bersumber Lestari (2025), Pengembangan karyawan sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan dan untuk mengikuti perkembangan dalam masyarakat kita yang kompetitif dan selalu berubah.

Menurut Armstrong dalam Rozogitta (2025), Pengembangan SDM merujuk pada kegiatan pelatihan yang meliputi kesempatan serta ketersediaan untuk pembelajaran, perancangan, pengorganisasian, serta penilaian programnya.

Menurut Tarigan (2024), Pengembangan SDM adalah proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab dan peran yang lebih besar pada suatu instansi.

Berdasarkan pemaparan para pakar di atas maka kesimpulannya memaparkan pengembangan SDM ialah tahap penting dan terencana guna mengoptimalkan kemampuan, pengetahuan, serta kesiapan karyawan sehingga mereka dapat memikul lebih banyak tanggung jawab dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan organisasi.

1) Proses Pengembangan Kompetensi

Daniel Rahardjo (2022), Menyatakan bahwa proses pengembangan adalah kumpulan tindakan yang diambil dalam setiap organisasi guna mewujudkan pengembangan manajemen SDM. Berikut ini adalah daftar berbagai tahap proses

pengembangan :

- a. Menyusun strategi untuk sumber daya manusia
 - b. Cari tahu kemampuan apa yang diperlukan
 - c. Melaksanakan persiapan dengan baik
 - d. Melakukan analisis tentang kebutuhan pembangunan
 - e. Melakukan perencanaan pembangunan di tingkat individu atau organisasi
 - f. Menentukan strategi pembangunan
 - g. Pelaksanaan pembangunan berhasil
- 2) Tujuan Pengembangan Kompetensi

Menurut Lie (2022), Tujuan dari pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja manajemen baik sekarang maupun di masa mendatang. Ini dapat dicapai dengan memberikan:

- a. Pengetahuan, Memberikan wawasan baru kepada pegawai agar mampu mengambil keputusan yang lebih tepat
- b. Perubahan sikap atau peningkatan keterampilan, Membentuk sikap kerja yang positif serta meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis agar kinerja menjadi lebih efektif dan efisien.
- c. Pelatihan teknis untuk manajer dan pemimpin, Membekali manajer dan pimpinan dengan kemampuan teknis serta kepemimpinan agar mampu mengelola tim, menyelesaikan masalah, dan mencapai target organisasi.
- d. Permainan manajemen, Metode pembelajaran berbasis simulasi atau studi kasus yang dirancang menyerupai situasi nyata, sehingga peserta dapat melatih kemampuan berpikir strategis dan pengambilan keputusan tanpa risiko langsung terhadap organisasi.

3) Faktor –Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Kompetensi

Menurut Aisyah (2024), Ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi perkembangan kemampuan, yakni:

- a. Kepercayaan dan nilai, Kepercayaan dan nilai seseorang perihal dirinya dan individu lain memengaruhi perilakunya.
- b. Keterampilan, Karena ketarampilan dan kemampuan seseorang terkait data sama lain dalam bidang tertentu, kemampuan mereka dipengaruhi oleh keterampilan mereka.
- c. Pengalaman, Pengalaman dalam memimpin individu, penyelesaian masalah, komunikasi kelompok, dan hal lainnya..
- d. Karakter, Seiring berjalannya waktu, kepribadian seseorang dapat berkembang.
- e. Motivasi

4) Indikator Pengembangan Kompetensi

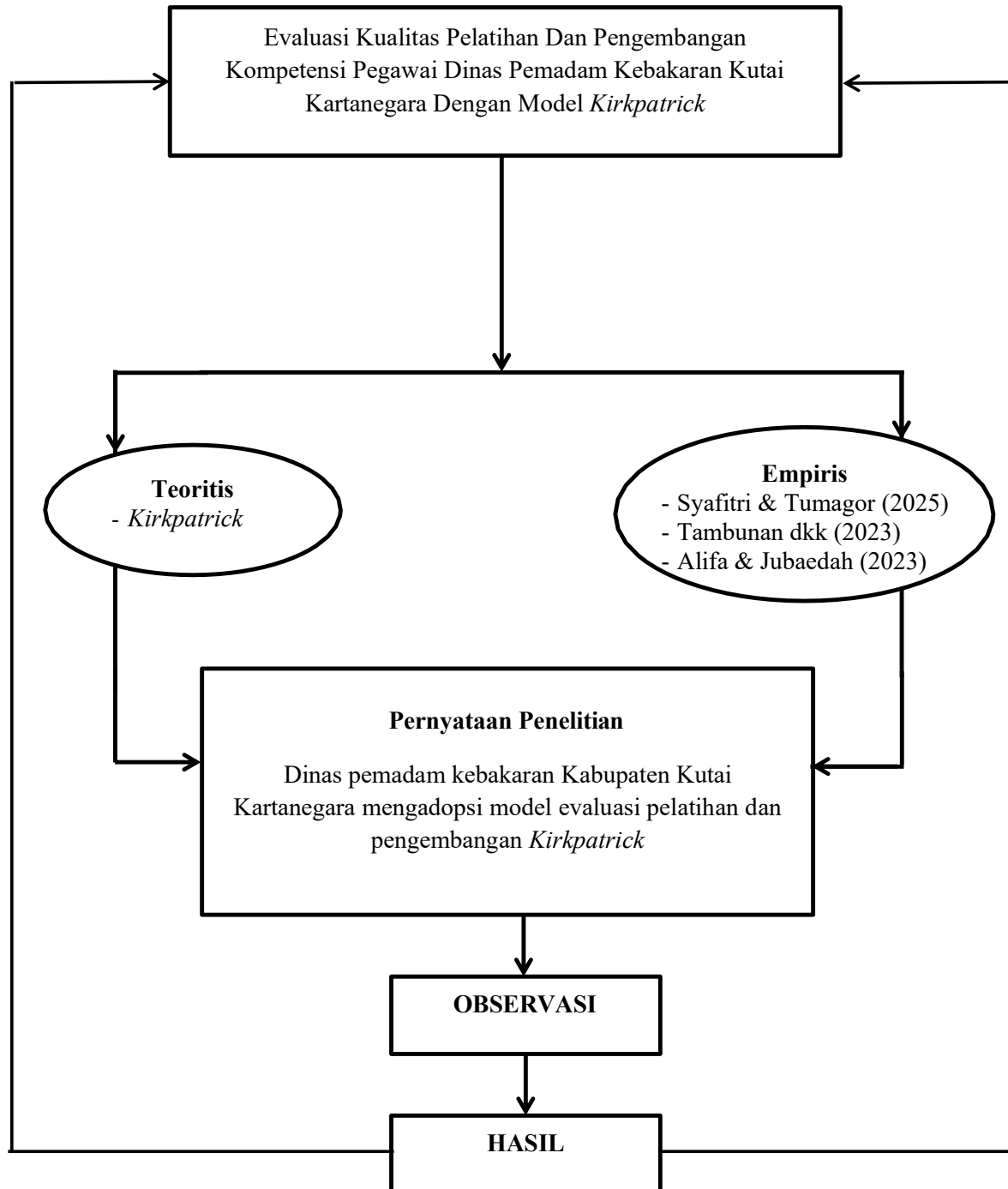
Menurut Wibowo dalam Musa (2025), Indikator yang menunjukkan perkembangan kemampuan adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*), Pengetahuan ialah penguasaan konsep, informasi, teori, dan fakta yang berkaitan dengan bidang pekerjaan tertentu yang didapat dari pelatihan, pendidikan, atau pengalaman.
- b. Pemahaman (*understanding*), Pemahaman ialah keahlian individu untuk menjelaskan dan mengerti kembali informasi atau materi yang telah dipelajari serta mampu mengaplikasikannya dalam situasi kerja.
- c. Keterampilan (*skills*), Keterampilan adalah kemampuan teknis maupun nonteknis yang dimiliki individu guna menjalankan pekerjaan atau tugas secara efektif dan efisien.
- d. Nilai (*values*), Nilai merupakan prinsip atau keyakinan yang dianut individu yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan menentukan keputusan pada lingkungan kerja.
- e. Sikap (*attitude*), Sikap ialah kecenderungan perilaku atau respons seseorang pada pekerjaan, rekan kerja, maupun tanggung jawab yang dimiliki.
- f. Minat (*interest*), Minat adalah dorongan atau ketertarikan

individu terhadap suatu bidang pekerjaan yang memengaruhi motivasi untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 2 Kerangka Model Konseptual



Sumber: (Dalimunthe, 2022)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada studi berikut ialah studi kualitatif melalui pendekatan wawancara. Studi kualitatif tujuannya guna memahami secara mendalam peristiwa sosial, perilaku, serta pengalaman subjek penelitian melalui penggalian data secara langsung dari informan. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan analisis induktif, yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan data yang didapat dari lapangan. Teknik pengumpulan data pada studi berikut hanya menggunakan wawancara, yang dilakukan secara langsung kepada informan terpilih. Melalui wawancara, penulis bisa mendapatkan informasi yang mendalam perihal pandangan, pengalaman, serta pemaknaan informan terhadap masalah yang dikaji. Berdasarkan Sugiyono (2016), studi kualitatif ialah studi yang dijalankan dalam keadaan alami, di mana penulis difungsikan menjadi alat utama, analisis datanya sifatnya induktif, dan hasil studi lebih fokus pada arti ketimbang generalisasi. Pada studi berikut, *interview* dipakai sebagai metode utama guna mendapatkan data yang mendalam dan relevan berdasarkan tujuan studi.

Studi berikut menerapkan metode kualitatif dengan *interview* sebagai cara utama guna menghimpun data. Metode kualitatif dipilih karena tujuan studi berikut ialah guna secara mendalam memahami peristiwa yang dikaji melalui pengalaman dan sudut pandang para informan. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan pernyataan verbal hasil wawancara, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih bermakna dibandingkan data berbentuk angka.

Studi berikut sifatnya deskriptif dan memakai pendekatan induktif. Data yang didapat dari hasil wawancara dianalisis untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang diteliti berdasarkan situasi yang terjadi di lapangan. Hasil analisis selanjutnya disajikan berbentuk uraian naratif deskriptif sesuai dengan fakta yang ditemukan.

Menurut Sugiyono (2011), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian berdasarkan data yang didapat sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang sifatnya general. Sejalan dengan itu, Amane dan Laali (2022) menyatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan memberi gambaran yang sistematis dan jelas pada peristiwa yang dikaji dalam konteks tertentu. Dengan demikian, wawancara digunakan sebagai pendekatan yang tepat guna mendapatkan data secara mendalam dan relevan dengan tujuan penelitian.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

1) Waktu

Penelitian berikut dijalankan pada bulan September 2025 sampai selesai.

2) Tempat Penelitian

Penelitian berikut dijalankan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara berlokasi di Jl. Aji Pangeran Mangkunegoro No.03 Kel. Timbau, Kec. Tenggarong Kab. Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah penjelasan yang menunjukkan batasan nyata dan metode untuk mengukur variabel atau konsep dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa peneliti lain memahami arti istilah dengan cara yang sama, sehingga mereka dapat menguji dan melacak istilah tersebut secara teratur.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kualitas Pelatihan	Kualitas pelatihan adalah tingkat mutu pelaksanaan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kemampuan teknis dan kesiapsiagaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur pelatihan 2. Peserta pelatihan 3. Materi pelatihan sumber daya manusia 4. Metode pelatihan 5. Tujuan pelatihan 6. Sasaran pelatihan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	petugas dalam menangani kebakaran dan kondisi darurat lainnya.	
Pengembangan Kompetensi	Pengembangan kompetensi adalah proses peningkatan kapasitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara guna mendukung profesionalisme serta kesiapan dalam menjalankan tugas pemadaman dan penyelamatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skills</i>) 3. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 4. Sikap (<i>Attitude</i>) 5. Nilai (<i>Values</i>) 6. Minat (<i>Interest</i>)

Sumber: Data Penelitian, 2026

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan Sugiyono (2013), Populasi merujuk pada area umum yang mencakup subjek atau objek yang memiliki sifat dan ciri tertentu yang ditentukan penulis guna diteliti lalu diambil kesimpulannya. Pada studi kualitatif, istilah populasi tidak dipakai dalam konteks statistik. Sebaliknya, Spradley menyebutnya sebagai situasi sosial yang mencakup individu, lokasi, dan kegiatan yang saling terhubung dengan sinergi.

Adapun populasi pada studi berikut ialah semua sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya petugas pemadam kebakaran yang berjumlah 200 orang personel. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan petugas aktif yang bertugas di lingkungan Mako Damkar dan menjadi bagian dari situasi sosial yang diteliti.

3.4.2 Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2013), Sampel ialah bagian dari total dan sifat-sifat yang ada pada suatu populasi. Pada studi kualitatif, metode pemilihan sampel biasanya dijalankan dengan *purposive sampling*, yakni penentuan informan dengan sengaja sesuai pertimbangan yang berkaitan dengan tujuan studi.

Pada studi berikut, informan dibedakan menjadi informan primer dan informan sekunder yang meliputi:

1. Informan Primer

Informan primer merupakan sumber data utama yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara. Informan primer dipilih karena memiliki pengalaman langsung dalam mengikuti atau melaksanakan kegiatan pelatihan sehingga dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai pelaksanaan serta manfaat pelatihan yang telah dilakukan. Adapun informan primer dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kepala regu pemadam kebakaran
- b. Instruktur pelatihan
- c. Peserta pelatihan pemadam kebakaran

2. Informan Sekunder

Informan sekunder merupakan sumber data pendukung yang berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh dari informan primer. Informan sekunder dipilih karena memiliki pengetahuan mengenai pelaksanaan pelatihan atau merasakan dampak dari pelayanan yang diberikan oleh petugas pemadam kebakaran. Adapun informan sekunder dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara
- b. Masyarakat korban kebakaran yang pernah mendapatkan pelayanan dari petugas pemadam kebakaran
- c. Relawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

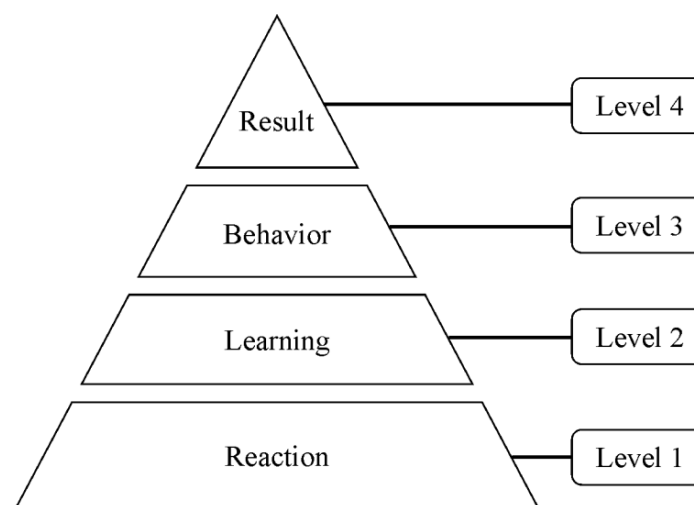
Teknik pengumpulan data pada studi berikut memakai pengamatan, dokumentasi, dan *interview*. Teknik tersebut dipilih guna mendapatkan data

yang mendalam perihal kualitas pelatihan serta proses pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara dari model *Kirkpatrick*.

1. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung pada instansi pemadam kebakaran untuk mengamati pelaksanaan kegiatan pelatihan, metode penyampaian materi, partisipasi petugas, serta sarana dan prasarana pendukung pelatihan. Peneliti menggali bagaimana proses pelatihan dilaksanakan, tingkat keterlibatan peserta, kedisiplinan, interaksi antara instruktur dan peserta, serta kesesuaian pelatihan dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Hasil pengamatan dicatat berbentuk catatan lapangan (*field notes*) sebagai bahan analisis untuk mengevaluasi kualitas pelatihan dan efektivitas pengembangan kompetensi.

