



**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI  
NOMOR 16 TAHUN 2009 TENTANG STANDAR  
KUALIFIKASI APARATUR PEMADAM KEBAKARAN  
DI DAERAH  
(Study Pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran  
Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh:  
**TABAH KHAMAMI**  
**NIM. 19.0201.0043**

**PROGRAM STUDY ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2023**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kebakaran adalah api yang tidak terkendali artinya diluar kemampuan dan keinginan manusia (Soehatman, 2010). Kebakaran merupakan kejadian yang tidak diinginkan dan kadangkala tidak dapat dikendalikan, sebagai hasil pembakaran suatu bahan dalam udara dan mengeluarkan energi panas dan nyala api. Institusi pemadam kebakaran atau damkar merupakan unsur pelaksana dari pemerintah yang memiliki tanggung jawab membantu masyarakat dalam penanganan kebakaran. Sebagai garda terdepan dalam melakukan penanggulangan kebakaran, petugas damkar juga dilatih untuk melakukan evakuasi seperti penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi gawat darurat lainnya. Pemadam kebakaran merupakan implementasi dari salah satu tujuan negara dalam melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia serta memberikan rasa aman dan nyaman terhadap masyarakat. Selain itu, pemadam kebakaran melindungi dan mengamankan objek vital pemerintahan dan masyarakat.

Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Dasar Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, bahwa “Pelayanan penyelamatan dan evakuasi korban kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 paling sedikit memuat:

1. Layanan respon cepat (*Response Time*) penanggulangan kejadian kebakaran,
2. Layanan pelaksanaan pemadaman dan pengendalian kebakaran,
3. Layanan pelaksanaan penyelamatan dan evakuasi,
4. Layanan pemberdayaan masyarakat/relawan kebakaran,
5. Layanan pendataan, inspeksi dan investigasi pasca kebakaran.”

Perkembangan Kabupaten Magelang setiap tahunnya mengalami peningkatan dan kemajuan ditandai dengan penambahan jumlah penduduk yang setiap tahun mengalami kenaikan. Pertambahan jumlah penduduk ini biasanya mengakibatkan bertambahnya jumlah perumahan yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Magelang. Kondisi yang demikian memiliki dampak atau ancaman yang membahayakan masyarakat apabila terjadi kebakaran dan bencana yang tidak diduga. Untuk itu dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, pemerintah Kabupaten Magelang melalui Perangkat Daerah yaitu Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran menyelenggarakan pelayanan bidang penanggulangan bencana kebakaran berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) sesuai dengan Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten Kota.

Dalam Pasal 4 Permendagri Nomor 114 Tahun 2018 tercantum Mutu Pelayanan Dasar yang meliputi:

1. Tingkat waktu tanggap (*response time*) 15 menit sejak diterimanya informasi/laporan sampai tiba di lokasi dan siap memberikan layanan penyelamatan dan evakuasi,
2. Prosedur operasional penanganan kebakaran, penyelamatan dan evakuasi,
3. Sarana prasarana pemadam kebakaran, penyelamatan dan evakuasi,
4. Kapasitas aparatur pemadam kebakaran dan penyelamatan/sumber daya manusia,
5. Pelayanan pemadaman, penyelamatan dan evakuasi bagi warga negara yang menjadi korban kebakaran,
6. Pelayanan penyelamatan dan evakuasi bagi warga negara yang terdampak kebakaran.

Mutu pelayanan dasar tersebut dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan sub urusan kebakaran dan diatur dalam Permendagri Nomor 69 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri Di Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 2 Permendagri Nomor 69 tahun 2012 disebutkan “Kabupaten/Kota menyelenggarakan pelayanan bidang pemerintahan dalam negeri berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Pemerintahan Dalam Negeri meliputi jenis pelayanan dasar, indikator kinerja, nilai SPM, batas waktu pencapaian, dan satuan kerja/lembaga penanggung jawab”. Ketentuan mengenai petunjuk teknis oprasional SPM tersebut tercantum

dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 tahun 2012. Lampiran ini menjelaskan pengaturan Standar Pelayanan Minimal (SPM) penanggulangan kebakaran. Standar pelayanan minimal tersebut meliputi cakupan pelayanan bencana kebakaran di Kabupaten dengan membentuk Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK), melaksanakan tingkat waktu tanggap (*response time rate*) daerah layanan WMK, pengadaan mobil pemadam kebakaran berkapasitas 3000-5000 liter pada WMK, dan pengadaan tenaga aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi sesuai dengan Permendagri Nomor 16 tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah.

Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) merupakan suatu pelayanan publik dalam melayani proteksi kebakaran pada suatu lingkungan yang memiliki daya ancaman kebakaran dan rentan kebakaran daerah yang difasilitasi pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota yang secara teknis dilakukan oleh satuan kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi pencegahan dan penanggulangan kebakaran (lampiran III Pasal 2 Permandagri Nomor 69 Tahun 2012). WMK bertujuan untuk mendukung pengurangan resiko kebakaran pada lingkungan dan kawasan berpotensi kebakaran antara lain: pemukiman di perkotaan dan perdesaan, perindustrian maupun pabrik, bangunan gedung, hutan dan lahan maupun kebakaran lainnya seperti pada kawasan tertentu pertambangan, depo bahan bakar minyak dan bahan yang sangat mudah terbakar,

pelabuhan, bandara dan lingkungan yang memiliki potensi kebakaran lainnya.

Masing-masing WMK mempunyai tugas untuk melakukan inspeksi secara berkala terhadap peralatan proteksi kebakaran, melakukan mitigasi kebakaran, membuat sistem peringatan dini dengan bersosialisasi dan menyediakan sarana dan prasarana tanggap darurat antara lain mobil pemadam kebakaran, pompa air pemadam api yang dapat digunakan, pos pelayanan pemadam kebakaran di tengah WMK dan yang paling penting adalah mempunyai petugas pemadam kebakaran yang terlatih dan bersertifikasi. Hingga tahun 2022, Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang mempunyai satu kantor Induk yang berada di Kota Mungkid, Kabupaten Magelang dan tujuh Pos WMK (Wilayah Manajemen Kebakaran) yang berada di tujuh kecamatan yaitu Kecamatan Bandongan, Kecamatan Grabag, Kecamatan Muntilan, Kecamatan Salaman, Kecamatan Tegalrejo, Kecamatan Tempuran dan Kecamatan Salam.

