



**ANALISIS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
DI KOTA BAUBAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu syarat Guna Memeperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Buton*

OLEH

WA ODE SELVIANA
NPM 161901179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BUTON**

BAUBAU

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : ANALISIS PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS
PEMADAM KEBAKARAN DI KOTA BAUBAU

Disusun oleh :

Nama : Wa Ode Selviana

NIM : 161901179

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Telah diperiksa dan disetujui serta dinyatakan **LULUS** pada ujian skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Buton.

Disetujui di : Baubau

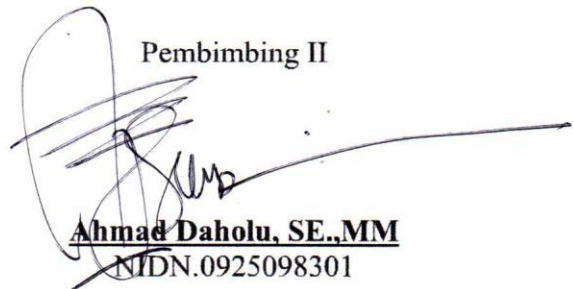
Pada tanggal : 05 Januari 2026

Pembimbing I



Hastuti, SE., MM
NIDN.0921057804

Pembimbing II



Ahmad Daholu, SE., MM
NIDN.0925098301

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dwi Agustyawati, SE., MM
NIDN 0923089004

HALAMAN PENGESAHAN
ANALISIS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
DI KOTA BAUBAU

Oleh:

WA ODE SELVIANA
NPM 161901179

Telah dipertahankan dihadapan Dewan penguji dan dinyatakan **LULUS** pada
Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Buton

Pada Tanggal: 02 Januari 2026

Dewan Penguji

Muhammad Rais. R, S.E., M.Si

Ketua

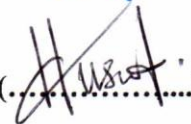
Husnah Katjina, S.E., M.Si

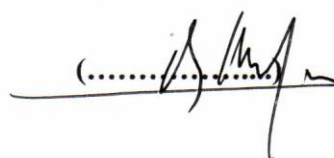
Anggota

Deki Perdana, S.E., M.Sc

Anggota

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Buton




Dr. I Wayan Sujana, S.E., M.Si.
NIDN.091006780

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wa Ode Selviana
NPM : 161901179
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Alamat : Jl. Wr. Monginsidi Baubau

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dari sepanjang pengetahuan saya dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Baubau, 02 Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



Wa Ode Selviana
NPM. 161901179

MOTTO

“Tidak Ada Ujian Yang Tidak Bisa Diselesaikan, Tidak Ada Kesulitan Yang Melebihi Batas Kemampuan, Karena Allah Tidak Akan Membebankan Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kadar Kemampuannya”.
(Qs. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahil aalamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang telah saya lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan. Rasa syukur dan bahagia yang dirasakan ini akan saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Saudara-saudara saya, kerabat dan semua pihak yang telah memberikan bantuan baik materil maupun moral.

ABSTRAK

Wa Ode Selviana. 2024. Analisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Buton. Dibimbing Oleh Hastuti dan Ahmad Daholu.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis pelatihan dalam meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran Di Kota Baubau. Pelatihan merupakan salah satu upaya strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kesehatan personil dalam menghadapi berbagai situasi darurat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan observasi langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan kontribusi pelatihan secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, terutama dalam aspek kecepatan respon, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap prosedur standar operasioal. Selain itu pelatihan juga meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja sama tim.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

Wa Ode Selviana. 2024. Training Analysis in Improving the Performance of Firefighters in Baubau City. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Buton. Supervised by Hastuti and Ahmad Daholu.

This research is to find out how training analysis can improve the performance of firefighters in Baubau City. Training is one of the strategic efforts to improve the competency and health of personnel in dealing with various emergency situations. This research uses a quantitative descriptive method by collecting data through surveys, interviews and direct observation.

The results of this research show that providing training contributes significantly to improving performance, especially in the aspects of response speed, operational efficiency, and compliance with standard operational procedures. Apart from that, training also improves technical skills and teamwork abilities.