Gambar 3. 1 Jadwal Observasi Berdasarkan Model *Kirkpatrick*



Sumber: (Dalimunthe, 2022)

a. Level 1: *Reaction*

- 1) Informan: Peserta pelatihan pemadam kebakaran
- 2) Tanggal Wawancara: Maret 2026
- 3) Pertanyaan wawancara:
 - a) Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pelatihan yang telah diikuti?

- b) Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran?
- c) Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap metode penyampaian materi oleh instruktur selama pelatihan?
- d) Apakah fasilitas dan sarana yang digunakan selama pelatihan sudah memadai?
- e) Sejauh mana pelatihan ini menarik dan bermanfaat bagi Bapak/Ibu dalam meningkatkan kemampuan kerja?

b. Level 2: *Learning*

- 1) Informan: Peserta pelatihan dan instruktur pelatihan
- 2) Tanggal Wawancara: Maret 2026
- 3) Pertanyaan wawancara:
 - a) Pengetahuan atau keterampilan baru apa saja yang Bapak/Ibu peroleh setelah mengikuti pelatihan ini?
 - b) Apakah pelatihan ini membantu Bapak/Ibu memahami prosedur atau teknik pemadaman kebakaran dengan lebih baik?
 - c) Bagaimana metode pelatihan yang digunakan dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan?
 - d) Apakah terdapat perubahan dalam sikap atau kesiapan Bapak/Ibu dalam menghadapi situasi kebakaran setelah mengikuti pelatihan?
 - e) Menurut Bapak/Ibu, apakah materi pelatihan sudah cukup jelas dan mudah dipahami oleh peserta?

c. Level 3: *Behavior*

- 1) Informan: Peserta Pelatihan, kepala regu, dan relawan pemadam kebakaran
- 2) Tanggal Wawancara: Maret 2026
- 3) Pertanyaan wawancara:
 - a) Apakah terdapat perubahan dalam cara Bapak/Ibu bekerja setelah mengikuti pelatihan?

- b) Bagaimana penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
- c) Apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan Bapak/Ibu dalam menangani kejadian kebakaran di lapangan?
- d) Apakah atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan?
- e) Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam penanganan kebakaran?

Untuk relawan:

- a) Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan pemadaman kebakaran? Jika ya, pelatihan tersebut berasal dari mana (dinas/Mako, pelatihan mandiri, atau lainnya)?
- b) Jika belum pernah mengikuti pelatihan resmi, bagaimana Bapak/Ibu mempelajari teknik pemadaman kebakaran?
- c) Bagaimana cara Bapak/Ibu menerapkan pengetahuan atau pengalaman tersebut saat membantu penanganan kebakaran di lapangan?
- d) Apakah terdapat kendala dalam bekerja sama dengan petugas pemadam kebakaran yang telah mendapatkan pelatihan resmi?
- e) Menurut Bapak/Ibu, apakah kemampuan relawan sudah cukup memadai dalam mendukung penanganan kebakaran?

d. Level 4: *Result*

- 1) Informan: Kepala dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, Masyarakat yang pernah menjadi korban kebakaran di wilayah Kab. Kutai Kartanegara.
- 2) Tanggal Wawancara: Maret 2026
- 3) Pertanyaan wawancara:
 - a) Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai?
 - b) Apakah terdapat perubahan dalam efektivitas atau kecepatan

penanganan kebakaran setelah pegawai mengikuti pelatihan?

- c) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam penanganan kebakaran?
- d) Apakah pelatihan yang diberikan sudah mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara keseluruhan?
- e) Menurut Bapak/Ibu, apa yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan pelatihan agar hasilnya lebih optimal?
- f) Apakah ada pelatihan yang dilaksanakan oleh Mako untuk para relawan pemadam kebakaran?
- g) Menurut Bapak/Ibu, apakah keterlibatan relawan membantu mempercepat penanganan kebakaran di lapangan?
- h) Menurut Bapak/Ibu, apakah perlu adanya pelatihan khusus dari dinas untuk relawan?

Pertanyaan untuk korban kebakaran:

- 1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kecepatan respon petugas pemadam kebakaran sejak dihubungi hingga tiba di lokasi kejadian?
- 2. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap tindakan yang dilakukan petugas saat proses pemadaman berlangsung?
- 3. Bagaimana sikap dan perilaku petugas pemadam kebakaran saat berada di lokasi kejadian?
- 4. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana penanganan petugas dapat membantu meminimalisir kerusakan akibat kebakaran yang terjadi?
- 5. Secara keseluruhan, bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas pemadam kebakaran?

Tabel 3. 2 Jadwal Observasi

Hari	Fokus Observasi	Timeline	Uraian Kegiatan Observasi	Output yang Diharapkan
Hari ke-1	Kondisi Umum dan Sarana Pelatihan	25 Februari 2026	Mengamati kondisi umum Disdamkar, jumlah pegawai, struktur organisasi, serta fasilitas dan sarana prasarana pelatihan (ruang pelatihan, alat pemadam, APD, media pembelajaran).	Gambaran umum lingkungan penelitian dan kesiapan fasilitas pelatihan.
Hari ke-2	Proses Pelaksanaan Pelatihan	26 Februari 2026	Mengamati metode penyampaian materi oleh instruktur, kesesuaian materi dengan tugas pemadam kebakaran, serta interaksi antara instruktur dan peserta pelatihan. Wawancara dengan informan penelitian	Data mengenai kualitas penyampaian materi dan efektivitas metode pelatihan.
Hari ke-3	Partisipasi dan Keterlibatan Peserta	27 Februari 2026	Mengamati tingkat kehadiran, kedisiplinan, antusiasme, kerja sama tim, serta kemampuan peserta dalam memahami dan mempraktikkan materi pelatihan.	Data mengenai respons dan keterlibatan peserta dalam pelatihan.
Hari ke-4	Evaluasi dan Umpan Balik Pelatihan	28 Februari 2026	Mengamati bentuk evaluasi pelatihan, pemberian umpan balik dari instruktur, serta tindak lanjut setelah pelatihan selesai.	Informasi mengenai sistem evaluasi dan keberlanjutan pengembangan kompetensi.

Hari	Fokus Observasi	Timeline	Uraian Kegiatan Observasi	Output yang Diharapkan
Hari ke-5	Penerapan Hasil Pelatihan	1 Maret 2026	Mengamati penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari, kesiapsiagaan, koordinasi tim, serta perbedaan kompetensi antara petugas yang telah dan belum mengikuti pelatihan.	Data mengenai dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja petugas.

2. Wawancara

Wawancara dijalankan secara mendalam (*in-depth interview*) melalui teknik semi terstruktur. Peneliti mempersiapkan petunjuk wawancara yang berisi pertanyaan utama terkait evaluasi kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi, tetapi tetap memberi ruang untuk informan guna menjelaskan pengalaman, opini, serta evaluasinya secara lebih luas. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara observasi awal kepada empat orang informan, yaitu:

- a. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara
- b. Pegawai Pemadam Kebakaran Yang Telah Mengikuti Pelatihan Dan Kepala Regu
- c. Peserta Pelatihan Pemadam Kebakaran
- d. Masyarakat Korban Kebakaran

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipakai guna menghimpun data pendukung seperti Kurikulum dan modul pelatihan, Standar Operasional Prosedur (SOP), Data keikutsertaan pelatihan, Sertifikat kompetensi, Laporan evaluasi pelatihan, Foto dan dokumentasi kegiatan pelatihan. Dokumen tersebut digunakan untuk memperkuat dan memverifikasi hasil observasi dan wawancara.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Data

Analisis data kualitatif dilaksanakan secara berkelanjutan dan interaktif sampai studi dianggap selesai. Metode analisis data yang diterapkan ialah model analisis data Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi (Sugiyono, 2020). Tahapan analisis data itu bisa diterangkan dengan skema berikut:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Tahap ini merupakan proses mengumpulkan berbagai informasi atau data yang dibutuhkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, atau angket. Tujuannya untuk memperoleh data yang relevan dan akurat sesuai fokus penelitian.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan diseleksi, disederhanakan, dan dikategorikan agar lebih mudah dipahami. Reduksi data membantu peneliti memusatkan perhatian pada hal-hal penting yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang sudah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, grafik, atau bagan agar lebih mudah dibaca dan dianalisis. Penyajian ini membantu peneliti melihat pola, hubungan, atau temuan penting dari data yang ada.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap ini dilakukan dengan menafsirkan data yang telah disajikan untuk menemukan makna dan kesimpulan akhir. Kesimpulan kemudian diverifikasi atau diuji kembali agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah

Pemadam kebakaran atau disingkat DAMKAR merupakan unsur pelaksana dari Pemerintah yang memiliki tanggung jawab membantu masyarakat dalam penanganan kebakaran. Selain melakukan pemadaman api, petugas damkar juga dilatih untuk melakukan evakuasi seperti penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi gawat darurat lainnya.

Setiap kota di suatu Provinsi memiliki dinas kebakaran yang siap melayani dan membantu masyarakat apabila mengalami musibah kebakaran. Sesuai dengan motto yakni “Pantang Pulang Sebelum Padam”, motto tersebut selama ini terus membakar semangat para petugas pemadam kebakaran dalam memadamkan amukan api.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi: Pemadam kebakaran dan penyelamanan profesional, rakyat terlindungi

Misi:

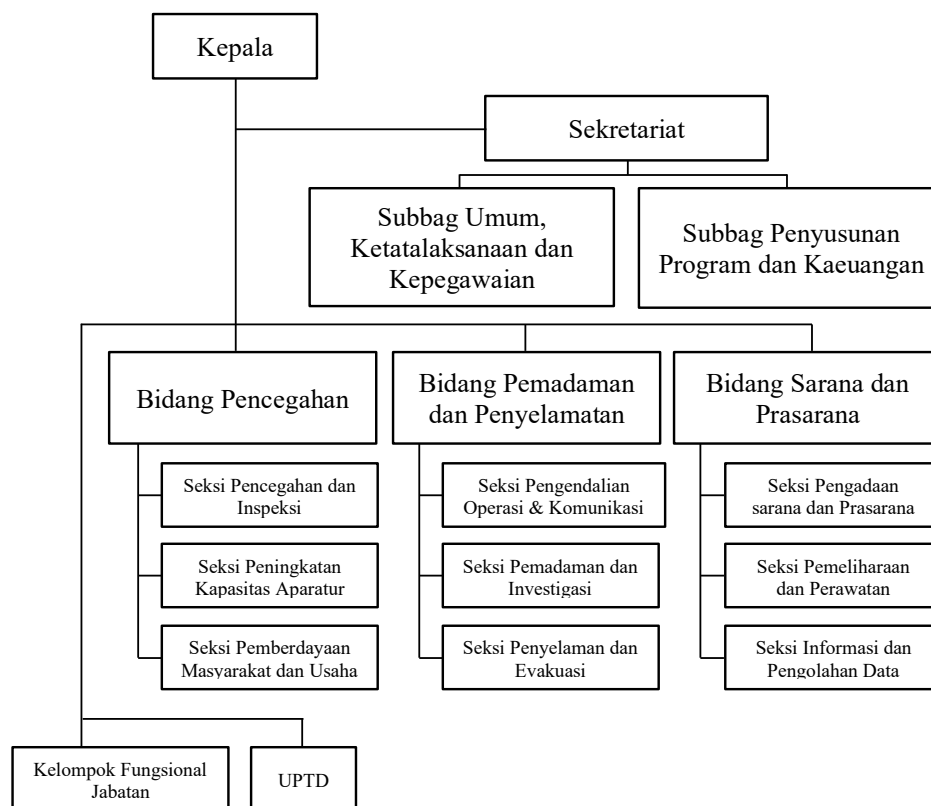
1. Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, Damkar bertugas untuk mencegah terjadinya kebakaran melalui berbagai upaya mitigasi, penyusunan Rencana Induk Sistem Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (RISPKP), pengembangan wilayah, manajemen kebakaran, penyuluhan, pelatihan, inspeksi, dan kesiapsiagaan masyarakat.
2. Pemadaman Kebakaran, Salah satu tugas pokok Damkar adalah memadamkan kebakaran yang terjadi di berbagai tempat, baik itu di bangunan, hutan, kendaraan, maupun area lainnya. Kegiatan ini mencakup penerimaan informasi kebakaran, operasi pemadaman, penyiapan peralatan, serta pengamanan lingkungan dan lokasi

kejadian kebakaran.

3. Penyelamatan dan Evakuasim, Damkar juga bertanggung jawab dalam penyelamatan korban dan evakuasi. Hal ini meliputi penyusunan strategi penyelamatan, penyiapan peralatan, operasi penyelamatan, serta penyelamatan korban jiwa dan harta benda yang terdampak kebakaran atau bencana lainnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara



Sumber: Disdamkar Kukar, 2026

4.1.4 Lokasi

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kabupaten Kutai Kartanegara, yang berlokasi di Jalan Aji Pangeran

Mangkunegoro No 03, Kelurahan Timbau, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

4.1.5. Program Kerja

Program kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi beberapa kegiatan sebagai berikut:

1. Kegiatan Penyemprotan Fasilitas Umum
 - a. Dilaksanakan sebagai upaya menjaga kebersihan lingkungan dan mencegah penyebaran penyakit.
 - b. Contoh kegiatan: penyemprotan di Masjid Sebulu Ilir, Desa Sebulu Ilir, Kecamatan Sebulu.
 - c. Kegiatan ini juga dilakukan dalam rangka menyambut bulan suci Ramadan.
 - d. Menggunakan peralatan seperti kendaraan operasional, selang, dan nozzel.
2. Dukungan terhadap Kegiatan Sosial Masyarakat
 - a. Berupa partisipasi dalam kegiatan sosial atau kemasyarakatan.
 - b. Contoh kegiatan: penyiraman air dalam acara perpisahan SMA Islam Sanipah di Kecamatan Samboja.
 - c. Dilaksanakan berdasarkan permohonan dari pihak penyelenggara kegiatan.
 - d. Bertujuan untuk memberikan pelayanan publik sekaligus mempererat hubungan dengan masyarakat.
3. Pelayanan Evakuasi dan Pertolongan Darurat Non-Kebakaran
 - a. Meliputi evakuasi warga dalam kondisi darurat, termasuk masalah kesehatan.
 - b. Contoh kegiatan: evakuasi warga yang mengalami sesak napas di Kelurahan Timbau.
 - c. Tindakan yang dilakukan meliputi pemeriksaan kondisi pasien, pemberian oksigen, dan evakuasi ke rumah sakit.
 - d. Menggunakan unit ambulance serta tenaga personel terlatih.

4. Peningkatan Kesiapsiagaan dan Respons Cepat
 - a. Seluruh kegiatan dilaksanakan dengan mengutamakan kecepatan dan ketepatan respons.
 - b. Didukung oleh keterampilan personel dan kerja sama tim yang baik.
 - c. Bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam berbagai situasi darurat maupun non-darurat.

4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan enam orang informan yang terdiri dari tiga informan primer dan tiga informan sekunder. Masing-masing informan memiliki peran berbeda dalam kegiatan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kutai Kartanegara. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses pelatihan, operasional pemadaman, penyelamatan, serta penanganan kebakaran.