Wilayah Manajemen Kebakaran ditentukan oleh tingkat waktu tanggap (*response time rate*) dari pos pelayanan pemadam kebakaran terdekat sampai tempat kejadian kebakaran. Wilayah Manajemen Kebakaran harus memiliki satuan petugas pemadam kebakaran yang terlatih dan bersertifikasi, memiliki mobil pemadam kebakaran dan/atau peralatan penyemprotan pemadam api yang terintegrasi dengan ketersediaan sumber air dan penyemprotan racun api serta alat pendukung pemadam api yang sesuai dengan tipologi kebakaran. Berdasarkan Pasal 4 ayat 1 Permendagri

Nomor 114 tahun 2018 bahwa tingkat waktu tanggap pada permukiman, bangunan gedung publik, pabrik/industri tidak lebih dari 15 (lima belas) menit dan tingkat waktu tanggap pada kawasan hutan dan kebakaran tertentu tidak lebih dari 60 (enam puluh) menit. Pada target nasional berdasarkan Pasal 2 pada Lampiran III Permendagri Nomor 69 Tahun 2009, pelaksanaan Tingkat Waktu Tanggap (*Response Time Rate*) daerah layanan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) yang wajib dicapai oleh daerah sejak tahun 2015 minimal adalah 75 %. Misal, dalam waktu satu tahun terjadi kebakaran sebanyak 900 kali, terdiri dari 700 kali di dalam jangkauan WMK dan 200 kali di luar jangkauan WMK sedangkan Tingkat waktu tanggap yang dipenuhi hanya 500 kejadian kebakaran dan 400 kejadian kebakaran tidak terpenuhi tingkat waktu tanggap, Maka perhitungan tingkat waktu tanggap (*respon time rate*) kejadian kebakaran di daerah sebagai berikut:

1. Jumlah tanggap kejadian kebakaran : 700 didalam WMK + 200 di luar WMK = 900 Tanggap kejadian Kebakaran

2. Jumlah yang terpenuhi tingkat waktu tanggap kejadian kebakaran 500 kejadian

$$\frac{500}{900} \times 100 \% = 55,5\%$$

3. Jumlah yang tidak terpenuhi respon time kejadian kebakaran lebih dari tingkat waktu tanggap kejadian kebakaran sebanyak 400 kejadian kebakaran.

$$\frac{400}{900} \times 100 \% = 44,4 \%$$

Jika kasusnya seperti di atas maka capaian kinerja belum terpenuhi sesuai dengan target nasional tahun 2015 = 75 % dan masih ada kesenjangan 75 % - 55,5 % = 19,5 %

Berikut adalah data kejadian kebakaran yang dapat ditangani oleh petugas pemadam kebakaran berdasarkan perhitungan tingkat waktu tanggap pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang.

Tabel 1. Data kejadian kebakaran di Kabupaten Magelang

NO	TAHUN	JUMLAH KEJADIAN KEBAKARAN	JUMLAH KAJADIAN KEBAKARAN DENGAN WAKTU TANGGAP	TINGKAT WAKTU TANGGAP DAERAH LAYANAN WMK
1	2017	55	35	63,64 %
2	2018	155	81	52,60 %
3	2019	181	99	54,70 %
4	2020	91	72	79,12 %
5	2021	108	85	78,70 %
6	2022	115	98	85,21 %

Sumber : UPT. Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang

Untuk memenuhi tingkat waktu tanggap darurat kebakaran dengan cepat dan tepat dalam pengurangan resiko kebakaran maka dibutuhkan mobil pemadam kebakaran yang layak pakai. Selain sebagai identitas, mobil pemadam kebakaran menjadi sarana bagi petugas pemadam yang digunakan untuk menuju ke lokasi kejadian kebakaran. Dalam Pasal 8 Permendagri Nomor 122 tahun 2018 Tentang Standardisasi Sarana dan Prasana Pemadam Kebakaran Di Daerah, bahwa “Standardisasi Sarana pemadam Kebakaran

untuk pemadaman dan pengendalian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, meliputi:

1. Mobil pemadam Kebakaran pompa/*fire boat*/kapal pemadam;
2. Mobil Penyelamatan/*rescue*
3. Mobil tangki air (*water supply*),
4. Mobil komando,
5. Mobil angkut personil,
6. Alat pemadam api ringan,
7. Pompa portable pemadam Kebakaran,
8. Pompa apung pemadam Kebakaran (*floating pump*),
9. Selang pemadam Kebakaran
10. Pemancar pemadam Kebakaran (*nozzle*),
11. Pipa cabang pemadam Kebakaran (*Y connection*).”

Mobil pemadam kebakaran tidak boleh ada kerusakan sedikitpun yang nantinya dapat mengganggu kinerja tim dalam pelayanan. Begitu juga dengan petugas pemadam kebakaran yang dituntut untuk selalu siap sedia apabila dibutuhkan dalam penanganan bencana kebakaran. Selain mobil pemadam kebakaran dan peralatannya, petugas pemadam kebakaran juga dilengkapi Alat Pelindung Diri (APD). Alat ini digunakan oleh petugas pemadam kebakaran ketika melaksanakan tugas pemadaman kebakaran maupun tugas yang lainnya. Dalam Pasal 14 Permendagri Nomor 122 Tahun 2018 menyebutkan bahwa “ Standardisasi sarana pemadam kebakaran untuk

alat pelindung diri petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, meliputi:

1. Jaket tahan panas (*fire jacket*),
2. Haket tahan api (*fire jacket dan trouser*),
3. Helm petugas Penyelamatan (*rescue helmet*),
4. Helm petugas pemadam Kebakaran (*fire safety helmet*),
5. Kacamata pemadam Kebakaran (*fire google*),
6. Masker pemadam Kebakaran (*fire masker*),
7. Tudung kepala (*firehood*),
8. Sarung tangan pemadam Kebakaran (*fire gloves*),
9. Kampak personil (*fire axe*),
10. Sepatu pemadam Kebakaran (*fire boot*),
11. *Self contained breathing apparatus (SCBA)*,
12. Handy Talky (HT),
13. Senter personil.

Petugas pemadam kebakaran selain mempunyai fisik yang sehat secara jasmani dan rohani sebagai persyaratan umum juga harus memiliki keterampilan maupun keahlian. Untuk mendapatkan kualifikasi yang dibutuhkan, maka harus diberikan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.” Sedangkan menurut Pasal

10 ayat 2, bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.”

Pada petugas pemadam kebakaran, penggolongan standar kompetensi atau kualifikasi diatur dalam Pasal 3 Permendagri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah. Penggolongan jenis standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemadam 1,
2. Pemadam 2,
3. Pemadam 3,
4. Inspektur Muda Kebakaran,
5. Inspektur Madya Kebakaran,
6. Inspektur Utama Kebakaran,
7. Penyuluh Muda Kebakaran,
8. Penyuluh Madya Kebakaran,
9. Investigator Muda Kebakaran,
10. Investigator Madya Kebakaran,
11. Instruktur Muda Kebakaran,
12. Instruktur Madya Kebakaran,
13. Operator Mobil Kebakaran,
14. Montir Mobil Kebakaran,
15. Caraka Mobil Kebakaran,
16. Operator Komunikasi Kebakaran.