Keywords: Training, Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan kekuatan dan pertolongan kepada penulis, sehingga penulis di berikan kemampuan untuk menulis skripsi ini dengan judul” Analisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau”

Hanya karena kekuatan yang di berikan oleh Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini guna memberikan wacana atas tanggung jawab sosial. namun dengan demikian, skripsi ini masih jauh dari yang di harapkan dan tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Buton, Dr. Wa Ode Al Zarliani, SP., M.M.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Buton, Dr. I Wayan Sujana, SE., M.Si
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton, Ibu Dwi Agustyawati, SE., MM
4. Bapak Ahmad Daholu, SE.,MM dan Ibu Hastuti,SE., MM. yang selalu berusaha meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan serta petunjuk kepada penulis selama penyusunan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Dosen lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Buton, yang telah memberikan ilmu, dan pengalaman paling berharga, serta bimbinganya sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.

6. Segenap tenaga administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah begitu banyak membantu dan memudahkan urusan penulis.
7. Kedua orang tua yang telah banyak memberikan kasih sayang, perhatian, doa, dan nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan lancar.
8. Semua teman-teman program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Buton angkatan 2019

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmatnya kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Skripsi ini masih belum sempurna, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Baubau, November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENULIS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Batasan Masalah	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pelatihan.....	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	9
2.1.2 Tujuan Pelatiha	9
2.1.3 Manfaat Pelatihan.....	10
2.1.4 Pelatihan Petugas Pemadam Kebakaran.....	15
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasian Pelatihan.....	18
2.1.6 Metode Pelatihan	18
2.2 Kinerja Pegawai	23
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran.....	25
2.2.3 Strategi Meningkatkan Kinerja	

	Petugas Pemadam Kebakaran.....	26
	2.2.4 Dimensi Kinerja	27
	2.2.5 Definisi dan Komponen Kinerja.....	27
	2.3 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja.....	28
	2.4 Penelitian Terdahulu	28
	2.5 Kerangka Pikir	30
BAB III	METODE PENELITIAN	32
	3.1 Lokasi Penelitian.....	32
	3.2 Populasi dan Sampel	32
	3.2.1 Populasi	32
	3.2.2 Sampel	32
	3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
	3.3.1 Jenis Data	32
	3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
	3.5 Metode Analisis Data.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
	4.1 Gambaran Umum	35
	4.1.1 Profil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau	35
	4.1.2 Visi dan Misi	35
	4.1.3 Struktur Organisasi	36
	4.2 Hasil Penelitian	48
	4.2.1 Pelatihan Petugas Pemadam Kebakaran	48
	4.2.2 Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran	58
	4.3 Pembahasan.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	64
	5.2 Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR LAMPIRA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel	36
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Bangunan Kantor dan Pos Pembantu Dinas Kebakaran	53
Tabel 4.2 Armada Pendukung Operasional	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	86
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	87
Lampiran 3 Surat Penyelesaian Izin Penelitian	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kinerja petugas pemadam kebakaran memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan keselamatan masyarakat, mencegah kerugian harta benda, dan meminimalkan dampak kerusakan akibat kebakaran. Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran diharapkan memiliki keterampilan teknis, mental yang kuat, serta kemampuan untuk mengambil keputusan dalam situasi darurat. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan pelatihan yang sistematis dan berkesinambungan.

Dalam suatu lembaga baik itu dalam perkantoran, perusahaan, maupun organisasi lainnya, untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang mampu memberikan peningkatan kontribusi yang baik kedalam organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen organisasi yang harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan terhadap manusia. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Implikasi dari hal itu ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia.

Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi mempunyai harapan kepada setiap pegawai, dan pegawai yang bekerja juga mempunyai harapan pada organisasi. Harapan dari perusahaan atau organisasi antara lain menginginkan organisasinya mampu mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Maka salah satu yang harus diperhatikan adalah masalah pengembangan pegawai. Karena pengembangan pegawai mempunyai arti yang penting sekali bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena itu berhubungan dengan prestasi atau kinerja pegawai tersebut.

Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan diperlukan baik oleh pegawai maupun yang sudah berpengalaman. Meskipun pegawai baru telah menjalani orientasi komprehensif mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu juga para pegawai lama telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan pendidikan formal, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup oleh karena itu program pelatihan pegawai harus bersifat continue dan dinamis.