4.2.1 Informan Penelitian

Tabel 4. 1 Informan Penelitian

No	Nama	Keterangan
Informan Primer		
1	Fahrudin	Kepala Regu / Komandan Mako (Posko Pattimura Tenggarong)
2	Agus Fitrianto	Instruktur Pelatihan Damkar
3	Idris	Peserta Pelatihan (Anggota Damkar)
Informan Sekunder		
1	H. Fida Hurasani, S.Sos	Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara
2	Muhamad Maulana	Relawan Pemadam Kebakaran
3	Erma	Korban Kebakaran

Sumber: Data Penelitian, 2026

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Nama	Usia
1	H. Fida Hurasani, S.Sos	53 Tahun
2	Fahrudin	42 Tahun
3	Agus Fitrianto	34 Tahun
4	Idris	29 Tahun
5	Muhamad Maulana	29 Tahun
6	Erma	40 Tahun

Sumber: Data Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun dan 31–40 tahun dengan masing-masing sebanyak 2 orang. Sementara itu, responden berusia 41–50 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing berjumlah 1 orang.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Nama	Jenis Kelamin
1	H. Fida Hurasani, S.Sos	Laki-laki
2	Fahrudin	Laki-laki
3	Agus Fitrianto	Laki-laki
4	Idris	Laki-laki
5	Muhamad Maulana	Laki-laki
6	Erma	Perempuan

Sumber: Data Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang, sedangkan responden perempuan hanya 1 orang.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Nama	Lama Bekerja
1	H. Fida Hurasani, S.Sos	12 Tahun
2	Fahrudin	7 Tahun
3	Agus Fitrianto	5 Tahun
4	Idris	4 Tahun

5	Muhamad Maulana	4 Tahun
6	Erma	-

Sumber: Data Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 3 orang. Responden dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 2 orang, sedangkan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun hanya 1 orang.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Nama	Pendidikan Terakhir
1	H. Fida Hurasani, S.Sos	S1
2	Fahrudin	SMA
3	Agus Fitrianto	D3
4	Idris	SMA
5	Muhamad Maulana	SMA
6	Erma	SMA

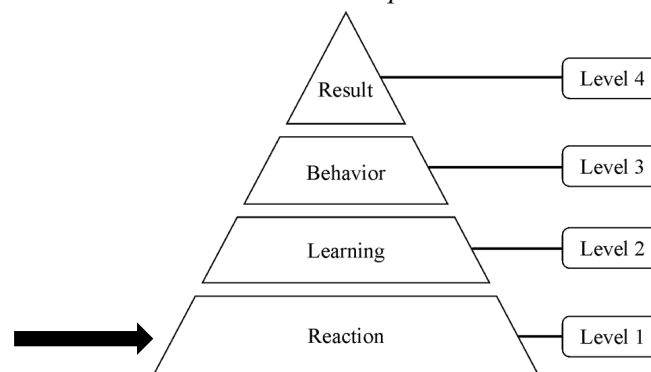
Sumber: Data Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang. Sementara itu, responden dengan pendidikan D3 dan S1 masing-masing berjumlah 1 orang.

4.3 Analisis Data

1. Level 1: *Reaction*

Gambar 4. 2 Model *Kirkpatrick* Level 1



Sumber: Dalimunthe (2022)

Pada level ini, fokus penelitian adalah menilai tanggapan awal peserta terhadap pelatihan yang telah diikuti. Wawancara pada level ini dilakukan kepada informan primer yaitu peserta pelatihan bernama Idris. Wawancara dilakukan sebanyak tiga kali pada tanggal 3, 17, dan 31 Maret 2026 bertujuan untuk menjaga konsistensi jawaban, menghindari bias sesaat, serta memastikan bahwa tanggapan yang diberikan bukan hanya persepsi sesaat. Hasil wawancara yang dilakukan secara berulang menunjukkan bahwa jawaban informan cenderung konsisten pada setiap sesi, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya. difokuskan untuk mengetahui pendapat peserta mengenai materi, metode penyampaian, fasilitas, tingkat ketertarikan, dan manfaat pelatihan.

a. Pendapat terhadap pelatihan yang diikuti

Pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah “Bagaimana pendapat Bapak mengenai pelatihan yang telah diikuti?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa pelatihan yang diikuti memberikan manfaat yang cukup signifikan bagi peserta, khususnya dalam menunjang pelaksanaan tugas di lapangan. Informan menilai bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga relevan dengan kondisi nyata yang sering dihadapi saat proses pemadaman kebakaran. Namun demikian, terdapat catatan terkait durasi pelatihan yang dirasakan masih kurang optimal, sehingga pemahaman peserta terhadap materi praktik belum sepenuhnya maksimal.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau menurut saya pribadi, pelatihan ini sebenarnya bagus dan memang kepake di lapangan. Jadi bukan cuma teori, tapi memang nyambung sama kejadian yang sering kami hadapi waktu pemadaman. Cuma ya itu, waktunya terasa cepat sekali. Baru mulai paham di praktik, sudah selesai. Jadi kadang masih ada yang belum benar-benar dikuasai, apalagi buat yang belum terlalu sering turun langsung ke lokasi

kebakaran.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan yang diberikan telah mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta, terutama karena kesesuaian materi dengan kebutuhan di lapangan. Akan tetapi, keterbatasan waktu pelatihan menjadi kendala dalam proses pendalaman materi, khususnya pada aspek praktik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah dirancang dengan baik dari segi substansi, namun dari segi pelaksanaan masih diperlukan peningkatan, terutama dalam hal alokasi waktu agar hasil yang diperoleh dapat lebih optimal.

b. Kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan

Pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah: “Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa materi pelatihan yang diberikan dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Informan menyampaikan bahwa materi yang diajarkan mencakup aspek-aspek penting dalam tugas pemadaman kebakaran, seperti teknik penanganan api, keselamatan kerja, serta penggunaan peralatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah dirancang dengan mempertimbangkan tuntutan kerja yang dihadapi oleh petugas di lapangan. Namun demikian, informan juga menyoroti bahwa materi yang diberikan masih terbatas pada tingkat dasar dan belum sepenuhnya mencakup kondisi kebakaran yang lebih kompleks.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Materinya menurut saya sudah sesuai sih. Yang diajarkan itu memang yang kami butuhkan, seperti cara penanganan api, keselamatan kerja, sama cara pakai alat yang benar. Soalnya di lapangan kan situasinya tidak bisa ditebak, jadi materi seperti itu penting. Tapi kalau boleh jujur, saya rasa

masih kurang di bagian penanganan kebakaran yang besar atau yang agak rumit, karena yang dibahas kemarin lebih ke dasar-dasarnya saja.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan sudah cukup baik, terutama dalam memberikan pemahaman dasar yang dibutuhkan oleh peserta. Namun demikian, materi pelatihan masih perlu dikembangkan lebih lanjut agar mencakup penanganan kebakaran dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Hal ini penting mengingat kondisi di lapangan tidak selalu bersifat sederhana, sehingga diperlukan kesiapan yang lebih komprehensif dari setiap petugas dalam menghadapi berbagai situasi kebakaran.

c. Penilaian terhadap metode penyampaian instruktur

Pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah: “Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap metode penyampaian materi oleh instruktur selama pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa metode penyampaian yang digunakan oleh instruktur dalam pelatihan dinilai sudah cukup baik, khususnya pada saat praktik atau simulasi. Informan menyampaikan bahwa metode praktik langsung lebih efektif dalam membantu pemahaman peserta dibandingkan dengan penjelasan secara teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang bersifat aplikatif sangat dibutuhkan dalam pelatihan pemadam kebakaran. Namun demikian, terdapat kendala dalam penyampaian materi yang terkadang dilakukan dengan tempo yang cukup cepat, sehingga tidak semua peserta dapat langsung memahami materi yang diberikan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Instruktur nya sebenarnya sudah oke, apalagi pas praktik. Kami lebih cepat paham kalau langsung dicontohkan dibanding hanya dijelaskan. Waktu simulasi itu justru bagian yang paling membantu. Tapi kadang

penjelasannya agak cepat, jadi kalau tidak langsung nangkap, bisa ketinggalan. Terutama yang belum banyak pengalaman, biasanya perlu diulang lagi biar benar-benar paham.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa metode penyampaian instruktur yang mengedepankan praktik langsung memberikan dampak positif terhadap pemahaman peserta pelatihan. Akan tetapi, kecepatan dalam penyampaian materi menjadi salah satu kendala, terutama bagi peserta yang masih minim pengalaman di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dalam metode penyampaian, seperti pengulangan materi atau penjelasan yang lebih bertahap, agar seluruh peserta dapat memahami materi secara optimal.

d. Fasilitas dan sarana pelatihan

Pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah: Apakah fasilitas dan sarana yang digunakan selama pelatihan sudah memadai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa fasilitas dan sarana yang digunakan dalam pelatihan dinilai sudah tersedia, namun belum sepenuhnya memadai dalam mendukung proses pembelajaran secara optimal. Informan menyampaikan bahwa peralatan pelatihan memang ada dan dapat digunakan, tetapi jumlahnya masih terbatas sehingga peserta harus bergantian saat praktik. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya waktu praktik yang diperoleh masing-masing peserta serta belum meratanya kesempatan untuk mencoba secara langsung.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau soal fasilitas, ya bisa dibilang cukup, tapi belum maksimal. Alatnya ada, cuma jumlahnya terbatas, jadi kami harus gantian. Akibatnya waktu praktik jadi tidak lama. Kadang juga jadi tidak semua peserta dapat kesempatan yang sama untuk mencoba langsung. Menurut saya kalau alatnya ditambah, latihan bisa lebih efektif dan kami juga lebih puas.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa

ketersediaan fasilitas dan sarana pelatihan masih menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pelatihan. Meskipun peralatan telah tersedia, keterbatasan jumlah menyebabkan proses praktik menjadi kurang maksimal dan tidak merata bagi seluruh peserta. Oleh karena itu, diperlukan penambahan fasilitas dan sarana pendukung agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih efektif serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap peserta untuk meningkatkan keterampilannya.

e. Manfaat pelatihan

Pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah: “Sejauh mana pelatihan ini menarik dan bermanfaat bagi Bapak/Ibu dalam meningkatkan kemampuan kerja?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa pelatihan yang diikuti mampu menarik minat peserta, terutama pada bagian simulasi yang menyerupai kondisi nyata di lapangan. Informan menyampaikan bahwa metode simulasi memberikan pengalaman langsung yang sangat membantu dalam mempersiapkan diri menghadapi situasi kebakaran yang sebenarnya. Selain itu, pelatihan juga memberikan manfaat dalam meningkatkan rasa percaya diri peserta, khususnya dalam penggunaan peralatan serta kerja sama tim. Namun demikian, informan menilai bahwa pelatihan yang dilaksanakan masih bersifat sekali dan belum berkelanjutan, sehingga diperlukan adanya pelatihan lanjutan untuk memperkuat kemampuan yang telah diperoleh.

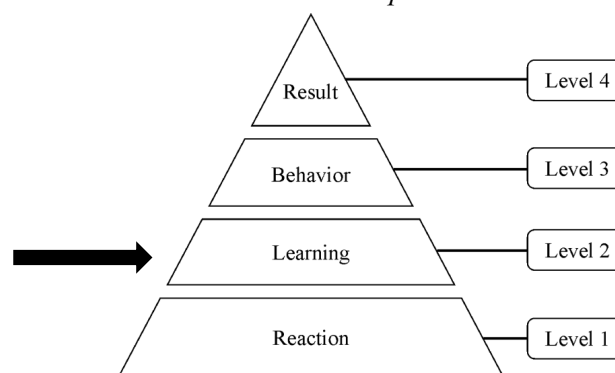
Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Yang paling menarik itu waktu simulasi kebakaran, karena terasa seperti kondisi nyata. Dari situ kami jadi lebih siap dan tidak kaget kalau menghadapi situasi di lapangan. Setelah ikut pelatihan ini, saya pribadi merasa lebih percaya diri, terutama dalam penggunaan alat dan kerja sama tim. Cuma memang akan lebih bagus lagi kalau pelatihannya tidak sekali saja, tapi ada lanjutan atau pengulangan, supaya kemampuan kami benar-benar

terrasah.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan manfaat yang cukup signifikan dalam meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri peserta dalam melaksanakan tugas di lapangan. Metode simulasi menjadi faktor utama yang menarik dan efektif dalam proses pembelajaran. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan yang belum berkelanjutan menjadi kendala dalam mengoptimalkan hasil yang dicapai. Oleh karena itu, diperlukan adanya program pelatihan yang bersifat berkesinambungan agar kemampuan peserta dapat terus dikembangkan dan dipertahankan.

2. Level 2: *Learning*

Gambar 4. 3 Model *Kirkpatrick* Level 2



Sumber: Dalimunthe (2022)

Pada level ini, penelitian difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Informan yang diwawancarai terdiri informan primer yaitu peserta pelatihan bernama Idris dan instruktur pelatihan bernama Agus Fitrianto. Wawancara terhadap kedua informan dilakukan pada tanggal 3, 17, dan 31 Maret 2026, dengan tujuan untuk menjaga konsistensi data. Hasil wawancara yang dilakukan secara berulang menunjukkan bahwa jawaban informan cenderung konsisten pada setiap sesi, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya. Wawancara pada

level ini bertujuan untuk menggali pemahaman peserta terhadap materi, prosedur, teknik pemadaman, serta metode yang digunakan instruktur dalam menyampaikan pelatihan.

a. Pengetahuan atau keterampilan baru yang diperoleh

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan instruktur pelatihan adalah: “Menurut Bapak, apakah terdapat peningkatan pengetahuan atau keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan ini?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, diketahui bahwa pelatihan yang dilaksanakan memberikan peningkatan pada pengetahuan dan keterampilan peserta, khususnya pada keterampilan dasar yang berkaitan dengan penggunaan peralatan dan prosedur kerja. Instruktur menilai bahwa secara umum peserta mengalami perkembangan setelah mengikuti pelatihan, meskipun tingkat pemahaman yang dicapai oleh masing-masing peserta tidak sama. Perbedaan ini dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman peserta di lapangan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Dari yang saya lihat, peserta memang ada peningkatan, terutama di keterampilan dasar. Mereka jadi lebih paham penggunaan alat dan prosedur kerja yang benar. Tapi memang tidak semua sama, karena ada yang sudah pernah pengalaman di lapangan, ada juga yang masih baru, jadi penyerapannya berbeda.” (Wawancara, Agus Fitrianto, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan dasar peserta, terutama dalam hal penggunaan alat dan pemahaman prosedur kerja. Namun demikian, perbedaan latar belakang pengalaman menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan peserta dalam menyerap materi pelatihan, sehingga hasil yang dicapai belum sepenuhnya merata.