Penggolongan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran diatas masing-masing mempunyai persyaratan umum dan persyaratan khusus yang berbeda.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemadam kebakaran, resiko yang sangat berbahaya sewaktu-waktu dapat mengancam petugas pemadam kebakaran. Untuk itu selain kualifikasi yang wajib dimiliki oleh petugas, perlindungan bagi petugas pemadam kebakaran juga harus diberikan dan dipenuhi oleh pemerintah. Hal ini telah disebutkan dalam Pasal 35 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.” Dalam Pasal 86 ayat 1 juga disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Selain perlindungan yang harus didapatkan oleh pekerja, kesejahteraan bagi pekerja juga berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 99 ayat 1, bahwa ”Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang mempunyai petugas pemadam kebakaran yang berjumlah 243 orang terdiri dari 9 petugas berstatus sebagai Pegawai Negeri (PNS) dan 234

petugas lainnya berstatus Tenaga Harian Lepas (Non-PNS). Dari jumlah tersebut, petugas ditempatkan di kantor Induk dan WMK yang ada di kabupaten Magelang. Petugas pemadam kebakaran yang berstatus PNS menjabat sebagai Kepala Pos WMK dan Perwira Piket sedangkan petugas pemadam kebakaran yang berstatus sebagai Non-PNS dibagi menjadi regu piket. Setiap regu berjumlah tujuh petugas yang terdiri dari satu petugas pengemudi (*driver*) yang bertugas sebagai operator mobil pemadam, dua petugas penyelamat (*rescuer*) yang bertugas menyelamatkan korban, dan empat petugas sebagai penyerang api (*nozzleman*) yang bertugas memadamkan kebakaran. Selain petugas yang dibagi dalam regu piket juga ada petugas administrasi (*supporting staff*) pemadam kebakaran bertugas sebagai pengolah data, penerima laporan dan operator komunikasi pemadam kebakaran yang berada di kantor Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran di kota Mungkid.

Selain melaksanakan penyelamatan kebakaran, petugas pemadam kebakaran juga melakukan pencegahan terhadap terjadinya kebakaran. Langkah preventif ini dilakukan oleh petugas pemadam kebakaran dengan memberikan penyuluhan terhadap masyarakat tentang tata cara pemadaman api dini pada saat terjadi kebakaran. Kegiatan ini bertujuan agar masyarakat dapat mengetahui bahaya ancaman kebakaran dan dapat melakukan pencegahan agar tidak terjadi kebakaran disekitarnya. Petugas penyuluh ini harus mampu menguasai teknik dan metode penyuluhan menyangkut materi

pencegahan dan penanggulangan serta menyampaikan materi dengan baik dan benar agar dapat dipahami oleh masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pemadam kebakaran di atas, seorang petugas pemadam kebakaran harus mempunyai kualifikasi sesuai yang tercantum dalam Permendagri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan meneliti mengenai Sumber Daya manusia (SDM) petugas pemadam kebakaran di Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang. Penelitian analisis sumber daya manusia (SDM) petugas pemadam kebakaran akan berfokus pada kualifikasi serta pengembangan dan pelatihan SDM yang kemudian dianalisis sesuai dengan standar nasional yaitu Permendagri Nomor 16 tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang?

2. Apa kendala dalam pemenuhan kualifikasi sumber daya manusia petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran di Kabupaten Magelang dan bagaimana solusinya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penempatan atau pengkualifikasian Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Struktural petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran di kabupaten Magelang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai sertifikat kualifikasi yang dimiliki masing-masing petugas.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah

- a. Menganalisis kualifikasi Sumber daya Manusia petugas pemadam kebakaran dalam pelayanan penanggulangan kebakaran dengan dianalisis menggunakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah.

- b. Mengetahui apa yang menjadi kendala dan menentukan solusinya dalam pemenuhan kualifikasi sumber daya manusia petugas pemadam pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran di Kabupaten Magelang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti, kalangan akademis, dan masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

- a. Untuk Mahasiswa

Penelitian ini sebagai media pembelajaran dan pengaplikasian di lapangan dari materi yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

- b. Untuk Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan pembelajaran untuk membantu mahasiswa yang akan mencari referensi yang sesuai dengan judul peneliti.

c. Untuk Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran  
Kabupaten Magelang

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang dalam pemenuhan standar kualifikasi petugas pemadam kebakaran sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang relevan dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian ini. Selain itu, dengan pemaparan penelitian terdahulu dapat menghindari dari kemungkinan adanya kesamaan serta untuk memastikan orisinalitas penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Yudhi Kuswandi, dalam jurnalnya yang berjudul “*Analisis Pelaksanaan Tugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru Pada Tahun 2008-2012*”. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa sarana prasarana dan kelengkapan alat pemadaman kebakaran masih sangat terbatas untuk menunjang efektifitas pelaksanaan tugas dalam pemberian pelayanan kebakaran. Pendidikan dan pelatihan kepada personil untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan teknis dalam pelaksanaan tugas masih jarang diberikan. Sehingga dalam penelitian pelaksanaan tugas dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru, penulis memberikan nilai dengan kategori cukup baik. (Kuswandi, 2013)

Rahmi Shafwani, dalam jurnalnya yang berjudul “*Gambaran Risiko Pekerjaan Petugas Pemadam Kebakaran di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan*”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran memiliki resiko pekerjaan yang cukup berbahaya ketika perjalanan menuju ke lokasi dan ketika memadamkan api

di lokasi kebakaran. Resiko dalam perjalanan yang paling mungkin terjadi adalah kecelakaan lalu lintas, sedangkan resiko di lokasi kebakaran adalah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh listrik, suhu panas, bekerja di ketinggian, ledakan, benda tajam dan bahkan adu fisik dengan masyarakat. Resiko kesehatan bagi para petugas juga dirasakan ketika di lokasi kebakaran seperti batuk, sesak napas, mual, muntah, mata perih, pusing dan masuk angin. (Shafwani et al., 2012)

Didit Darmadi, dalam jurnalnya yang berjudul "*Kinerja Badan Pemadam Kebakaran dalam Menanggulangi Kebakaran di Kabupaten Rokan Hilir*", yang menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Unit Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hilir dinilai masih kurang lengkap, seperti masih kurangnya sejumlah armada kebakaran, minimnya jumlah waduk/*reservoir*, dan masih kurangnya jumlah pos pemadam kebakaran yang mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan penanggulangan kebakaran. Faktor sumber daya petugas sebagai pelaksana pelayanan selain jumlah yang memadai, kualitas dari sumberdaya seperti tingkat kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki juga mempengaruhi pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. (Darmadi, 2014)