Agar manfaat pelatihan dapat semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Langkah-langkah tersebut antara lain mengenai penentuan tujuan, sasaran, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian pelaksanaan program. Ini semua merupakan hal teknis yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam melakukan program pelatihan karena akan mempengaruhi tujuan atau sasaran dari pelatihan itu sendiri.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari pegawai. dengan demikian arti penting pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Meninjau dari hal tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bidang Pemadam Kebakaran menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas pemadam kebakaran dan instansi menyadari betul bahwa mereka membutuhkan petugas pemadam kebakaran yang berkualitas untuk mendukung fungsi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah, untuk itu banyak aspek yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia

(SDM) yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan penanggulangan bencana.

Karena bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja maka penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempersiapkan elemen-elemen yang penting dalam penanggulangan bencana, salah satunya adalah Bidang Pemadam Kebakaran. Baubau sebagai sebuah kota yang berada di pulau Buton, Sulawesi Tenggara yang menjadi pusat distribusi dan penggerak perekonomian menjadi sorotan seluruh masyarakat. Dalam melakukan berbagai aktivitas pemerintahan dibanyak instansi tidak hanya memerlukan sebuah sistem yang canggih, namun bagaimana memperoleh sumber daya manusia.

Manusia sebagai aset hidup satu-satunya yang memegang peranan penting. Karena suatu keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dalam pencapaian keberhasilan tersebut manajemen harus memberikan perhatian penting dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin. Agar suatu organisasi memiliki sumber daya yang mampu memberikan kontribusinya secara maksimal demi tercapainya tujuan. Salah satu yang harus dilakukan organisasi ialah memberikan pelatihan.

Fenomena pada kantor peadan kebakaran di Kota baubau, Sebagai salah satu kota di Provinsi Sulawesi Tenggara, memiliki tantangan untuk terkait potensi bahaya kebakaran. Dengan pertumbuhan penduduk yang pesat dan aktivitas ekonomi yang semakin meningkat, resiko kebakaran juga

turut bertambah. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat sejumlah insiden kebakaran yang memerlukan respon cepat dan efisien dari petugas pemadam kebakaran. Namun, laporan evaluasi kinerja menunjukkan adanya beberapa kendala, seperti keterampilan teknis, dan kesiapan fisik petugas.

Penulis amati di Kantor Pemadam Kebakaran Kota Baubau yaitu kualitas penanganan kebakaran yang masih kurang efektif. Contohnya pada saat bertugas terjadi beberapa kendala yang dialami oleh petugas pemadam kebakaran, seperti mengeluarkan selang air dari mobil petugas pemadam kebakaran ke tempat kejadian perkara, petugas pemadam kebakaran memastikan aliran listrik agar aman dari bahaya, dan Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. lain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggulungnya. Oleh karena itu, dibutuhkan pelatihan bagi pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja dalam menangani masalah yang dihadapi dilapangan.

Pelatihan menjadi salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran. Dengan program pelatihan yang tepat, diharapkan petugas mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan efektif.

Maka pelatihan dasar seperti dasar-dasar K3 penanggulangan K3 kebakaran, dasar-dasar manajemen kebakaran, teori api dan anatomi kebakaran, sistem kebakaran aktif dan pasif, dan dasar-dasar prosedur bila terjadi kebakaran (*Fire Emergency Plant*) sangat dibutuhkan bagi peningkatan pegawai petugas pemadam kebakaran agar mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Yang Diberikan Kepada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Yang Diberikan Kepada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Di Baubau.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penelitian khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) terutama yang mengkaji tentang pelatihan dan peningkatan kinerja serta diharapkan dapat bermanfaat dan membantu sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan/kebijakan dan langkah-langkah untuk memberikan Pelatihan Kepada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau.

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai tentang Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Baubau.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk menambah wawasan dan referensi bagi teman-teman yang sangat membutuhkan sumber data terkait dalam melakukan penelitian objek penelitian yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang luas, penulis membatasi pembahasan agar lebih fokus dan mudah dipahami pembaca. Dalam pembahasan penelitian ini penulis hanya fokus pada analisis pelatihan dalam meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran di Kota Baubau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PELATIHAN

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dalam Arif Syahputra (2014:13) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Dessler (2020:) pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap individu agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2016:) pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja individu sehingga sesuai dengan standar organisasi.