Selanjutnya, pertanyaan pertama yang diajukan kepada

informan peserta pelatihan adalah: “Pengetahuan atau keterampilan baru apa saja yang Bapak/Ibu peroleh setelah mengikuti pelatihan ini?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan yang diikuti memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang lebih spesifik dan aplikatif. Peserta merasakan adanya peningkatan pemahaman dalam penggunaan alat secara benar serta kemampuan dalam membaca situasi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengalaman belajar yang lebih terarah dibandingkan dengan praktik yang dilakukan sebelumnya.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Yang saya rasakan setelah ikut pelatihan ini, saya jadi lebih paham cara pakai alat dengan benar, terutama selang sama alat pelindung diri. Dulu saya pakai seadanya saja, yang penting jalan. Sekarang jadi tahu posisi yang benar, cara pegang, sama tekniknya juga. Selain itu, saya juga jadi lebih ngerti cara membaca situasi di lapangan, misalnya arah api atau angin, itu ternyata berpengaruh sekali waktu pemadaman.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan telah memberikan peningkatan pada aspek pengetahuan dan keterampilan peserta, terutama dalam penggunaan alat dan kemampuan analisis situasi di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membantu peserta dalam memahami faktor-faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pemadaman kebakaran.

b. Pemahaman terhadap prosedur atau teknik pemadaman

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan instruktur pelatihan adalah: “Bagaimana penilaian Bapak terhadap pemahaman peserta mengenai prosedur dan teknik pemadaman kebakaran setelah pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan telah meningkatkan

pemahaman peserta terhadap prosedur dan teknik pemadaman kebakaran. Instruktur menilai bahwa setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai mampu memahami dan menerapkan tahapan-tahapan yang benar dalam proses pemadaman, khususnya saat praktik berlangsung. Namun demikian, masih terdapat beberapa teknik yang belum sepenuhnya dikuasai oleh peserta, terutama pada bagian yang lebih rinci dan membutuhkan latihan lanjutan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau dari evaluasi saya, pemahaman peserta terhadap prosedur sudah lebih baik dibanding sebelum pelatihan. Terutama saat praktik, mereka mulai mengikuti tahapan yang benar. Cuma memang untuk teknik tertentu yang lebih detail, masih perlu latihan lagi supaya benar-benar dikuasai.” (Wawancara, Agus Fitrianto, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan telah memberikan peningkatan pada pemahaman peserta terkait prosedur dan teknik pemadaman kebakaran. Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan melalui latihan yang berkelanjutan agar peserta dapat menguasai teknik secara lebih mendalam dan konsisten dalam penerapannya di lapangan.

Selanjutnya, Selanjutnya, pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Apakah pelatihan ini membantu Bapak/Ibu memahami prosedur atau teknik pemadaman kebakaran dengan lebih baik?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan memberikan perubahan dalam cara peserta memahami dan menerapkan prosedur pemadaman. Peserta menyampaikan bahwa sebelum mengikuti pelatihan, pelaksanaan tugas di lapangan cenderung dilakukan secara langsung tanpa memperhatikan urutan yang sistematis. Setelah mengikuti pelatihan, peserta menjadi lebih memahami langkah-langkah yang harus dilakukan secara berurutan dan tepat.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Iya, sangat membantu. Soalnya sebelumnya kami di lapangan kadang langsung kerja saja, tanpa terlalu mikir urutan yang benar. Setelah pelatihan ini, jadi lebih paham langkah-langkahnya, mulai dari persiapan sampai penanganan api. Jadi tidak asal semprot saja, tapi sudah ada caranya supaya lebih efektif.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta dalam menerapkan prosedur dan teknik pemadaman kebakaran secara lebih sistematis. Peserta tidak hanya memahami tahapan kerja, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dengan lebih terarah sehingga proses pemadaman dapat dilakukan secara lebih efektif.

c. Metode pelatihan dalam meningkatkan pemahaman

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan instruktur pelatihan adalah: “Metode apa yang Bapak gunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, diketahui bahwa metode pelatihan yang digunakan lebih menekankan pada praktik langsung dibandingkan dengan teori. Instruktur menyampaikan bahwa pendekatan ini dipilih karena karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang membutuhkan keterampilan teknis yang hanya dapat dikuasai melalui latihan. Oleh karena itu, setelah pemberian materi secara teoritis, peserta langsung diarahkan untuk mengikuti simulasi agar dapat memahami dan mempraktikkan materi secara langsung.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kami memang sengaja lebih banyak di praktik daripada teori. Karena pekerjaan ini tidak cukup hanya dipahami, tapi harus dilatih. Biasanya setelah dijelaskan, langsung kami arahkan ke simulasi supaya peserta bisa langsung mencoba dan tahu kesalahannya di mana.” (Wawancara, Agus

Fitrianto, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa metode pelatihan yang menitikberatkan pada praktik langsung merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Dengan adanya simulasi, peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga dapat mengidentifikasi kesalahan dan memperbaikinya secara langsung, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih optimal.

Selanjutnya, pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Bagaimana metode pelatihan yang digunakan dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa metode praktik langsung memberikan kemudahan dalam memahami materi yang disampaikan. Peserta menyampaikan bahwa penjelasan secara teori saja belum cukup untuk memberikan pemahaman yang utuh, sehingga praktik menjadi bagian yang paling membantu dalam proses pembelajaran. Simulasi yang dilakukan juga dinilai mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau menurut saya, yang paling membantu itu waktu praktik langsung. Soalnya kalau cuma dijelaskan saja, kadang susah dibayangkan. Tapi begitu dicoba sendiri, langsung paham. Apalagi waktu simulasi kebakaran, itu benar-benar terasa seperti kondisi di lapangan.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa metode praktik langsung dan simulasi memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman peserta pelatihan. Dengan adanya pengalaman langsung, peserta dapat lebih mudah memahami materi serta mengaitkannya dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga kemampuan yang diperoleh menjadi lebih aplikatif.

- d. Perubahan sikap atau kesiapan dalam menghadapi kebakaran

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan instruktur pelatihan adalah: “Apakah terdapat perubahan sikap atau kesiapan peserta dalam menghadapi situasi kebakaran setelah mengikuti pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan telah meningkatkan keterampilan teknis dan juga berdampak pada perubahan sikap peserta dalam menghadapi situasi kebakaran. Instruktur menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan dalam kepercayaan diri serta kemampuan untuk tetap tenang saat menghadapi kondisi darurat. Namun demikian, perubahan sikap tersebut masih memerlukan penguatan melalui latihan yang berkelanjutan agar dapat dipertahankan secara konsisten.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Perubahan sikap itu biasanya terlihat, terutama dari kepercayaan diri peserta. Mereka jadi lebih berani dan tidak panik. Tapi memang, untuk menjaga itu tetap konsisten, harus sering dilatih lagi, karena kalau tidak dipakai, biasanya bisa kembali seperti semula.” (Wawancara, Agus Fitrianto, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap perubahan sikap peserta, khususnya dalam meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi kepanikan saat menghadapi kebakaran. Akan tetapi, keberlanjutan latihan menjadi faktor penting agar perubahan sikap tersebut tidak bersifat sementara dan dapat terus dipertahankan dalam jangka panjang.

Selanjutnya, pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Apakah terdapat perubahan dalam sikap atau kesiapan Bapak/Ibu dalam menghadapi situasi kebakaran setelah mengikuti pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan memberikan peningkatan pada kesiapan

individu dalam menghadapi situasi kebakaran. Peserta menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, rasa ragu yang sebelumnya muncul saat menghadapi kondisi kebakaran mulai berkurang. Selain itu, peserta juga menjadi lebih memperhatikan aspek keselamatan dalam pelaksanaan tugas.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau dari saya pribadi, setelah ikut pelatihan jadi lebih siap. Dulu kadang masih ragu-ragu kalau menghadapi api besar, sekarang sudah lebih berani karena sudah tahu harus ngapain. Selain itu juga jadi lebih hati-hati soal keselamatan, tidak asal maju saja.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan dan perubahan sikap peserta dalam menghadapi kebakaran. Peserta tidak hanya menjadi lebih percaya diri, tetapi juga lebih memahami pentingnya keselamatan dalam setiap tindakan yang dilakukan di lapangan, sehingga dapat mengurangi risiko yang mungkin terjadi.

e. Kejelasan dan kemudahan pemahaman materi

Pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan instruktur pelatihan adalah: “Bagaimana penilaian Bapak terhadap kejelasan materi pelatihan dan kemampuan peserta dalam memahami materi tersebut?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur pelatihan, diketahui bahwa materi pelatihan telah dirancang agar mudah dipahami oleh peserta. Instruktur menyampaikan bahwa penyusunan materi telah disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan serta kemampuan dasar peserta. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, terdapat perbedaan kemampuan antar peserta dalam menyerap materi, sehingga tidak semua peserta dapat memahami materi dengan kecepatan yang sama. Oleh karena itu, instruktur juga mengombinasikan penyampaian materi dengan praktik langsung untuk membantu meningkatkan pemahaman peserta.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau menurut saya, materi sebenarnya sudah disusun supaya mudah dipahami, tapi memang kemampuan peserta berbeda-beda. Ada yang cepat tangkap, ada juga yang perlu penjelasan berulang. Makanya biasanya kami bantu dengan praktik supaya lebih mudah dimengerti.” (Wawancara, Agus Fitrianto, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa meskipun materi pelatihan telah disusun dengan mempertimbangkan kemudahan pemahaman, perbedaan kemampuan individu peserta menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas penyampaian materi. Oleh karena itu, diperlukan metode pendukung seperti praktik dan pengulangan agar seluruh peserta dapat memahami materi dengan lebih baik.

Selanjutnya, pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah materi pelatihan sudah cukup jelas dan mudah dipahami oleh peserta?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa secara umum materi yang diberikan dalam pelatihan dapat dipahami dengan baik, terutama ketika disertai dengan contoh langsung. Peserta menyampaikan bahwa metode praktik sangat membantu dalam memperjelas materi yang bersifat teknis. Namun demikian, terdapat beberapa bagian materi yang dirasa cukup sulit untuk dipahami dalam waktu singkat, sehingga memerlukan pengulangan agar dapat benar-benar dikuasai.

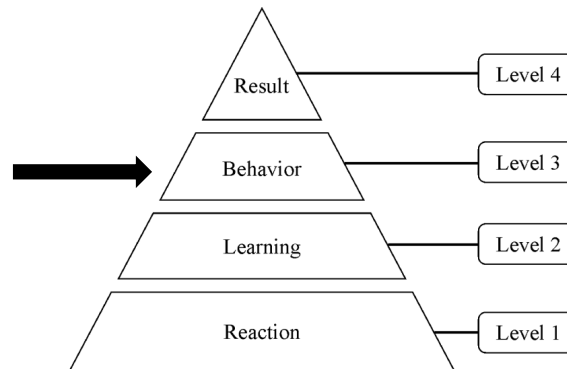
Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Secara umum jelas, apalagi kalau langsung dicontohkan. Cuma ada beberapa bagian yang agak susah dipahami cepat, terutama yang teknis. Jadi kadang perlu diulang lagi supaya benar-benar ngerti.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kejelasan materi pelatihan sudah cukup baik, terutama ketika didukung

dengan metode praktik langsung. Namun demikian, kompleksitas materi teknis menjadi tantangan tersendiri bagi peserta, sehingga diperlukan pengulangan dan penjelasan yang lebih mendalam agar pemahaman peserta dapat lebih optimal.

3. Level 3: *Behavior*

Gambar 4. 4 Model *Kirkpatrick* Level 3



Sumber: Dalimunthe (2022)

Pada level ini, penelitian berfokus pada perubahan perilaku dan penerapan hasil pelatihan di lapangan oleh pegawai. Informan yang diwawancarai sebanyak tiga orang terdiri dari dua orang informan primer yaitu Komandan Mako bernama Fahrudin dan peserta pelatihan bernama Idris, serta satu orang informan sekunder yaitu relawan pemadam kebakaran bernama Muhamad Maulana. Wawancara terhadap para informan dilakukan sebanyak tiga kali yaitu pada tanggal 3, 17, dan 31 Maret 2026, dengan tujuan untuk menjaga konsistensi data. Hasil wawancara yang dilakukan secara berulang menunjukkan bahwa jawaban informan cenderung konsisten pada setiap sesi, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya. Wawancara pada level ini bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta dan relawan mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, serta prosedur pemadaman yang telah dipelajari. Selain itu, level ini juga mengevaluasi perubahan sikap, kesiapan, serta kerja sama tim dalam situasi nyata di lapangan.

a. Perubahan cara bekerja setelah pelatihan

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan kepala regu adalah: “Menurut Bapak, apakah terdapat perubahan dalam cara bekerja anggota setelah mengikuti pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu/Komandan Mako, diketahui bahwa pelatihan yang telah diikuti oleh anggota memberikan perubahan dalam cara bekerja di lapangan. Komandan menyampaikan bahwa anggota yang telah mengikuti pelatihan mulai menunjukkan peningkatan dalam penerapan prosedur kerja, seperti melakukan pengecekan peralatan sebelum bertugas serta memperhatikan posisi kerja saat pemadaman. Namun demikian, perubahan tersebut belum sepenuhnya konsisten di seluruh anggota, terutama bagi anggota yang telah lama bekerja dan masih terbiasa dengan pola kerja sebelumnya.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Perubahannya ada dan cukup terlihat, terutama pada anggota yang baru selesai ikut pelatihan. Mereka sudah mulai mengikuti SOP, seperti pengecekan alat sebelum turun dan posisi kerja di lapangan. Tapi memang saya lihat belum semua konsisten. Biasanya yang sudah lama bekerja masih terbawa pola lama, jadi tetap perlu pengawasan dan penegasan di lapangan.” (Wawancara, Fahrudin, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak terhadap perubahan perilaku kerja anggota, khususnya dalam penerapan SOP. Akan tetapi, konsistensi dalam penerapan tersebut masih menjadi tantangan, sehingga diperlukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan agar seluruh anggota dapat menerapkan standar kerja yang sama.

Selanjutnya, pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Apakah terdapat perubahan dalam cara Bapak/Ibu bekerja setelah mengikuti pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan memberikan perubahan dalam cara bekerja

di lapangan, khususnya dalam hal penerapan prosedur kerja. Peserta menyampaikan bahwa sebelum mengikuti pelatihan, pekerjaan di lapangan lebih banyak dilakukan berdasarkan kebiasaan, tanpa memperhatikan urutan kerja yang sistematis. Setelah mengikuti pelatihan, peserta menjadi lebih terarah dalam bekerja dan mulai menerapkan prosedur yang telah dipelajari.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Iya, ada perubahan. Dulu kami lebih banyak mengandalkan kebiasaan saja di lapangan. Setelah ikut pelatihan, jadi lebih terarah kerjanya. Sekarang lebih memperhatikan prosedur, mulai dari datang ke lokasi sampai penanganannya. Jadi tidak asal cepat saja, tapi juga lebih terstruktur.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap perubahan perilaku kerja peserta, terutama dalam penerapan prosedur yang lebih sistematis dan terarah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk kebiasaan kerja yang lebih profesional di lapangan.

b. Penerapan pengetahuan dan keterampilan di lapangan

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan kepala regu adalah: “Bagaimana penilaian Bapak terhadap penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil pelatihan oleh anggota di lapangan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu/Komandan Mako, diketahui bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan telah mulai diterapkan oleh anggota di lapangan. Komandan menyampaikan bahwa anggota yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam penggunaan alat serta pemahaman terhadap pembagian tugas dalam tim. Namun demikian, penerapan tersebut belum sepenuhnya merata, terutama dalam situasi darurat yang menuntut kecepatan, di mana sebagian anggota masih kembali pada kebiasaan kerja sebelumnya.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Untuk penerapan, sudah mulai berjalan. Anggota yang ikut pelatihan umumnya sudah bisa menggunakan alat dengan teknik yang benar dan lebih paham pembagian tugas. Tapi saya akui, penerapannya belum merata. Masih ada yang harus diingatkan, terutama saat kondisi di lapangan sudah mendesak dan mereka kembali ke kebiasaan sebelumnya.” (Wawancara, Fahrudin, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan teknis dan pemahaman kerja tim di lapangan. Namun demikian, konsistensi dalam penerapan masih menjadi tantangan, terutama dalam kondisi tekanan tinggi, sehingga diperlukan penguatan melalui pembiasaan dan pengawasan yang berkelanjutan.