Prima Widiyanto, dalam skripsinya yang berjudul "*Analisis Kinerja Tim Pemadam Kebakaran dalam Upaya Penanggulangan Kejadian Kebakaran di Dinas Kebakaran Kota Semarang*". Penulis menyimpulkan bahwa Hasil analisis klasifikasi SDM personil pemadam kebakaran

menunjukkan bahwa 50% sesuai dengan Permen PU No. 20/PRT/M/2009. Hasil analisis kualifikasi SDM personil pemadam kebakaran yang terdiri dari kualifikasi jabatan fungsional dan struktural menunjukkan bahwa 35,83% sesuai dengan Permendagri No. 16 Tahun 2009. Hasil analisis perencanaan dan pengadaan SDM personil pemadam kebakaran bahwa 58,33% sesuai dengan Permen PU No. 20/PRT/M/2009 dan Permen PU No. 25/PRT/M/2008. Hasil analisis pengembangan, pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi SDM personil Pemadam Kebakaran bahwa 24,10% sesuai dengan Permen PU No. 20/PRT/M/2009. (Widiyanto, 2016)

Nur Kaidah, dalam skripsinya yang berjudul "*Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Makassar*". Penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai secara kuantitas ditunjukkan dengan memberikan berbagai pelayanan yang berkaitan dengan input pelaporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan dalam penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Kinerja pegawai secara kualitas telah menunjukkan pencapaian kinerja yang berkualitas dengan memberikan pelayanan sesuai mutu standardisasi kerja, spesifikasi kerja, realisasi kerja dan prioritas kerja sebagai laporan atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Kinerja pegawai yang efisien menunjukkan kemampuan menjalankan kinerjanya secara efisien sesuai dengan penggunaan waktu kerja yang cepat, tepat, teliti, sesuai dan mampu menghindari risiko kerja atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. Kinerja pegawai

secara efektif ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang efektif melalui kemampuannya untuk selalu hadir, siap sedia, memelihara pekerjaan dan berkesinampungan dalam atas penanganan dan penanggulangan kebakaran/bencana di Kota Makassar. (Kaidah, 2019)

Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai Analisis Kualifikasi Petugas Pemadam Kebakaran di Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang belum pernah dilakukan.
2. Penelitian ini berfokus pada kualifikasi petugas pemadam kebakaran dan penempatan tugas Jabatan Fungsional maupun Jabatan Struktural yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh petugas.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Teori Implementasi**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun dengan cermat dan rinci. Implementasi ini tidak hanya aktivitas, tetapi suatu tindakan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan serius dan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan implementasi tidak dapat berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya (Suradi, 2023).

Menurut Guntur Setiawan, implementasi adalah perluasan aktivitas yang paling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan

untuk mencapai serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan Guntur, 2004).

Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi juga suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Suradi, 2023).

Menurut Solichin Abdul Wahab, implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan (Suradi, 2023).

Menurut Van Meter dan Van Horn, implementasi adalah pelaksanaan tindakan oleh individu, pejabat, instansi pemerintah atau kelompok swasta yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan tertentu. Badan-badan ini melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang berdampak pada warga. Namun dalam praktiknya instansi pemerintah sering menghadapi pekerjaan di bawah mandat UU sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang harus dan apa yang tidak boleh dilakukan (Suradi, 2023)

## **2. Implementasi Kebijakan Publik**

Implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai proses menerjemahkan peraturan ke dalam bentuk tindakan atau suatu cara

agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Namun kebijakan yang telah direkomendasikan oleh pembuat kebijakan (*policy makers*) bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya. Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyaknya variabel atau faktor-faktor yang bersifat individual maupun kelompok ataupun institusi. Implementasi dari suatu program melibatkan upaya-upaya *policy makers* untuk memengaruhi perilaku birokrat pelaksana agar bersedia memberikan pelayanan dan mengatur perilaku kelompok sasaran.

Implementasi melibatkan usaha dari *policy makers* untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “*street level bureaucrats*” untuk memberikan pelayan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (*target group*). Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor. Kompleksitas implementasi bukan saja ditunjukkan oleh banyaknya aktor atau unit organisasi yang terlibat, tetapi juga dikarenakan proses implementasi dipengaruhi oleh berbagai variabel yang kompleks, baik variabel individu maupun variabel organisasi dan masing-masing variabel tersebut saling berinteraksi satu sama lain.

Menurut Tangkilisan dalam (Arismunandar et al., 2021) implementasi kebijakan merupakan rangkaian proses penerjemahan dari kebijakan yang direspon berupa aksi atau tindakan para pelaku

kebijakan secara konsisten dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah digariskan oleh kebijakan itu sendiri.

Menurut Wibawa dalam (Arismunandar et al., 2021), implementasi merupakan pelaksanaan putusan mengenai kebijakan yang mendasar, biasanya tertuang dalam undang-undang, namun juga dapat berbentuk instruksi-instruksi eksekutif yang penting atau keputusan-keputusan perundangan.

Dalam pandangan George C. Edward III dalam (Subarsono, 2005), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat faktor tersebut juga saling berhubungan satu sama lain. Penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

a. Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan menyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apa bila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran. Komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan harus tepat, akurat, dan konsisten.

Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran sebagai implementor harus dapat menyampaikan tujuan dan target dari sebuah kebijakan kepada pasukan pemadam kebakaran yang bertugas maupun pelaksana secara tepat dan dilakukan secara terus menerus. Hal ini sebagai bentuk kesiapan dari petugas sebagai aparatur pemadam kebakaran dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat.

b. Sumber daya

Implementasi suatu kebijakan tidak akan berjalan efektif apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan sekalipun sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia dan sumber daya finansial. Sumberdaya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar berjalan efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas dan menjadi dokumen saja.

Sumber daya manusia sebagai pelaksana tugas dalam implementasi harus disiapkan oleh Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran sebagai implementor mulai dari pengadaan petugas, pendidikan dan pelatihan petugas, serta pengkualifikasian petugas. Sedangkan sumber daya finansial merupakan pendukung dalam melaksanakan tugas pemadam kebakaran berupa sarana dan prasana, peralatan, perlengkapan, dan

gaji pasukan yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran.

c. Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Akan tetapi ketika implementor memiliki perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan akan menjadi tidak efektif.

Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran dalam mengimplementasikan kebijakan harus mempunyai sikap tegas dan bertanggung jawab. Petugas yang bersertifikasi beserta peralatan pendukung harus disediakan oleh Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan kebakaran sehingga dapat menjalankan suatu tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi adalah organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standart operating procedures*) atau SOP

yang menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yaitu prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Hal ini akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Dalam pelaksanaan implementasi, Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran harus mempunyai SOP yang dijadikan pedoman untuk memastikan bahwa implementasi berjalan dengan lancar. SOP yang digunakan harus bersifat khusus (*Specific*), lengkap (*Complete*), dan mudah dipahami (*Understandable*). Selain itu, SOP juga dapat berfungsi sebagai acuan atau alat ukur dan pengawasan atau alat pantau.

### **3. Pelayanan Publik**

Secara etimologi, pelayanan publik berasal dari dua kata, yaitu pelayanan (*service*) dan publik (*public*). Banyak ahli maupun pakar yang telah memberikan pengertian yang berbeda-beda tentang definisi Pelayanan Publik. Menurut Harbani Pasalong, pelayanan didefinisikan sebagai aktivitas seseorang, sekelompok atau organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan (Sawir, 2020).

Menurut Sampara, pelayanan memiliki definisi sebagai suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung

antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik dan menyediakan kepuasan pelanggan (I Nyoman Trisantosa et al., 2022).

Sedangkan definisi "Pelayanan Publik" menurut Mahmudi dalam (Mustanir, 2019) adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Definisi lain Pelayanan publik menurut (Harbani Pasolong, 2020) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Menurut pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, Tentang Pelayanan Publik, bahwa "Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik."

Menurut Mahmudi dalam (I Nyoman Trisantosa et al., 2022), macam-macam pelayanan publik yang harus diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu sebagai berikut:

a. Pelayanan Kebutuhan Dasar

Pelayanan Kebutuhan Dasar yang harus diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat, meliputi:

- 1) Pelayanan Kesehatan, merupakan salah satu kebutuhan dasar masyarakat yang menjadi modal untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.
- 2) Pelayanan Pendidikan, tingkat pendidikan berpengaruh pada tingkat kemiskinan.
- 3) Pelayanan Bahan Kebutuhan Pokok, pemerintah berkewajiban untuk menjaga stabilitas harga dan ketersediaannya di pasar maupun gudang.

b. Pelayanan Umum

Pelayanan Umum yang harus diberikan pemerintah kepada masyarakat, meliputi:

- 1) Pelayanan Administratif, merupakan pelayanan berupa penyediaan berbagai bentuk dokumen yang dibutuhkan oleh publik. Misalnya pelayanan kependudukan.
- 2) Pelayanan Barang, merupakan pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang yang menjadi kebutuhan publik. Misalnya penyediaan tenaga listrik
- 3) Pelayanan Jasa, merupakan pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan publik. Misalnya pelayanan sosial dan sebagainya.

#### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sektor Publik**

Pada sektor publik, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bisa diartikan sebagai sebuah instrumen untuk mendukung proses transformasi sebuah organisasi untuk merubah sebuah masukan menjadi keluaran yang nantinya akan bisa memberikan nilai tambah bagi organisasi, perusahaan, atau instansi juga masyarakat luas.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021).

Di antara kegiatan fungsi perencanaan MSDM adalah penyusunan analisis jabatan, rekrutmen SDM yang dilanjutkan dengan seleksi dan penempatan SDM dalam jabatan yang relevan, kemudian berturut-turut fungsi penggajian, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan karir dalam jabatan, pembinaan hubungan antar individu (*employee relationships*), serta perancangan berbagai program kualitas kehidupan kerja (*quality of working life*).

Proses dari manajemen itu sendiri adalah suatu siklus, apabila prosesnya berkualitas maka akan menghasilkan perbaikan yang

berkelanjutan dan berimplikasi pada kinerja. Kinerja aparatur berdampak pada output yang dihasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan. Kinerja tentunya didukung oleh sumber daya aparatur yang baik, kompeten, dan berkualitas. Siklus manajemen inilah yang menjadi metabolisme terhadap organisasi untuk menghasilkan organisasi yang sehat (Hayat, 2017). Sikap aparatur yang terlibat dalam perencanaan juga berperan penting bagi pencapaian kinerja organisasi sektor publik di samping adanya pengaruh sejumlah variabel teknis lainnya. Jika dalam tahap perencanaan SDM bermutu memiliki peran penting dalam mencapai target yang ditetapkan, maka proses manajerial birokrasi selanjutnya dalam bentuk pengarahan, pelaksanaan, dan evaluasi pun harus didukung oleh aparat yang bermutu.

## **5. Ketenagakerjaan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ketenagakerjaan adalah hal tenaga kerja. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. Hal ini berlangsung pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.

Dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan pendidikan

dan pelatihan kerja untuk mencapai kualifikasi atau kemampuan yang dibutuhkan. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, mengatur kerangka perjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyertakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dalam suatu skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan atau dunia kerja. Sedangkan yang di maksud dengan kualifikasi adalah penguasaan capaian pembelajaran yang menyatakan kedudukan dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. Pada dasarnya pelatihan berbasis kompetensi dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang bertujuan untuk bisa meningkatkan daya saing tenaga kerja. (Dian Ferricha, 2021)

Secara umum, pemerintah telah mengatur kerangka kualifikasi ketenagakerjaan Indonesia yang di tuangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Indonesia. Kedua aturan tersebut merupakan payung hukum sebagai pegangan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan untuk kualifikasi sumber daya manusia petugas pemadam

kebakaran telah di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah. Peraturan ini mengatur standar kualifikasi bagi petugas pemadam kebakaran berdasarkan persyaratan umum, persyaratan khusus dan kualifikasi atau kompetensi yang wajib dimiliki dan dikuasai oleh petugas kebakaran sesuai dengan jabatan yang ditempati.

## **6. Pemadam Kebakaran**

Pemadam kebakaran adalah sebuah institusi yang keberadaannya sangat diperlukan dalam penanganan kebakaran. Pemadam kebakaran bertujuan mewujudkan pelayanan publik dalam setiap usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran dengan menciptakan sistem pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang efektif dan efisien. Pemadam kebakaran berperan dalam meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan masyarakat terhadap bahaya kebakaran dan pentingnya pencegahan dan penanggulangannya dilaksanakan secara terpadu. Pemadam kebakaran mempunyai fungsi sebagai pencegahan kebakaran, yaitu mengantisipasi dan melakukan usaha preventif agar tidak terjadi kebakaran atau mengurangi serta meminimalkan resiko terjadinya kebakaran. Fungsi yang kedua adalah penaggulangan kebakaran, yaitu segala upaya atau tindakan penyelamatan pada saat terjadinya musibah kebakaran.

Pasukan Pemadam Kebakaran adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescue* (penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah, telah diatur persyaratan umum, persyaratan khusus dan kualifikasi atau kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap petugas pemadam kebakaran sesuai dengan jabatan yang ditempati. Jika dalam formasi regu pemadam kebakaran terdapat petugas dengan jabatan Pengemudi, Operator Komunikasi, Juru penyelamatan dan Juru Pemadaman, maka kualifikasi yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

a. Pengemudi (Operator Mobil Kebakaran)

Standar kualifikasi bagi operator mobil kebakaran meliputi:

1) Persyaratan Umum

- a) Pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat
- b) Pengetahuan Umum mengetahui standar operasi kendaraan pemadam kebakaran.

- 2) Persyaratan Khusus
  - a) Sehat jasmani dan rohani
  - b) Tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita)
  - c) Lulus basic fire training
  - d) Memiliki minimal Surat Izin Mengemudi (SIM) B1
  - e) Lulus test kelalulintasan.
- 3) Kualifikasi
  - a) Memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi
  - b) Mampu menggunakan dan memelihara unit mobil pemadam kebakaran
  - c) Mampu mengurus kebutuhan perawatan dan atau kendaraan yang dimiliki oleh institusi pemadam kebakaran (IPK)
  - d) Mampu mengurus dan mengatur mobil/kendaraan
  - e) Mampu menentukan jenis/tipe mobil atau kendaraan yang dibutuhkan dalam usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan atau penyelamatan terhadap bencana lain
  - f) Mampu menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.
- b. Operator Komunikasi Kebakaran

Standar kualifikasi bagi Operator Komunikasi Kebakaran meliputi:

- 1) Persyaratan Umum

- a) Pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/sederajat
  - b) Pengetahuan umum mengetahui standar operasi alat komunikasi
  - c) Memiliki pengetahuan penggunaan multi media.
- 2) Persyaratan Khusus
- a) Sehat jasmani dan rohani
  - b) Tinggi dan berat proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita)
  - c) Lulus basic fire training
  - d) Memiliki pengetahuan teknis operator.
- 3) Kualifikasi
- a) Memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi
  - b) Menerima dan meneruskan berita terjadinya bencana kebakaran dan atau bencana lain kepada pimpinan dan satuan-satuan operasional yang terkait serta meneruskan perintah dari pos komando/pusat pengendalian operasi
  - c) Mampu mengatur dan memelihara jaringan dan alat komunikasi
  - d) Mampu mengatur alarm sistem kebakaran dari instansi dan atau unit kerja lainnya dan masyarakat dengan pos komando/pusat pengendali operasi (ruang data/informasi)
  - e) Menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

c. Juru Pemadaman (Pemadam 1)

Standar kualifikasi bagi Pemadam 1 meliputi:

1) Persyaratan Umum

- a) Pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat
- b) Pengetahuan umum mengetahui standar operasi institusi pemadam kebakaran (IPK)

2) Persyaratan Khusus

- a) Sehat jasmani dan rohani
- b) Tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita)
- c) Lulus basic fire training
- d) Lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.

3) Kualifikasi

- a) Mampu memadamkan kebakaran dengan APAR
- b) Mampu menggunakan peralatan pemadaman jenis hydrant
- c) Mampu menggunakan dan memelihara peralatan pelindung diri (fire jacket, helm, dan safety shoes serta sarung tangan) secara cepat dan tepat
- d) Mampu melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)

- e) Mampu melaksanakan sistem tali temali untuk pengamanan dan penyelamatan korban.
- d. Juru Penyelamatan (Pemadam 2)
- Standar kualifikasi bagi Pemadam 2 meliputi:
- 1) Persyaratan Umum
    - a) Pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat
    - b) Pengetahuan umum mengetahui standar operasi institusi pemadam kebakaran (IPK).
  - 2) Persyaratan Khusus
    - a) Sehat jasmani dan rohani
    - b) Tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita)
    - c) Lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
  - 3) Kualifikasi
    - a) Mampu melaksanakan operasi ventilasi asap bangunan rendah
    - b) Mampu melaksanakan prosedur penyelamatan
    - c) Mampu melaksanakan prosedur pemutusan aliran gas dan listrik
    - d) Mampu menentukan asal titik api dan dampak kebakaran;

- e) Mampu menentukan metoda dan teknis perawatan darurat medis
- f) Mampu menggunakan sarana komunikasi dan memanfaatkan sistem informasi
- g) Mampu memimpin regu unit mobil.

Untuk petugas pemadam kebakaran yang berstatus pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai pelaksana teknis jabatan fungsional datur dalam pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran.

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional pada pemadam kebakaran mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan penyelamatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kategori dan jenjang Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran menurut Peraturan Badan Kepegawaian Daerah Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran terdiri atas:

- a. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Pemula
- b. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Terampil

- c. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Mahir
- d. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Penyelia.

Sehingga Pangkat dan golongan ruang Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran terdiri atas:

- a. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Pemula, yaitu pangkat pengatur muda, golongan ruang II/a
- b. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Terampil, meliputi:
  - 1) Pangkat pengatur muda tingkat I, golongan ruang II/b
  - 2) Pangkat pengatur, golongan ruang II/c
  - 3) Pangkat pengatur tingkat I, golongan ruang II/d.
- c. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Mahir, meliputi:
  - 1) Pangkat penata muda, golongan ruang III/a
  - 2) Pangkat penata muda tingkat I, golongan ruang III/b.
- d. Jabatan Fungsional Pemadam Kebakaran Penyelia, meliputi:
  - 1) Pangkat penata, golongan ruang III/c
  - 2) Pangkat penata tingkat I, golongan ruang III/d.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat, Bambang Waluyo dalam (Sudibya et al., 2022).

Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan metode yang digunakan dalam penelitian ini, ada tiga metode pendekatan yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut.

- a. Antropologi adalah ilmu yang mempelajari tentang ciri khas dan kesamaan dari suatu masyarakat dan kebudayaan melalui penelitian tentang bahasa dan agama di dunia, hak asasi manusia, upacara, pola pikir, kemasyarakatan, etika, budaya, dan banyak hal lainnya.

Pendekatan keilmuan ini berusaha mengkaji hubungan agama dengan pranata sosial yang terjadi dalam masyarakat, dalam arti lain pendekatan antropologi berfokus dalam mempelajari manusia, termasuk evolusi dan perkembangan manusia, cara manusia berperilaku dan berkomunikasi, kebudayaan, cara manusia beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, dan cara manusia bersosialisasi.