Selanjutnya, pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Bagaimana penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan telah mulai diterapkan dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Peserta menyampaikan bahwa pelatihan memberikan dasar yang jelas dalam bekerja, seperti pembagian tugas, teknik penggunaan alat, serta langkah-langkah dalam proses pemadaman. Meskipun kondisi di lapangan seringkali berbeda, namun peserta tetap dapat mengacu pada materi yang telah diperoleh selama pelatihan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau penerapannya, sekarang kami lebih ingat langkah-langkah yang sudah diajarkan. Misalnya pembagian tugas di tim, cara pegang alat, sampai teknik pemadaman yang benar. Walaupun di lapangan kadang situasinya beda-beda, tapi setidaknya kami punya dasar yang jelas dari pelatihan itu.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap penerapan pengetahuan dan keterampilan peserta di lapangan. Peserta tidak hanya memperoleh pemahaman secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam situasi nyata, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

c. Peningkatan kemampuan dalam menangani kebakaran

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan kepala regu adalah: “Apakah pelatihan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan anggota dalam menangani kejadian kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu/Komandan Mako, diketahui bahwa pelatihan memberikan peningkatan terhadap kemampuan anggota dalam menangani kebakaran, terutama pada tahap awal penanganan. Komandan menyampaikan bahwa anggota menjadi lebih siap dalam merespon situasi serta mampu memahami kondisi di lapangan dengan lebih cepat. Namun demikian, untuk penanganan kebakaran dengan tingkat kompleksitas yang lebih tinggi, masih diperlukan pengalaman lapangan yang memadai serta latihan yang berkelanjutan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau dari sisi kemampuan, ada peningkatan, khususnya dalam kesiapan dan respon awal. Anggota jadi lebih cepat memahami situasi dan tidak terlalu panik. Tapi untuk penanganan kebakaran yang lebih kompleks, masih perlu pengalaman lapangan dan latihan berulang. Jadi pelatihan ini membantu, tapi belum cukup kalau tidak diikuti jam terbang.” (Wawancara, Fahrudin, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemampuan dasar anggota dalam menangani kebakaran, khususnya dalam kesiapan dan respon awal. Namun demikian, untuk mencapai kemampuan yang lebih optimal, diperlukan kombinasi antara pelatihan dan pengalaman

langsung di lapangan agar anggota mampu menghadapi berbagai tingkat kesulitan kebakaran.

Selanjutnya, pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan Bapak/Ibu dalam menangani kejadian kebakaran di lapangan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan memberikan peningkatan terhadap kemampuan individu dalam menghadapi kebakaran. Peserta menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, rasa panik yang sebelumnya sering muncul dapat dikurangi, sehingga mampu bertindak dengan lebih terarah. Pengalaman simulasi yang diberikan selama pelatihan juga membantu peserta dalam memahami langkah-langkah yang harus dilakukan saat menghadapi kondisi nyata.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Menurut saya sangat membantu. Jadi lebih siap dan tidak panik waktu menghadapi kebakaran. Apalagi sudah pernah latihan simulasi, jadi waktu di lapangan rasanya tidak terlalu kaget. Kita sudah tahu harus ngapain dulu, mana yang harus didahulukan.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan peserta dalam menangani kebakaran, terutama dalam hal kesiapan mental dan penentuan langkah awal penanganan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan aspek teknis, tetapi juga membentuk kesiapan psikologis peserta dalam menghadapi situasi darurat.

d. Dukungan atasan dalam penerapan hasil pelatihan

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan kepala regu adalah: “Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan oleh pimpinan dalam mendorong anggota menerapkan hasil pelatihan di lapangan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu/Komandan Mako, diketahui bahwa terdapat dukungan dari pihak atasan dalam mendorong penerapan hasil pelatihan di lapangan. Komandan menyampaikan bahwa anggota yang telah mengikuti pelatihan diarahkan untuk langsung mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, anggota yang telah mengikuti pelatihan juga dijadikan contoh bagi anggota lain sebagai upaya untuk menyebarluaskan pengetahuan yang telah diperoleh. Namun demikian, penerapan tersebut tetap disesuaikan dengan kondisi nyata di lapangan yang tidak selalu sama dengan situasi saat pelatihan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kami dari pimpinan regu jelas mendukung penerapan hasil pelatihan. Setiap anggota yang sudah ikut pelatihan kami dorong untuk langsung menerapkan di lapangan. Bahkan dalam beberapa kasus, kami jadikan mereka sebagai contoh bagi anggota lain. Tapi tetap kami sesuaikan dengan kondisi di lokasi, karena tidak semua situasi bisa sama persis seperti saat pelatihan.” (Wawancara, Fahrudin, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa dukungan atasan berperan penting dalam mendorong penerapan hasil pelatihan oleh anggota. Dengan adanya arahan dan contoh yang diberikan, anggota memiliki dorongan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh. Namun demikian, fleksibilitas tetap diperlukan dalam penerapan di lapangan agar dapat menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapi.

Selanjutnya, keempat pertama yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Apakah atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa atasan memberikan dukungan yang cukup baik dalam

penerapan hasil pelatihan. Peserta menyampaikan bahwa atasan tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mengingatkan secara langsung untuk menggunakan metode yang telah dipelajari. Selain itu, peserta juga diberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan kepada anggota lain, sehingga hasil pelatihan dapat dimanfaatkan secara lebih luas.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Iya, atasan cukup mendukung. Biasanya kami diingatkan juga untuk pakai cara-cara yang sudah diajarkan waktu pelatihan. Kadang juga dikasih kesempatan untuk berbagi ke teman-teman lain. Jadi tidak cuma berhenti di pelatihan saja, tapi memang dipakai di kerja sehari-hari.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa dukungan atasan memberikan pengaruh positif terhadap penerapan hasil pelatihan oleh peserta. Dengan adanya arahan, pengawasan, dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan, peserta dapat lebih termotivasi untuk menerapkan keterampilan yang telah diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

e. Pengaruh terhadap kerja sama tim

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan kepala regu adalah: “Menurut Bapak, apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam penanganan kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu/Komandan Mako, diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja sama tim dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Komandan menyampaikan bahwa anggota yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan pemahaman yang lebih baik terkait peran masing-masing dalam tim, sehingga koordinasi menjadi lebih terarah. Namun demikian, masih terdapat kendala dalam menyamakan pemahaman antar anggota, khususnya bagi anggota yang belum mengikuti pelatihan, sehingga kerja sama tim belum sepenuhnya optimal.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Untuk kerja sama tim, ada peningkatan. Anggota yang sudah ikut pelatihan biasanya lebih paham peran masing-masing, jadi koordinasi lebih rapi. Tapi memang tantangannya di penyamaan pemahaman antar anggota, terutama yang belum ikut pelatihan. Itu yang kadang membuat kerja tim belum sepenuhnya optimal.” (Wawancara, Fahrudin, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan kerja sama tim, khususnya dalam hal koordinasi dan pembagian peran. Akan tetapi, perbedaan tingkat pemahaman antar anggota menjadi kendala dalam menciptakan kerja sama yang optimal, sehingga diperlukan upaya untuk menyamakan persepsi dan kemampuan di antara seluruh anggota.

Selanjutnya, pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan peserta pelatihan adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam penanganan kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta pelatihan, diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kerja sama tim di lapangan. Peserta menyampaikan bahwa melalui pelatihan, mereka memahami pentingnya bekerja secara tim serta peran masing-masing dalam proses pemadaman kebakaran. Hal ini juga berdampak pada peningkatan komunikasi antar anggota sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Iya, berpengaruh. Soalnya di pelatihan kami diajarkan kerja tim juga, tidak bisa kerja sendiri-sendiri. Jadi sekarang lebih paham peran masing-masing di lapangan. Komunikasi juga lebih enak, karena sudah sama-sama tahu tugasnya, jadi penanganannya lebih cepat dan tidak saling tumpang tindih.” (Wawancara, Idris, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja sama tim, terutama dalam hal pembagian tugas dan komunikasi antar

anggota. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai peran masing-masing, proses penanganan kebakaran dapat dilakukan secara lebih cepat, terkoordinasi, dan efisien.

Selain Kepala Regu/Komandan Mako dan peserta pelatihan, pada level perilaku (*behavior*) ini juga melibatkan informan sekunder, yaitu relawan pemadam kebakaran. Keterlibatan relawan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh perspektif tambahan terkait perubahan perilaku kerja anggota di lapangan, khususnya dalam hal kerja sama, koordinasi, serta penerapan hasil pelatihan saat penanganan kebakaran. Relawan sebagai pihak yang sering terlibat langsung dalam kegiatan pemadaman bersama petugas Damkar memiliki pengalaman empiris yang dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana perilaku anggota setelah mengikuti pelatihan, sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan tidak hanya bersumber dari internal organisasi saja.

a. Pengalaman mengikuti pelatihan

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan relawan adalah: “Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan pemadaman kebakaran? Jika ya, pelatihan tersebut berasal dari mana (dinas/Mako, pelatihan mandiri, atau lainnya)?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan relawan, diketahui bahwa relawan pemadam kebakaran juga telah dilibatkan dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara berkala, meskipun tidak dengan intensitas dan kedalaman materi yang sama seperti yang diterima oleh anggota Damkar. Informan menyampaikan bahwa keterlibatan relawan dalam pelatihan lebih difokuskan pada pemberian pemahaman dasar yang dapat menunjang peran mereka di lapangan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Saya sudah pernah ikut pelatihan dari dinas, biasanya diadakan sekitar dua kali dalam setahun. Kami sebagai relawan memang dilibatkan, walaupun

tidak sedalam anggota damkar. Tapi setidaknya kami dapat dasarnya.” (Wawancara, Muhamad Maulana, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada relawan telah memberikan bekal dasar yang cukup untuk mendukung keterlibatan mereka dalam kegiatan pemadaman kebakaran. Meskipun materi yang diberikan belum mendalam, pelatihan tersebut tetap memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman awal relawan terkait tugas dan peran mereka di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pelatihan bagi relawan menjadi salah satu upaya penting dalam mendukung sinergi antara petugas Damkar dan relawan.

b. Cara mempelajari teknik pemadaman

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan relawan adalah: “Jika belum pernah mengikuti pelatihan resmi, bagaimana Bapak/Ibu mempelajari teknik pemadaman kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan relawan, diketahui bahwa proses pembelajaran teknik pemadaman tidak hanya diperoleh melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman langsung di lapangan. Relawan menyampaikan bahwa keterlibatan dalam kegiatan pemadaman bersama petugas Damkar menjadi sarana pembelajaran yang efektif, di mana mereka dapat mengamati secara langsung teknik dan prosedur yang diterapkan oleh petugas. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman relawan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Selain dari pelatihan itu, kami juga banyak belajar dari pengalaman di lapangan. Biasanya sambil ikut bantu, kami lihat langsung cara kerja petugas damkar, jadi lama-lama paham juga.” (Wawancara, Muhamad Maulana, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pengalaman di lapangan menjadi salah satu sumber utama

pembelajaran bagi relawan dalam memahami teknik pemadaman kebakaran. Melalui proses observasi dan keterlibatan langsung, relawan secara bertahap mampu mengembangkan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan. Namun demikian, metode pembelajaran ini masih bersifat tidak terstruktur, sehingga diperlukan pelatihan yang lebih sistematis agar pemahaman yang diperoleh dapat lebih optimal dan terarah.

c. Penerapan di lapangan

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan relawan adalah: “Bagaimana cara Bapak/Ibu menerapkan pengetahuan atau pengalaman tersebut saat membantu penanganan kebakaran di lapangan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan relawan, diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas di lapangan, relawan berperan sebagai pendukung yang bekerja berdasarkan arahan dari petugas Damkar. Relawan tidak bertindak secara mandiri, melainkan menyesuaikan peran dengan kebutuhan di lokasi kejadian, seperti membantu dalam penggunaan peralatan maupun kegiatan evakuasi. Selain itu, pelatihan yang telah diikuti memberikan pemahaman kepada relawan mengenai batasan-batasan tindakan yang dapat dilakukan saat berada di lapangan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau di lapangan, kami biasanya bantu sesuai arahan dari petugas damkar. Misalnya bantu pegang selang, bantu suplai air, atau evakuasi. Dari pelatihan itu, kami jadi lebih paham apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.” (Wawancara, Muhamad Maulana, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman relawan terkait peran dan batasan tugas di lapangan. Relawan tidak hanya membantu secara fisik, tetapi juga mampu menyesuaikan tindakan dengan prosedur yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa

pelatihan memiliki peran penting dalam menciptakan koordinasi yang lebih baik antara relawan dan petugas Damkar, sehingga proses penanganan kebakaran dapat berjalan dengan lebih tertib dan aman.

d. Kendala bekerja sama dengan petugas terlatih

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan relawan adalah: “Apakah terdapat kendala dalam bekerja sama dengan petugas pemadam kebakaran yang telah mendapatkan pelatihan resmi?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan relawan, diketahui bahwa dalam pelaksanaan kerja sama dengan petugas Damkar di lapangan masih terdapat beberapa kendala, terutama dalam hal komunikasi. Kondisi lapangan yang seringkali ramai dan penuh tekanan menjadi faktor yang mempengaruhi kelancaran koordinasi antara relawan dan petugas. Namun demikian, relawan menyampaikan bahwa pengalaman mengikuti pelatihan sebelumnya membantu mereka dalam memahami alur kerja dan arahan yang diberikan oleh komandan di lapangan, sehingga kendala tersebut dapat diminimalisir.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kendala pasti ada, biasanya di komunikasi saat kondisi ramai. Tapi karena kami sudah pernah ikut pelatihan, jadi tidak terlalu bingung lagi. Tinggal menyesuaikan saja dengan arahan komandan di lapangan.” (Wawancara, Muhamad Maulana, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kendala utama dalam kerja sama antara relawan dan petugas Damkar terletak pada aspek komunikasi dalam situasi darurat. Meskipun demikian, pelatihan yang telah diikuti memberikan bekal bagi relawan untuk lebih memahami mekanisme kerja di lapangan, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan arahan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam mengurangi hambatan koordinasi dan mendukung kerja sama yang lebih efektif di lapangan.

e. Penilaian terhadap kemampuan relawan

Pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan relawan

adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah kemampuan relawan sudah cukup memadai dalam mendukung penanganan kebakaran?”

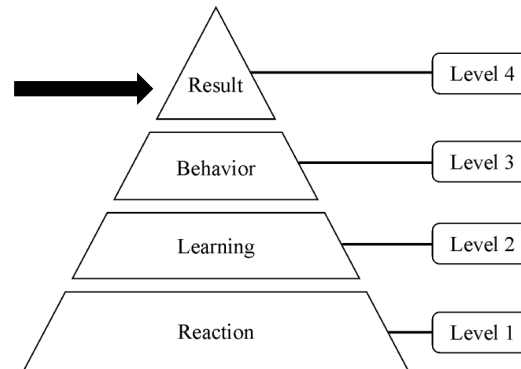
Berdasarkan hasil wawancara dengan informan relawan, diketahui bahwa kemampuan relawan dalam mendukung kegiatan pemadaman kebakaran masih perlu ditingkatkan. Relawan menilai bahwa pelatihan yang telah diberikan memang memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan dasar. Namun demikian, frekuensi pelatihan yang masih terbatas menyebabkan kemampuan tersebut belum berkembang secara optimal, sehingga dalam beberapa kondisi relawan masih merasa kurang percaya diri saat terlibat di lapangan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau dibilang cukup, menurut saya masih perlu ditingkatkan. Pelatihan yang ada sudah membantu, tapi karena tidak terlalu sering, kadang kami juga lupa atau kurang percaya diri saat di lapangan. Kalau bisa lebih sering atau lebih mendalam, kami pasti bisa lebih maksimal bantu.” (Wawancara, Muhamad Maulana, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada relawan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kemampuan secara optimal. Keterbatasan frekuensi dan kedalaman materi menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan kesiapan relawan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam pelaksanaan pelatihan, baik dari segi intensitas maupun kualitas materi, agar relawan dapat berkontribusi secara lebih maksimal dalam kegiatan pemadaman kebakaran.

4. Level 4: *Result*

Gambar 4. 5 Model *Kirkpatrick* Level 4



Sumber: Dalimunthe (2022)

Pada level ini, penelitian menitikberatkan pada hasil akhir dari pelatihan, yaitu dampak yang dirasakan terhadap kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Informan yang diwawancarai pada level ini adalah ada dua orang informan sekunder yaitu Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, H. Fida Hurasani, S.Sos., serta masyarakat yang pernah menjadi korban kebakaran bernama Erma. Wawancara terhadap kedua informan dilakukan pada tanggal 3, 17, dan 31 Maret 2026, dengan tujuan untuk menjaga konsistensi data. Hasil wawancara yang dilakukan secara berulang menunjukkan bahwa jawaban informan cenderung konsisten pada setiap sesi, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya. Wawancara pada level ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai peningkatan kompetensi pegawai, efektivitas penanganan kebakaran, serta kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

a. Dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam

Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja di lapangan. Hal ini terlihat dari adanya perubahan pada anggota yang telah mengikuti pelatihan, terutama dalam hal kesiapan dan pembagian tugas saat melakukan penanganan kebakaran. Namun demikian, dampak tersebut belum dirasakan secara merata oleh seluruh anggota, mengingat keterbatasan jumlah peserta pelatihan yang dapat diberangkatkan.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau kita lihat di lapangan, memang ada dampaknya. Terutama untuk anggota yang ikut pelatihan terakhir, mereka lebih cepat dalam mengambil posisi saat turun dari mobil, sudah tahu tugas masing-masing tanpa harus banyak diarahkan. Namun memang perlu kami sampaikan juga, karena keterbatasan anggaran, dari ratusan anggota yang ada, hanya 5 orang yang sempat kami kirim ke Jakarta untuk mengikuti pelatihan tersebut. Lima orang ini kemudian kami jadikan sebagai instruktur internal di Mako untuk melatih anggota lainnya. Tapi tetap saja, hasilnya belum bisa maksimal karena proses penyampaian kembali itu tidak sama dengan pelatihan langsung yang mereka terima.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya bagi anggota yang mengikuti pelatihan secara langsung. Namun demikian, keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam pemerataan pelatihan, sehingga hanya sebagian kecil anggota yang mendapatkan kesempatan tersebut. Upaya yang dilakukan melalui penunjukan peserta pelatihan sebagai instruktur internal di Mako menjadi solusi untuk menyebarluaskan pengetahuan, meskipun efektivitasnya masih belum setara dengan pelatihan langsung yang diterima.

- b. Perubahan kecepatan dan ketepatan penanganan kebakaran

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Apakah terdapat perubahan dalam efektivitas atau kecepatan penanganan kebakaran setelah pegawai mengikuti pelatihan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kecepatan dan ketepatan penanganan kebakaran, khususnya pada tahap awal penanganan di lapangan. Anggota yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menentukan prioritas tindakan, sehingga proses penanganan menjadi lebih terarah. Selain itu, pelatihan internal yang dilaksanakan di Mako juga memberikan dampak terhadap anggota lain, meskipun tidak sepenuhnya setara dengan pelatihan langsung.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Ada peningkatan, khususnya di tahap awal penanganan. Anggota yang sudah ikut pelatihan di Jakarta itu terlihat lebih sigap dalam menentukan titik prioritas pemadaman. Dulu kadang masih ragu, sekarang sudah lebih terarah. Selain itu, melalui pelatihan internal di Mako yang dibimbing oleh lima orang tersebut, ada juga peningkatan pada anggota lain, walaupun memang tidak sepenuhnya sama. Tapi untuk kecepatan tiba di lokasi, itu tetap dipengaruhi faktor luar seperti jarak pos, kondisi jalan, dan kepadatan.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan ketepatan penanganan kebakaran, terutama dalam hal pengambilan keputusan awal di lapangan. Meskipun demikian, peningkatan kecepatan respon secara keseluruhan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pelatihan, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti jarak, akses jalan, dan kondisi lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penanganan kebakaran merupakan hasil dari kombinasi antara peningkatan kompetensi sumber

daya manusia dan dukungan faktor operasional di lapangan.

c. Pengaruh pelatihan terhadap pelayanan kepada masyarakat

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam penanganan kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam aspek sikap dan komunikasi petugas di lapangan. Anggota yang telah mengikuti pelatihan, baik secara langsung maupun melalui pembekalan internal di Mako, menunjukkan perubahan dalam cara menghadapi masyarakat saat terjadi kebakaran. Perubahan tersebut terlihat dari sikap yang lebih tenang, komunikatif, dan mampu memberikan arahan dengan lebih baik kepada masyarakat dalam situasi darurat.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Dari evaluasi kami, anggota yang sudah ikut pelatihan maupun yang mendapatkan pembekalan dari instruktur internal di Mako menunjukkan perubahan dalam cara mereka menghadapi masyarakat. Mereka lebih tenang, komunikatif, dan tidak mudah panik saat di lokasi kejadian. Ini cukup penting, karena dalam situasi darurat, masyarakat juga butuh kepastian dan arahan dari petugas.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam aspek sikap dan komunikasi petugas. Kemampuan untuk tetap tenang dan memberikan arahan yang jelas menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap petugas pemadam kebakaran. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk profesionalitas petugas dalam memberikan pelayanan publik.

d. Peningkatan kompetensi pegawai setelah pelatihan

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Apakah pelatihan yang diberikan sudah mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara keseluruhan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara merata. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan secara langsung, sehingga peningkatan kompetensi masih terfokus pada sebagian kecil anggota. Meskipun telah dilakukan upaya melalui pelatihan internal di Mako, hasil yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan tingkat kemampuan antar pegawai.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Kalau secara keseluruhan tentu belum. Dengan jumlah personel yang cukup banyak, sementara yang mendapat pelatihan langsung hanya 5 orang, peningkatan kompetensi belum merata. Memang kami sudah mencoba mengatasi dengan menjadikan mereka sebagai instruktur di Mako untuk melatih anggota lain, tapi tetap ada perbedaan kualitas antara yang mengikuti pelatihan langsung dengan yang hanya menerima pelatihan lanjutan di internal.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi pegawai, namun belum merata secara keseluruhan. Keterbatasan jumlah peserta pelatihan menjadi faktor utama yang mempengaruhi distribusi peningkatan kompetensi. Upaya melalui pelatihan internal yang dipandu oleh instruktur dari peserta pelatihan menjadi solusi yang dilakukan, namun efektivitasnya masih belum sepenuhnya setara dengan pelatihan langsung, sehingga diperlukan strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kompetensi seluruh pegawai.

e. Upaya perbaikan pelaksanaan pelatihan

Pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apa yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan pelatihan agar hasilnya lebih optimal?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan pelatihan agar hasil yang diperoleh dapat lebih optimal. Upaya perbaikan yang diusulkan berfokus pada pemerataan peserta pelatihan serta keberlanjutan program pelatihan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan internal di Mako juga perlu ditingkatkan kualitasnya agar mampu memberikan hasil yang lebih terstandar dan efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Yang perlu ditingkatkan terutama dari sisi pemerataan peserta dan keberlanjutan pelatihan. Idealnya tidak hanya 5 orang saja yang diberangkatkan, tapi bisa lebih banyak agar dampaknya lebih luas. Selain itu, pelatihan internal di Mako juga perlu diformalkan, misalnya dengan kurikulum yang jelas dan evaluasi berkala, supaya penyampaian materi dari instruktur internal bisa lebih terstandar.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa perbaikan pelaksanaan pelatihan perlu difokuskan pada peningkatan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan secara langsung serta penguatan sistem pelatihan internal. Dengan adanya pemerataan peserta, diharapkan peningkatan kompetensi dapat dirasakan oleh lebih banyak anggota. Selain itu, formalisasi pelatihan internal melalui penyusunan kurikulum dan evaluasi berkala menjadi langkah penting untuk memastikan kualitas penyampaian materi tetap terjaga dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

f. Pelaksanaan pelatihan bagi relawan

Pertanyaan keenam yang diajukan kepada informan kepala

dinas adalah: “Apakah ada pelatihan yang dilaksanakan oleh Mako untuk para relawan pemadam kebakaran?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan bagi relawan saat ini masih bersifat dasar dan belum dilaksanakan secara optimal. Pembekalan yang diberikan kepada relawan lebih difokuskan pada pengenalan alat serta prosedur keselamatan sebagai persiapan sebelum terlibat di lapangan. Namun demikian, pelatihan yang diterima relawan belum setara dengan pelatihan yang diberikan kepada anggota internal, khususnya dalam hal pendampingan langsung oleh instruktur yang telah mengikuti pelatihan resmi.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Untuk relawan, saat ini memang ada pembekalan dasar, seperti pengenalan alat dan prosedur keselamatan sebelum mereka ikut turun ke lapangan. Namun berbeda dengan anggota internal, relawan belum mendapatkan pelatihan yang dibimbing secara langsung oleh instruktur yang sudah mengikuti pelatihan resmi, sehingga masih perlu ditingkatkan ke depannya.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan bagi relawan masih belum maksimal dan memerlukan pengembangan lebih lanjut. Meskipun pembekalan dasar telah diberikan, keterbatasan dalam pendampingan dan kedalaman materi menjadi kendala dalam peningkatan kemampuan relawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas pelatihan relawan, baik melalui keterlibatan instruktur yang kompeten maupun penyusunan program pelatihan yang lebih terstruktur.

g. Peran relawan dalam penanganan kebakaran

Pertanyaan ketujuh yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah keterlibatan relawan membantu mempercepat penanganan kebakaran di lapangan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam

Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa relawan memiliki peran yang cukup penting dalam mendukung penanganan kebakaran, khususnya pada situasi tertentu seperti kebakaran berskala besar atau di wilayah dengan kepadatan tinggi. Relawan berkontribusi dalam membantu pekerjaan teknis di lapangan, terutama yang berkaitan dengan tenaga fisik. Namun demikian, keterlibatan relawan tetap memerlukan pengawasan dari anggota Damkar, mengingat kemampuan relawan yang masih beragam.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Relawan sangat membantu, terutama saat kejadian kebakaran yang cukup besar atau di lokasi padat. Mereka bisa membantu dari sisi tenaga, seperti penarikan selang atau suplai air. Tapi tetap harus dalam pengawasan anggota, karena kemampuan mereka berbeda-beda.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa relawan memberikan kontribusi positif dalam mendukung kegiatan pemadaman kebakaran, khususnya dalam aspek tenaga dan bantuan teknis di lapangan. Namun demikian, keterbatasan kemampuan yang dimiliki relawan menjadi alasan perlunya pengawasan dari petugas Damkar agar pelaksanaan tugas tetap berjalan sesuai prosedur dan aman. Hal ini menunjukkan bahwa peran relawan bersifat pendukung dan tetap membutuhkan koordinasi yang baik dengan petugas profesional.

h. Kebutuhan pelatihan bagi relawan

Pertanyaan kedelapan yang diajukan kepada informan kepala dinas adalah: “Menurut Bapak/Ibu, apakah perlu adanya pelatihan khusus dari dinas untuk relawan?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara, diketahui bahwa pelatihan bagi relawan merupakan kebutuhan yang penting untuk ditingkatkan. Mengingat relawan sering terlibat langsung dalam kegiatan

pemadaman kebakaran, diperlukan adanya pelatihan khusus yang dapat memberikan pemahaman dasar yang seragam. Selain itu, pelibatan relawan dalam pelatihan yang dibimbing oleh instruktur internal di Mako juga dinilai sebagai langkah yang dapat meningkatkan kualitas dan keseragaman dalam penanganan kebakaran.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Menurut saya sangat perlu. Karena relawan ini sering terlibat langsung di lapangan, maka perlu ada pelatihan khusus dari dinas agar mereka memiliki pemahaman dasar yang sama. Ke depan, kalau memungkinkan, relawan juga bisa dilibatkan dalam pelatihan yang dibimbing oleh instruktur internal kita di Mako, sehingga standar penanganannya bisa lebih seragam.” (Wawancara, Fida Hurasani, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan bagi relawan merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mendukung efektivitas penanganan kebakaran. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan melibatkan instruktur yang kompeten, diharapkan relawan dapat memiliki pemahaman dan keterampilan yang lebih baik serta mampu bekerja secara lebih terkoordinasi dengan petugas Damkar. Hal ini juga menjadi upaya untuk menciptakan standar penanganan yang lebih seragam di lapangan.

Selanjutnya, pada level hasil (*result*) ini juga disajikan hasil wawancara dengan masyarakat yang pernah menjadi korban kebakaran. Informan dalam kategori ini diharapkan dapat memberikan perspektif eksternal terkait dampak pelatihan terhadap kinerja petugas di lapangan, khususnya dalam hal kecepatan penanganan, ketepatan tindakan, serta kualitas pelayanan yang dirasakan secara langsung. Dengan melibatkan korban kebakaran sebagai informan, penelitian ini dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hasil pelatihan, tidak hanya dari sudut pandang internal organisasi, tetapi juga dari pihak yang menerima layanan.

a. Kecepatan respon petugas pemadam kebakaran

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada informan korban kebakaran adalah: “Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kecepatan respon petugas pemadam kebakaran sejak dihubungi hingga tiba di lokasi kejadian?”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan korban kebakaran, diketahui bahwa petugas pemadam kebakaran menunjukkan respon yang cukup cepat dalam menangani kejadian kebakaran. Informan menyampaikan bahwa setelah dilakukan pelaporan, petugas tidak membutuhkan waktu yang lama untuk tiba di lokasi. Kecepatan respon tersebut dinilai memberikan dampak positif dalam mencegah penyebaran api ke area yang lebih luas.

Adapun pernyataan informan sebagai berikut: “Waktu itu kami panik sekali, tapi setelah ditelepon, tidak lama mobil pemadam datang. Menurut saya sudah cukup cepat, mungkin sekitar belasan menit. Jadi api tidak sempat makin besar ke rumah tetangga.” (Wawancara, Erma, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kecepatan respon petugas pemadam kebakaran sudah cukup baik dalam menangani kejadian kebakaran. Waktu tanggap yang relatif cepat menjadi faktor penting dalam meminimalisir dampak kebakaran, khususnya dalam mencegah penyebaran api ke bangunan lain di sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan petugas dalam merespon laporan masyarakat telah berjalan dengan cukup efektif.

b. Ketepatan tindakan petugas saat pemadaman

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada informan korban kebakaran adalah: “Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap tindakan yang dilakukan petugas saat proses pemadaman berlangsung?”

Dari wawancara dengan informan korban, terlihat bahwa petugas pemadam kebakaran mampu mengambil tindakan yang tepat saat menghadapi kebakaran. Informan mengamati bahwa petugas langsung mengetahui area prioritas yang harus ditangani dan

melaksanakan pemadaman secara sistematis. Hal ini memberikan rasa tenang bagi masyarakat karena menunjukkan profesionalisme dan pengalaman petugas dalam menangani kebakaran.

Pernyataan informan adalah sebagai berikut: “Petugasnya langsung kerja, tidak banyak bicara. Mereka tahu bagian mana yang harus disiram dulu. Kelihatan sudah biasa menangani kebakaran, jadi kami juga agak tenang melihatnya.” (Wawancara, Erma, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa petugas pemadam kebakaran memiliki ketepatan dalam melaksanakan tugasnya di lapangan. Tindakan yang terarah dan prioritas yang jelas membantu mempercepat proses pemadaman serta memberikan rasa aman bagi korban, menunjukkan kompetensi dan pengalaman petugas dalam menangani berbagai situasi kebakaran.

c. Sikap dan perilaku petugas di lokasi kejadian

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada informan korban kebakaran adalah: “Bagaimana sikap dan perilaku petugas pemadam kebakaran saat berada di lokasi kejadian?”