- b. Pendekatan sosiologi adalah ilmu yang menerangkan suatu keadaan masyarakat yang dilengkapi dengan struktur ataupun gambaran gejala social yang saling berhubungan. Pendekatan sosiologis merupakan pendekatan atau suatu metode yang pembahasannya atas suatu objek yang dilandaskan pada masyarakat yang ada pada pembahasan tersebut. Berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan kontemporer, ilmu ini digunakan sebagai salah satu metode dalam rangka memahami dan mengkaji agama yang ada hubungannya dengan sosial, karena adanya suatu agama itu untuk mengimplementasikan dalam kehidupan sosial.

Pendekatan sosiologi berupaya untuk mencari tahu berbagai macam fenomena yang terjadi di lingkungan masyarakat. Hal tersebut dilakukan karena di setiap kehidupan masyarakat, pasti ada permasalahan yang terjadi. Fenomena yang diteliti bisa menjawab mengenai permasalahan apa yang terjadi.

- c. Psikologis adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia mengenai mental, pikiran, dan hubungan-hubungan antar manusia.

Pendekatan psikologis adalah cara pandang ilmu psikologi untuk melihat kajian pada jiwa manusia. Cara pandang psikologi lebih ini berfokus terhadap berbagai fenomena dan dimensi- dimensi tingkah laku manusia baik dilihat secara individual, sosial, dan spritual maupun tahapan perkembangan usia dalam memahami agama.

Dengan metode dan pendekatan yang telah diuraikan diatas, penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis. Pendekatan ini bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris yaitu mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke objeknya untuk mengumpulkan data sesuai dengan realitas di lapangan tanpa intervensi kepentingan dari peneliti.

Penelitian hukum ini menggunakan data sekunder sebagai bahan pustaka atau data awal, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan yang didapatkan dari wawancara dan observasi terhadap objek penelitian. Penelitian ini meneliti efektivitas Peraturan Menteri dan korelasi antara gejala atau variabel. Penelitian ini berfokus pada penerapan Peraturan Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standard Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang.

### **C. Objek Penelitian**

Objek yang penulis akan teliti adalah sumber daya manusia atau kualifikasi dari aparaturnya atau petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang.

## **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yang terdiri atas data primer dan data sekunder. Antara lain:

### **A. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara:**

#### **a. Wawancara**

Menurut (Fadhallah, 2020) wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau mengumpulkan data. Wawancara penelitian bisa dengan atau tanpa daftar pertanyaan yang terstruktur untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dari wawancara adalah agar narasumber dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

#### **b. Observasi**

Melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek untuk mempelajari dan mengumpulkan data yang dapat mendukung dan melengkapi pelaksanaan penelitian. Data observasi dapat berupa interaksi dalam suatu organisasi atau pengalaman para anggota (Rini & Nindhita, 2022). Pengamatan dilakukan langsung kepada petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang.

### **B. Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang sudah tersedia sebelum dilakukan

penelitian. Data sekunder dapat diperoleh melalui studi pustaka (*library research*) mengambil data dari sejumlah buku, literatur, jurnal maupun tulisan karya ilmiah (Siyoto & Sodik, 2015).

#### **E. Teknik Pengambilan Data**

Banyak cara dalam pengumpulan data yang dapat dilakukan agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan sehingga penelitian berlangsung mudah. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

##### **1. Observasi Langsung**

Observasi adalah suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi atau pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data secara langsung untuk mempelajari objek penelitian (Rini & Nindhita, 2022). Pengamatan berfokus pada kualifikasi sumber daya manusia pada petugas pemadam kebakaran di Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Fadhallah, 2020). Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang

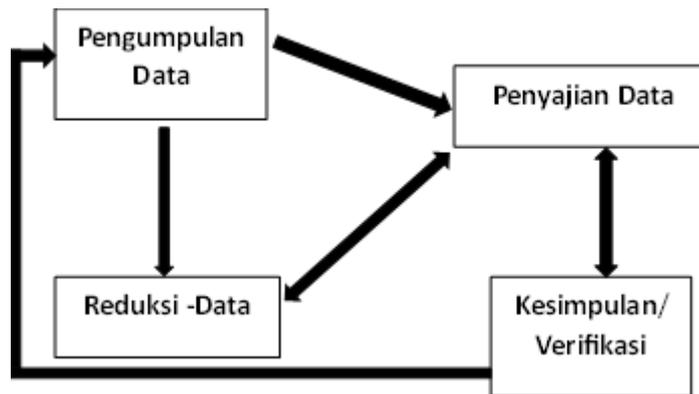
telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan. Wawancara ditujukan kepada narasumber yang terdiri dari Kepala Unit Peksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang yaitu Bapak Edy Priyanta, S.Sos dan anggota staf kepegawaian pemadam kebakaran ibu Septanita Penatarini, S.Sos.

### 3. Dokumentasi

Dokumen adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian dari sumber baik berupa tulisan, gambar (foto), ataupun karya-karya monumental yang semuanya memberikan informasi bagi proses penelitian (Gunawan, 2013). Dokumentasi merupakan proses mengumpulkan dokumen-dokumen yang yang diperlukan berupa data dan informasi yang ada di lokasi penelitian untuk dijadikan referensi sumber yang relevan dengan penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, proses analisis data akan menggunakan model analisis interaktif menurut Miles dan Huberman dalam Siyoto dan Sodik. (Siyoto & Sodik, 2015). Teknis yang digunakan dalam menganalisa data dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Teknik Analisis Data Menurut Miles dan Huberman

Proses analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan empat tahap, yaitu:

#### 1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dari hasil wawancara dan observasi, peneliti akan melakukan reduksi data dengan memilih yang penting, yang baru, yang unik dan membuat kategori serta membuang data yang tidak terpakai. Peneliti secara terus menerus akan membuat catatan-catatan inti dari data yang diperoleh selama pengumpulan data. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

#### 2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian

singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Setiap fakta dan informasi yang didapatkan yang oleh peneliti akan dinarasikan dan diberikan interpretasi terhadap fenomena-fenomena tersebut. Dalam tahap *display* data ini, kategori data yang telah dibuat dalam tahap reduksi disusun ke dalam urutan sehingga strukturnya dapat dipahami.

### 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Verifikasi data adalah proses untuk mendapatkan kebenaran laporan data yang didapatkan. Verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan, sejak pertama kali memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data. Setelah data disajikan dan diverifikasi dalam bentuk naratif berdasarkan pemaknaan terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, langkah peneliti selanjutnya adalah menarik kesimpulan berdasarkan pemaparan data tersebut. Penyimpulan data sesuai dengan fokus masalah, dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kualifikasi sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap orang untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan. Untuk memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan bisa didapatkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kualifikasi petugas pemadam kebakaran menjadi bekal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga menjadi penentu untuk petugas pemadam kebakaran dalam menempati suatu jabatan.

Hasil analisa implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah yang dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang, jika dalam pembagian setiap formasi regu berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 20/PRT/M/2009 Tentang Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran Di Perkotaan, yaitu terdapat operator mobil, operator komunikasi, juru penyelamat dan juru pemadaman maka kualifikasi yang dibutuhkan adalah kualifikasi Operator Mobil Kebakaran, kualifikasi Operator Kebakaran dan kualifikasi Pemadam 1. Sementara itu, semua petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang hanya memiliki kualifikasi pemadam 1 dan tidak memiliki petugas pemadam kebakaran dengan kualifikasi Operator Mobil Kebakaran maupun Operator Komunikasi Kebakaran.

Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang mempunyai kendala dalam pemenuhan kualifikasi sumber daya manusia petugas pemadam kebakaran yang sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah. Belum adanya kebijakan dari pemerintah daerah dan terhambatnya anggaran untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi petugas pemadam kebakaran menjadi permasalahan sangat besar dan berat karena kegiatan tersebut membutuhkan biaya yang banyak. Permasalahan lain adalah tempat pendidikan dan pelatihan pemadam kebakaran berskala nasional berada di Kecamatan Ciracas Kota Jakarta Timur. Hal ini akan menambah beban anggaran pemerintah daerah semakin banyak.

Melihat pada kendala dan permasalahan diatas, solusi yang paling memungkinkan dalam pemenuhan kualifikasi petugas pemadam kebakaran pada Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang adalah adanya kebijakan dari pemerintah daerah untuk bisa mendatangkan pelatih dan narasumber untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan pemadam kebakaran, menyiapkan anggaran untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan untuk Kepala Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang agar lebih memfasilitasi petugas pemadam kebakaran dalam belajar dan berlatih secara mandiri.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain:

### 1. Untuk Unit Pelaksana Teknis Penanggulangan Kebakaran Kabupaten Magelang

- a. Dalam penempatan jabatan fungsional sebaiknya tidak hanya berdasarkan kepangkatan ataupun golongan, tetapi juga harus memperhatikan kualifikasi sumber daya manusia karena kualifikasi yang dimiliki petugas sangatlah penting untuk keberhasilan petugas dalam melaksanakan tugasnya
- b. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebaiknya disesuaikan dengan jabatan petugas. Hal tersebut agar petugas yang memegang jabatan tertentu dapat memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatannya, sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Di Daerah.

### 2. Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang

Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pemadam kebakaran di kabupaten magelang agar standar kualifikasi bagi petugas pemadam kebakaran dapat terpenuhi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, Roni Andri Pramita, & Rezki Sri Saleko Putri. (2021). *Isu Teori Dan Inovasi Pendidikan (I)*. CV. Pena Persada.
- Budiman Djoko S, & Gatot Soedarto. (2014). *Doktrin, Visi-Misi, Dan Strategi* (Vol. 114). Gramedia.
- Darmadi, D. (2014). *Kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran*.
- Dian Ferricha. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digitalisasi* (Vol. 288). CV. Jakad Media Publishing.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara* (1st ed., Vol. 56). UNJ Press.
- Gunawan, I. (2013). *METODE PENELITIAN KUALITATUF: Teori dan Praktik* (xii, Vol. 306). PT. Bumi Aksara.
- Harbani Pasolong. (2020). *Etika Profesi* (xii, Vol. 219). PT. Nas Media Indonesia.
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik* (1st ed., Vol. 226). PT Raja Grafindo Persada.
- I Nyoman Trisantosa, Dewi Kurniasih, & Musa Hubeis. (2022). *Pelayanan Publik Berbasis Digital* (Titis Yulianti & Tasya Sukma Putri, Eds.; IX, Vol. 145). CV Budi Utama.
- Kaidah, N. (2019). *KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA MAKASSAR SKRIPSI Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara*.
- Kuswandi, Y. (2013). *31178-ID-analisis-pelaksanaan-tugas-dinas-pemadam-kebakaran-kota-pekanbaru*.
- Mustanir, A. (2019). *Pelayanan Publik* (M. Ibrahim, Irmawati, Adnan, & A. Sadapotto, Eds.; Vol. 132). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ni Wayan Dian Irmayani. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed., Vol. 169). CV Budi Utami.
- Permendagri Nomor 16 Tahun 2009*. (2009).
- Permendagri Nomor 69 Tahun 2012*. (n.d.).
- Permendagri Nomor 114 tahun 2018*. (n.d.).
- Permendagri Nomor 122 Tahun 2018*. (n.d.).

- Purwanto. (2019). *Administrasi Sarana Dan Prasarana* (fitriyanti, Muhammad Karim, & Aqmar Yazid, Eds.; I, Vol. 211). UNY Press.
- Rini, H. P., & Nindhita, V. (2022). *Observasi: Teori dan Praktek dalam Bidang Psikologi* (A. Arifuddin, Ed.; I, Vol. 77). CV. Basya Media Utama.
- Sawir, M. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi)* (x, Vol. 153). CV Budi Utama.
- Setiawan Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Balai Pustaka.
- Shafwani, R., Lubis, H. S., Salmah, U., Keselamatan, D., Kerja, K., Kesehatan, D., Fakultas, K., & Masyarakat, K. (2012). *GAMBARAN RISIKO PEKERJAAN PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DI DINAS PENCEGAH PEMADAM KEBAKARAN (DP2K) KOTA MEDAN*.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (viii, Vol. 130). Literasi Media Publishing.
- Soehatman, R. (2010). *Petunjuk Praktis Manajemen Kebakaran* (Vol. 260). Dian Rakyat.
- Subarsono, A. G. (2005). *Analisis Kebijakan Publik* (1st ed., Vol. 138). Pustaka Pelajar.
- Sudibya, D. G., Mulyawati, K. R., Widyagraha, N. G. B., & Setyawan, R. D. (2022). *JIWA ILMU HUKUM (Ilmu Hukum Dalam Kosmologi Religius)* (anton F. Susanto & M. Ismelina, Eds.; x, Vol. 146). PT. Nas Media Indonesia.
- Suradi. (2023). *Permodelan Sistem (Sebuah Pengantar)* (Marhamah, Ed.; Vol. 91). Tohar Media.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009*. (n.d.).
- Widiyanto, P. (2016). *Analisis Kinerja Tim Pemadam Kebakaran Dalam Upaya Penanggulangan Kebakaran*.