Dari wawancara dengan informan korban, terlihat bahwa petugas pemadam kebakaran menunjukkan sikap dan perilaku yang profesional di lokasi kejadian. Informan mengamati bahwa petugas tetap tenang, bersikap sopan, dan memberikan arahan yang jelas untuk menjaga keselamatan masyarakat. Sikap seperti ini membantu mengurangi kepanikan korban dan menciptakan situasi yang lebih terkendali di tengah kebakaran.

Pernyataan informan adalah sebagai berikut: “Petugasnya baik-baik, tidak marah atau panik. Mereka juga sempat bilang ke kami supaya menjauh dulu biar aman. Cara bicaranya juga sopan.” (Wawancara, Erma, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa sikap dan perilaku petugas di lokasi kejadian sangat mendukung keselamatan dan kenyamanan korban. Profesionalisme, ketenangan, dan komunikasi

yang sopan menunjukkan kemampuan petugas dalam mengelola situasi darurat sekaligus membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pemadam kebakaran.

d. Kemampuan petugas dalam meminimalisir kerusakan

Pertanyaan keempat yang diajukan kepada informan korban kebakaran adalah: “Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana penanganan petugas dapat membantu meminimalisir kerusakan akibat kebakaran yang terjadi?”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran mampu meminimalisir kerusakan akibat kebakaran. Meskipun sebagian rumah mengalami kerusakan, tindakan cepat dan tepat petugas membantu menyelamatkan sebagian bangunan dan mencegah kerugian yang lebih besar. Hal ini menunjukkan kemampuan petugas dalam mengatur prioritas area yang harus dipadamkan terlebih dahulu untuk meminimalkan dampak kerusakan.

Pernyataan informan adalah sebagai berikut: “Memang ada bagian rumah yang habis terbakar, tapi tidak semuanya. Dapur yang paling parah, tapi ruang depan masih bisa diselamatkan. Mungkin kalau petugasnya terlambat, bisa habis semua.” (Wawancara, Erma, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kemampuan petugas dalam menilai situasi dan mengambil tindakan yang cepat berperan penting dalam meminimalkan kerusakan properti. Prioritas yang tepat dan respons yang sigap membantu mengurangi kerugian bagi korban kebakaran.

e. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemadam kebakaran

Pertanyaan kelima yang diajukan kepada informan korban kebakaran adalah: “Secara keseluruhan, bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas pemadam kebakaran?”

Hasil wawancara menunjukkan bahwa masyarakat yang menjadi korban kebakaran merasa puas dengan pelayanan yang

diberikan oleh petugas pemadam kebakaran. Kepuasan ini muncul karena petugas bertindak cepat, tepat, dan komunikatif di lokasi kejadian sehingga membantu masyarakat tetap tenang dan merasa terbantu dalam situasi darurat.

Pernyataan informan adalah sebagai berikut: “Kalau dari saya pribadi, saya puas dengan kerja petugas. Mereka sudah membantu kami semampunya dalam kondisi seperti itu. Kami juga merasa sangat terbantu.” (Wawancara, Erma, 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa pelayanan petugas pemadam kebakaran memberikan rasa aman dan kepuasan kepada masyarakat, meskipun kondisi darurat dan situasi kebakaran tidak selalu ideal.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan selama lima hari, yaitu pada tanggal 25 Februari hingga 1 Maret 2026, diperoleh gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan pelatihan dan kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara. Pada hari pertama tanggal 25 Februari 2026, observasi difokuskan pada kondisi umum instansi, meliputi jumlah pegawai, struktur organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan seperti ruang pelatihan, alat pemadam, alat pelindung diri (APD), dan media pembelajaran, yang menunjukkan bahwa fasilitas secara umum telah tersedia namun masih memiliki keterbatasan. Pada hari kedua tanggal 26 Februari 2026, pengamatan terhadap proses pelaksanaan pelatihan menunjukkan bahwa metode yang digunakan oleh instruktur cenderung berbasis praktik langsung dengan tingkat interaksi yang cukup baik antara instruktur dan peserta. Selanjutnya, pada hari ketiga tanggal 27 Februari 2026, partisipasi peserta terlihat cukup tinggi dari segi kehadiran, kedisiplinan, dan antusiasme. Namun, terlihat bahwa kemampuan dalam memahami dan mempraktikkan materi masih bervariasi. Pada hari keempat tanggal 28 Februari 2026, pelaksanaan evaluasi pelatihan telah dilakukan

melalui pemberian umpan balik oleh instruktur, namun tindak lanjut setelah pelatihan belum sepenuhnya optimal. Sementara itu, pada hari kelima tanggal 1 Maret 2026, hasil pelatihan mulai terlihat dalam aktivitas kerja sehari-hari, dimana peserta yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kesiapsiagaan dan koordinasi tim yang lebih baik dibandingkan dengan yang belum mengikuti pelatihan. Observasi awal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada fasilitas, pemerataan pemahaman, dan keberlanjutan program pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, selanjutnya dilakukan pendalaman data melalui wawancara kepada informan yang sama sebanyak tiga kali untuk menjaga konsistensi jawaban, yaitu pada tanggal 3 Maret, 17 Maret, dan 31 Maret 2026. Hasil wawancara tersebut kemudian menjadi dasar dalam menganalisis efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai menggunakan Model *Kirkpatrick*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara memberikan dampak yang positif pada berbagai aspek. Pada Level 1 (*Reaction*), peserta menyatakan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan metode penyampaian yang menitikberatkan pada praktik langsung cukup efektif, meskipun terdapat kendala berupa keterbatasan waktu, fasilitas, dan jumlah peserta yang membatasi pendalaman materi. Pada Level 2 (*Learning*), pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar peserta, khususnya dalam penggunaan alat, pemahaman prosedur pemadaman, serta kesiapan mental menghadapi kebakaran, meskipun tingkat keberhasilan berbeda antara peserta dengan latar belakang pengalaman yang berbeda. Pada Level 3 (*Behavior*), pelatihan mempengaruhi perubahan perilaku peserta di lapangan, terlihat dari penerapan prosedur kerja yang lebih sistematis, peningkatan kemampuan teknis, serta kerja sama tim yang lebih baik, baik bagi pegawai maupun relawan, meskipun konsistensi penerapan masih memerlukan pembinaan berkelanjutan. Sementara itu, pada Level 4 (*Result*),

pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, ketepatan dan kecepatan penanganan kebakaran, kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta kompetensi pegawai, meskipun keterbatasan anggaran dan jumlah peserta menjadi faktor yang mempengaruhi pemerataan hasil pelatihan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesiapan, kemampuan, dan profesionalitas petugas pemadam kebakaran, baik dalam aspek teknis maupun pelayanan publik.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan di lapangan, pelatihan yang diselenggarakan telah mampu meningkatkan kesiapan dan keterampilan peserta, namun pelaksanaan di lapangan menunjukkan beberapa kendala yang perlu diperbaiki. Kendala utama terlihat pada keterbatasan waktu pelatihan yang membuat beberapa materi, terutama praktik, tidak dapat didalami secara optimal. Selain itu, jumlah fasilitas dan sarana pelatihan yang terbatas menyebabkan tidak semua peserta dapat berlatih secara merata, sehingga kemampuan yang diperoleh antar peserta berbeda. Dari sisi metode, meskipun praktik langsung dan simulasi terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman, kecepatan penyampaian materi oleh instruktur kadang membuat peserta dengan pengalaman minim sulit mengikuti. Evaluasi juga menunjukkan bahwa keberlanjutan pelatihan masih kurang, sehingga peningkatan keterampilan dan kesiapan mental peserta tidak sepenuhnya terjaga dalam jangka panjang. Dukungan atasan dan penerapan pembelajaran di lapangan menjadi faktor penting yang dapat memperkuat hasil pelatihan, namun perbedaan kemampuan antar anggota tetap menjadi tantangan dalam menciptakan koordinasi yang optimal. Oleh karena itu, evaluasi di lapangan menekankan perlunya peningkatan alokasi waktu, fasilitas, dan program pelatihan berkesinambungan agar pelatihan tidak hanya memberikan pemahaman sementara, tetapi benar-benar mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara menyeluruh.

Model evaluasi pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada *Kirkpatrick Four Levels Training Evaluation Model*, yaitu

kerangka sistematis yang digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan melalui empat aspek: reaksi peserta (*Reaction*), perubahan pengetahuan dan keterampilan (*Learning*), perubahan perilaku kerja (*Behavior*), serta hasil dan dampak pelatihan terhadap organisasi (*Results*). Model ini pertama kali dikembangkan oleh Donald L. *Kirkpatrick* pada tahun 1959 dan hingga kini masih digunakan secara luas dalam berbagai konteks evaluasi pelatihan di organisasi karena kemampuannya menstrukturkan penilaian dari respons awal peserta hingga hasil nyata di tempat kerja. Studi bibliometrik menyatakan bahwa meskipun model ini telah berusia puluhan tahun, model *Kirkpatrick* tetap relevan dan dapat diterapkan pada berbagai situasi pelatihan untuk mengukur efektivitas pelatihan secara komprehensif karena hubungan hierarkis antar level yang dapat menunjukkan bagaimana reaksi positif peserta dapat berkorelasi dengan pembelajaran, perilaku di tempat kerja, dan hasil organisasi secara keseluruhan (Alsamah & Callinan, 2021).

Jika ditinjau berdasarkan Model Evaluasi *Kirkpatrick*, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara telah sesuai dengan keempat level evaluasi yang dikemukakan. Hal ini terlihat dari adanya pengukuran reaksi peserta (Level 1) melalui tanggapan terhadap materi dan metode pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan (Level 2), perubahan perilaku kerja di lapangan (Level 3), serta dampak terhadap kinerja dan kualitas pelayanan (Level 4). Namun demikian, penerapannya belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala yaitu keterbatasan waktu, fasilitas, serta kurangnya keberlanjutan program pelatihan yang mempengaruhi konsistensi hasil pada level *behavior* dan *result*. Selain itu, temuan di lapangan juga menunjukkan bahwa faktor dukungan organisasi dan pengalaman peserta menjadi variabel penting yang tidak dijelaskan dalam model *Kirkpatrick*, sehingga dalam praktiknya diperlukan pendekatan tambahan atau penguatan manajerial agar hasil pelatihan dapat lebih maksimal dan berkelanjutan.

Jika ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan *human capital* yang bertujuan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme pegawai. Dalam teori SDM, kompetensi mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang menjadi dasar bagi individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Selain itu, peningkatan kinerja merupakan output utama dari pengelolaan SDM yang dipengaruhi oleh kualitas kompetensi dan proses pembelajaran yang diperoleh melalui pelatihan. Dari sisi perilaku kerja, perubahan yang terjadi menunjukkan peningkatan profesionalisme, yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional dan bekerja secara kolaboratif. Dengan demikian, pelatihan dipandang sebagai kegiatan peningkatan kemampuan teknis semata dan juga bagian dari strategi pengembangan SDM yang berperan dalam membentuk pegawai yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada kinerja. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini memperkuat bahwa efektivitas pelatihan yang diukur melalui Model *Kirkpatrick* sejalan dengan tujuan utama pengelolaan SDM dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang menggunakan Model Evaluasi *Kirkpatrick* untuk menilai program pelatihan. Salah satu penelitian oleh Diljah & Ahmad (2024) dengan judul *Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 3 pada Program Pengembangan Operator di PT Pupuk Kaltim* menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan kompetensi operator, terbukti adanya perubahan perilaku kerja yang signifikan setelah pelatihan, terutama dalam keterampilan teknis di tempat kerja (*behavior Level 3*), sehingga program pelatihan dianggap efektif dalam meningkatkan performa pegawai sesuai tujuan operasional organisasi. Selain itu, penelitian lain yang relevan berasal dari Syafitri & Tumanggor dalam artikel *Evaluasi Pelatihan Kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Model Kirkpatrick di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia* yang menemukan bahwa

pelatihan kebencanaan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam menghadapi bencana melalui pengukuran secara komprehensif pada beberapa level *Kirkpatrick*, yaitu reaksi peserta terhadap materi pelatihan yang umumnya positif serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan praktis yang signifikan setelah pelatihan, meskipun rekomendasi perbaikan tetap diperlukan pada aspek keberlanjutan evaluasi dan penguatan penerapan pelatihan di lapangan; hasil tersebut memperkuat gambaran bahwa model evaluasi *Kirkpatrick* efektif untuk mengukur beragam dimensi efektivitas pelatihan di konteks pemerintahan Indonesia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara dengan menggunakan Model *Kirkpatrick*, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Level 1 (*Reaction*)

Pelatihan pada level reaksi menunjukkan hasil yang cukup baik, ditandai dengan respon positif peserta terhadap materi dan metode pelatihan yang berbasis praktik langsung. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan peserta (Idris) yang menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dengan kondisi nyata di lapangan dan simulasi sangat membantu pemahaman. Namun demikian, efektivitas pelatihan pada level ini belum optimal, karena ditemukan kendala berupa keterbatasan waktu pelatihan, penyampaian materi yang terlalu cepat, serta keterbatasan fasilitas yang menyebabkan praktik tidak merata. Kondisi ini juga berkaitan dengan karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja <5 tahun dan pendidikan SMA, sehingga membutuhkan waktu belajar dan pengulangan yang lebih intensif. Dalam perspektif teori *Kirkpatrick*, level *reaction* berkaitan dengan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan. Oleh karena itu, meskipun pelatihan telah memenuhi aspek relevansi materi, keterbatasan pada aspek fasilitas dan durasi menunjukkan bahwa kualitas pelatihan pada level ini belum sepenuhnya optimal.

2. Level 2 (*Learning*)

Pada level pembelajaran, pelatihan terbukti mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar peserta, terutama dalam penggunaan alat, pemahaman prosedur pemadaman, serta kemampuan membaca situasi di lapangan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan instruktur (Agus Fitrianto) dan peserta yang menunjukkan adanya perubahan dari cara kerja

berbasis kebiasaan menjadi lebih sistematis. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mental peserta dalam menghadapi kebakaran. Namun, hasil pembelajaran belum merata, karena adanya perbedaan latar belakang pengalaman peserta serta keterbatasan waktu pelatihan. Dengan demikian, pada level *learning* dapat dikatakan baik, tetapi belum optimal dalam pemerataan hasil belajar. Berdasarkan teori *Kirkpatrick*, level *learning* mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah pelatihan. Dengan demikian, pelatihan pada level ini dapat dikategorikan baik karena mampu meningkatkan kompetensi dasar peserta, namun belum optimal dalam pemerataan hasil pembelajaran.

3. Level 3 (*Behavior*)

Pada level perilaku, pelatihan memberikan dampak terhadap perubahan cara kerja pegawai di lapangan, seperti mulai diterapkannya SOP, penggunaan teknik yang lebih tepat, serta peningkatan kerja sama tim. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Komandan Mako (Fahrudin) dan peserta yang menunjukkan adanya perubahan dari pola kerja lama menuju kerja yang lebih terstruktur. Namun demikian, perubahan perilaku ini belum konsisten dan belum merata, terutama pada anggota yang telah lama bekerja dan masih terbiasa dengan metode lama. Selain itu, dalam kondisi darurat, beberapa anggota masih kembali pada kebiasaan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pada level *behavior*, pelatihan sudah memberikan dampak, tetapi belum optimal karena kurangnya pembinaan dan pengawasan berkelanjutan. Dalam teori *Kirkpatrick*, level *behavior* menekankan pada sejauh mana hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, meskipun telah terjadi perubahan perilaku, ketidakkonsistenan dalam penerapan menunjukkan bahwa pelatihan pada level ini belum optimal dan masih memerlukan penguatan melalui pembinaan serta evaluasi berkelanjutan.

4. Level 4 (*Result*)

Pada level hasil, pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan

kinerja pegawai, seperti meningkatnya kesiapan dalam menghadapi kebakaran, respon awal yang lebih cepat, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini juga terlihat dari meningkatnya kepercayaan diri dan kemampuan pegawai dalam bertindak di situasi darurat. Namun, hasil pelatihan belum sepenuhnya maksimal dan merata, karena keterbatasan jumlah peserta, fasilitas pelatihan, serta belum adanya program pelatihan yang berkelanjutan. Selain itu, untuk penanganan kebakaran dengan tingkat kompleksitas tinggi, masih diperlukan pengalaman lapangan yang lebih intensif. Dengan demikian, pada level *result* dapat disimpulkan cukup baik, namun belum optimal dalam jangka panjang. Berdasarkan teori *Kirkpatrick*, level *result* mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, pelatihan telah memberikan hasil yang positif, namun belum optimal dalam menghasilkan dampak kinerja yang merata dan berkelanjutan.

5. Kesimpulan Umum

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa:

- a. Level *reaction* dan *learning* sudah berjalan dengan baik
- b. Level *behavior* dan *result* belum optimal dan belum konsisten

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar, tetapi belum sepenuhnya mampu menghasilkan perubahan perilaku yang konsisten dan dampak kinerja yang merata.

Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keterbatasan waktu pelatihan, fasilitas, jumlah peserta, serta karakteristik pegawai yang mayoritas masih memiliki masa kerja relatif singkat dan latar belakang pendidikan menengah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada tahap implementasi dan evaluasi lanjutan agar pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih maksimal dan berkelanjutan.

sesuai dengan teori *Kirkpatrick* yang menekankan kesinambungan

antar level evaluasi, keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh peningkatan pembelajaran, tetapi juga oleh implementasi di lapangan dan dampaknya terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada tahap evaluasi lanjutan dan keberlanjutan program pelatihan agar hasil pelatihan dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi kualitas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kutai Kartanegara menggunakan Model Kirkpatrick, diperoleh bahwa Level *Reaction* dan Level *Learning* sudah berjalan dengan baik, namun Level *Behavior* dan Level *Result* belum optimal. Oleh karena itu, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Dinas

Pegawai disarankan untuk tidak hanya memahami materi pelatihan pada Level *Learning*, tetapi juga berupaya meningkatkan konsistensi dalam menerapkan hasil pelatihan di lapangan (*Level Behavior*). Pegawai diharapkan dapat membiasakan diri untuk selalu mengikuti SOP dalam setiap situasi, termasuk dalam kondisi darurat, serta terus melakukan latihan mandiri dan pengulangan materi pelatihan. Selain itu, pegawai juga perlu meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam tim, karena keberhasilan penerapan hasil pelatihan sangat dipengaruhi oleh kerja sama tim yang baik. De

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya Level *Behavior* dan Level *Result*, seperti faktor pengawasan, budaya kerja, motivasi, maupun kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode lain dengan Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), untuk memperoleh gambaran evaluasi yang lebih komprehensif dan memungkinkan perbandingan hasil dengan Model Kirkpatrick pada

penelitian ini.

Penelitian lanjutan juga disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed method*, serta melakukan evaluasi jangka panjang (*longitudinal*) untuk melihat keberlanjutan dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaslan, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cipedes Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Alsalamah, A. M., & Callinan, C. (2021). The *Kirkpatrick* model for training evaluation: Bibliometric analysis after 60 years (1959–2020). *Training and Education in Professional Psychology*, 15(2), 98–107. <https://www.sciencedirect.com/org/science/article/abs/pii/S0019785821000108>
- Amane. (2022). *Metode Penelitian*. Solok, Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri
- Ananto, M. R., Nururrohman, T., Natalia, D. U., Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*. 1(2): 1-13
- Ardyan, E. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif Di Berbagai Bidang*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Dalimunthe, M. B. (2022). *Kirkpatrick* four-level model evaluation: An evaluation scale on the preservice teacher's internship program. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(2), 367–376. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i2.43535>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Diljah, D. R., Ahmad, A. T., (2024) Diljah, D. R., & Ahmad, A. T. (2024). Penerapan model evaluasi *Kirkpatrick* level 3 pada program pengembangan operator di PT Pupuk Kaltim. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 30498–30503. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17898>
- Engriyani, E., & Rugaiyah, R. (2022). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan menggunakan model *Kirkpatrick* pada institusi pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 683–692.

- Fauziah, P., Hastasari, R., Saputra, W. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Cilegon, *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*. 2(3): 1-7
- Fitri L. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya. *Seminar Nasional Manajemen Dan Call For Papers (Senima 10)*. 10 (1) 1- 9.
- Hadiningrat, J.K. (2023). *Manajemen Pelatihan*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Hutabarat, L. (2024). *Buku Ajar : Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Medan: Sentosa Deli Mandiri
- Iyai, A. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal On Education*, 6(1): 1-11.
- Karneli, S. S. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Department Of Digital Business: *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business (Riggs)*, 1-6.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick J, D. (2008). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco: Berret-Koehler Publishers
- Lestari, R. P. (2025) Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Peshum: *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1-8.
- Lie, D. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mas'ud, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Gowa: Agma.
- Musa, C. I. (2025). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompetensi Dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patri Agung Perdana.: *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(4): 1-8
- Nawawi, M. B. (2022). Evaluasi *Kirkpatrick* level I pelatihan communication skills

- di Balai Diklat Keuangan Malang. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 86–92.
- Nirmasari, D., Mas'ud, B. R. (2025). Pengembangan Sdm Berbasis Human Capital Untuk Meningkatkan Kinerja: Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 4(2):182-193.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur, M. (2025). *Strategi Pelatihan & Pengembangan Sdm: Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Prasetyo, A., & Rahmawati, D. (2021). Jenis dan implementasi evaluasi program dalam peningkatan mutu organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Evaluasi*, 4(1), 45–54.
- Pratama, R. A. (2024). Peran Pelatihan Dalam Pengembangan Sdm: Menciptakan Budaya Belajar Di Tempat Kerja. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11): 1-13.
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Redaksi. (2025, Februari 12). *Disdamkarmatan Kukar Siapkan In-House Training Untuk Tingkatkan Kapasitas Personel*. Retrieved From Mediakaltim.Com: <https://Mediakaltim.Com/Disdamkarmatan-Kukar-Siapkan-In-House-Training-Untuk-Tingkatkan-Kapasitas-Personel/>
- Rosidah, S. N. (2024). Membangun Program Pelatihan Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisplin Ilmu*, 2(10): 1-6.
- Subakti, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Sulung, U. Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer Sekunder Dan Tersier. *Jurnal Edu Research*, 5(3): 110-116.
- Surbakti, R.P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 1-15.
- Suripto, D. W. (2025). *Konsep Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafitri, I., Tumanggor. B. F., (2024) Syafitri, I., & Tumanggor, B. F. (2024). Evaluasi pelatihan kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan model *Kirkpatrick* di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 36–48. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.755>
- Taringan, N. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi. *Optimal*, 1-11
- Widyastuti, U. (2015). Evaluasi pelatihan (training) level II berdasarkan teori The Four Levels *Kirkpatrick*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 119–128.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara

LEVEL 1: *REACTION* (REAKSI)

Tujuan: Mengetahui tanggapan dan kepuasan pegawai terhadap pelatihan.

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pelatihan yang telah diikuti?
2. Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran?
3. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap metode penyampaian materi oleh instruktur selama pelatihan?
4. Apakah fasilitas dan sarana yang digunakan selama pelatihan sudah memadai?
5. Sejauh mana pelatihan ini menarik dan bermanfaat bagi Bapak/Ibu dalam meningkatkan kemampuan kerja?

LEVEL 2: *LEARNING* (PEMBELAJARAN)

Tujuan: Mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Pertanyaan untuk peserta pelatihan:

1. Pengetahuan atau keterampilan baru apa saja yang Bapak/Ibu peroleh setelah mengikuti pelatihan ini?
2. Apakah pelatihan ini membantu Bapak/Ibu memahami prosedur atau teknik pemadaman kebakaran dengan lebih baik?
3. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan?
4. Apakah terdapat perubahan dalam sikap atau kesiapan Bapak/Ibu dalam menghadapi situasi kebakaran setelah mengikuti pelatihan?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah materi pelatihan sudah cukup jelas dan mudah dipahami oleh peserta?

Pertanyaan untuk instruktur pelatihan:

1. Menurut Bapak, apakah terdapat peningkatan pengetahuan atau keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan ini?

2. Bagaimana penilaian Bapak terhadap pemahaman peserta mengenai prosedur dan teknik pemadaman kebakaran setelah pelatihan?
3. Metode apa yang Bapak gunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta?
4. Apakah terdapat perubahan sikap atau kesiapan peserta dalam menghadapi situasi kebakaran setelah mengikuti pelatihan?
5. Bagaimana penilaian Bapak terhadap kejelasan materi pelatihan dan kemampuan peserta dalam memahami materi tersebut?

LEVEL 3: *BEHAVIOR* (PERILAKU)

Tujuan: Mengetahui penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

Pertanyaan untuk peserta pelatihan

1. Apakah terdapat perubahan dalam cara Bapak/Ibu bekerja setelah mengikuti pelatihan?
2. Bagaimana penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari?
3. Apakah pelatihan tersebut membantu meningkatkan kemampuan Bapak/Ibu dalam menangani kejadian kebakaran di lapangan?
4. Apakah atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam penanganan kebakaran?

Pertanyaan untuk Komandan MAKO

1. Menurut Bapak, apakah terdapat perubahan dalam cara bekerja anggota setelah mengikuti pelatihan?
2. Bagaimana penilaian Bapak terhadap penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil pelatihan oleh anggota di lapangan?
3. Apakah pelatihan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan anggota dalam menangani kejadian kebakaran?
4. Bagaimana bentuk dukungan yang diberikan oleh pimpinan dalam

mendorong anggota menerapkan hasil pelatihan di lapangan?

5. Menurut Bapak, apakah pelatihan ini berpengaruh terhadap kerja sama tim dalam penanganan kebakaran?

Pertanyaan untuk relawan:

1. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti pelatihan pemadaman kebakaran? Jika ya, pelatihan tersebut berasal dari mana (dinas/Mako, pelatihan mandiri, atau lainnya)?
2. Jika belum pernah mengikuti pelatihan resmi, bagaimana Bapak/Ibu mempelajari teknik pemadaman kebakaran?
3. Bagaimana cara Bapak/Ibu menerapkan pengetahuan atau pengalaman tersebut saat membantu penanganan kebakaran di lapangan?
4. Apakah terdapat kendala dalam bekerja sama dengan petugas pemadam kebakaran yang telah mendapatkan pelatihan resmi?
5. Menurut Bapak/Ibu, apakah kemampuan relawan sudah cukup memadai dalam mendukung penanganan kebakaran?

LEVEL 4: RESULTS (HASIL)

Tujuan: Mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi.

Pertanyaan untuk Kepala Dinas

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah pelatihan yang diberikan kepada pegawai memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat perubahan dalam efektivitas atau kecepatan penanganan kebakaran setelah pegawai mengikuti pelatihan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat dalam penanganan kebakaran?
4. Apakah pelatihan yang diberikan sudah mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara keseluruhan?
5. Menurut Bapak/Ibu, apa yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan pelatihan agar hasilnya lebih optimal?
6. Apakah ada pelatihan yang dilaksanakan oleh Mako untuk para relawan

pemadam kebakaran?

7. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterlibatan relawan membantu mempercepat penanganan kebakaran di lapangan?
8. Menurut Bapak/Ibu, apakah perlu adanya pelatihan khusus dari dinas untuk relawan?

Pertanyaan untuk korban kebakaran:

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kecepatan respon petugas pemadam kebakaran sejak dihubungi hingga tiba di lokasi kejadian?
2. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu terhadap tindakan yang dilakukan petugas saat proses pemadaman berlangsung?
3. Bagaimana sikap dan perilaku petugas pemadam kebakaran saat berada di lokasi kejadian?
4. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana penanganan petugas dapat membantu meminimalisir kerusakan akibat kebakaran yang terjadi?
5. Secara keseluruhan, bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap pelayanan yang diberikan oleh petugas pemadam kebakaran?

Lampiran 2 Jenis Pelatihan

A. Jenis-Jenis Pelatihan Pemadam Kebakaran

No.	Jenis Pelatihan	Deskripsi
1.	Pelatihan Dasar Pemadam Kebakaran	Pelatihan ini bertujuan membekali petugas dengan kemampuan dasar dalam penanganan kebakaran, seperti teknik pemadaman api, penggunaan alat pemadam kebakaran, prosedur keselamatan kerja, serta koordinasi dalam operasi pemadaman.
2.	Pelatihan Penanggulangan Kebakaran Lanjutan	Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keterampilan petugas dalam menangani kebakaran yang lebih kompleks, seperti kebakaran gedung bertingkat, kebakaran industri, serta penggunaan peralatan pemadam kebakaran modern.
3.	Pelatihan Penyelamatan dan Evakuasi (Rescue Training)	Pelatihan ini memberikan kemampuan kepada petugas dalam melakukan operasi penyelamatan korban pada berbagai kondisi darurat, seperti kecelakaan lalu lintas, bencana alam, maupun korban yang terjebak di bangunan.
4.	Pelatihan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun (Hazardous Material / HAZMAT)	Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kemampuan petugas dalam menangani kejadian yang melibatkan bahan berbahaya dan beracun, termasuk identifikasi bahan kimia, prosedur penanganan darurat, dan penggunaan alat pelindung diri.
5.	Pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K)	Pelatihan ini bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada petugas dalam memberikan pertolongan pertama kepada korban sebelum mendapatkan penanganan medis lebih lanjut.

B. Sertifikasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No.	Jenis Pelatihan	Deskripsi
1.	Sertifikasi Ahli K3 Umum	Sertifikasi ini diberikan kepada tenaga kerja yang memiliki kompetensi dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja.
2.	Sertifikasi Petugas Penanggulangan Kebakaran (Fire Safety / Fire Fighter Certification)	Sertifikasi ini menunjukkan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi dalam melakukan pencegahan, penanggulangan, serta penanganan kebakaran sesuai standar keselamatan kerja.
3.	Sertifikasi Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K)	Sertifikasi ini diberikan kepada petugas yang telah memiliki kemampuan dalam memberikan pertolongan pertama kepada korban kecelakaan di tempat kerja.
4.	Sertifikasi Penanganan Bahan Berbahaya (HAZMAT)	Sertifikasi ini menunjukkan kompetensi petugas dalam menangani situasi darurat yang melibatkan bahan berbahaya dan beracun secara aman.

Lampiran 3 Foto Wawancara dengan Petugas Pemadam Kebakaran



Lampiran 4 Foto Lokasi Pemadam Kebakaran**Lampiran 5 Foto Wawancara dengan Relawan**

Lampiran 6 Foto Wawancara dengan Masyarakat Korban Kebakaran



Lampiran 7 Rekaman hasil wawancara

<https://drive.google.com/drive/folders/1jZVBenud35NezyQH71-YofNAM3GFJucZ>