Menurut Malthis dalam Arif Syahputra (2014:13) Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang – orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan – tujuan organisasional. Menurut pasal 1 ayat (9) Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap

dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo dalam Arif Syahputra (2014:14) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Kusdyah dalam Arif Syahputra (2014:14) menambahkan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira dalam Arif Syahputra (2014:14) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik sesuai dengan standar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan wadah bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian dan pengetahuannya.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Handoko dalam Ivan Argianto (2015:7) mengelompokkan tujuan pelatihan menjadi 2 bagian yaitu:

- a. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan dengan permintaan jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Carey dalam Ivan Argianto (2015:8) menjelaskan bahwa agar suatu program efektif maka program tersebut harus mengandung dua faktor kunci sebagai penentu keberhasilannya. Dua faktor kunci tersebut adalah: memilih orang yang tepat untuk dididik dan dilatih dan menentukan tujuan program yang tepat. Kemampuan kerja akan mempengaruhi prestasi dalam bentuk peningkatan kemampuan kerja, maka pelaksanaan kerja akan lebih baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai adalah dengan mengadakan pelatihan kerja. Menurut Simamora dalam Ivan Argianto (2015:8) manfaat pelatihan antara lain :

1. Peningkatan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan kegagalan kerja.
3. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan kepribadian mereka.

4. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan untuk mencapai standar.

Menurut Siagian dalam Arif Syahputra (2014:21) menyebutkan bahwa terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat diambil oleh organisasi dalam menyelenggarakan program pelatihan yaitu:

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai serta tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.

4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
7. Penyesuaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh dan suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan para anggota organisasi.

Menurut Siagian dalam Arif Syahputra (2014:22) menambahkan bahwa disamping manfaat bagi organisasi, pelaksanaan program pelatihan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi. Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para pegawai suatu organisasi, yaitu:

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja mengerjakan berbagai masalah yang dihadapinya.
3. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasional.
4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
6. Terjadinya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing – masing secara teknikal dan intelektual.
7. Meningkatkan kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9. Makin besarnya tekad pekerja untuk mandiri..
10. Mengurangi kekuatan menghadapi tugas – tugas baru dimasa depan.

Menurut Veithzal Rivai dalam Arif Syahputra (2014: 22) membagi manfaat pelatihan menjadi 3 yaitu,:

1. Manfaat untuk pegawai
 - a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
 - b. Melalui pelatihan variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternilisasi dan dilaksanakan
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - d. Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik

- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan dan sikap
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pangakuan
 - g. Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
 - i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - c. Memperbaiki moral SDM
 - d. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
 - e. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
 - g. Membantu pengembangan perusahaan.

- h. Belajar dari peserta.
- i. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- j. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- k. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- l. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- m. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperhatikan pekerja.
- n. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.
- o. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
- p. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
- q. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan Manajemen
- r. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
- s. Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- t. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- u. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi

- v. Membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 - w. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan;
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi pegawai baru dan pegawai transfer atau promosi.
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
 - g. Meningkatkan kualitas moral
 - h. Membangun kohesivitas dalam kelompok
 - i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
 - j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Menurut Siagian dalam Arif Syahputra (2014: 24) mengatakan bahwa manfaat besar yang dapat diambil melalui

penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar para petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan berbagai manfaat yang telah dikemukakan, yang masih bersifat ilustratif, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai investasi organisasi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak untuk dilakukan.

2.1.4 Pelatihan Petugas Pemadam Kebakaran

Menurut Argianto, I (2016) pelatihan bagi petugas pemadam kebakaran sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang penuh tantangan.

Pelatihan petugas pemadam kebakaran terbagi menjadi beberapa kategori yaitu:

1. Pelatihan Teknis
 - a. Penggunaan peralatan pemadam kebakaran
 - b. Simulasi Apar dan Hydrant
 - c. Penggunaan peralatan komunikasi
2. Pelatihan Non-Teknis
 - a. Komunikasi efektif dan kerjasama tim
 - b. Pengambilan keputusan cepat dan tepat
 - c. Waspada bahaya kebakaran

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kompetensi instruktur
3. Fasilitas pendukung
4. Motivasi peserta
5. Faktor internal
6. Faktor eksternal

2.1.6 Metode Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dalam Arif Syahputra (2014:28) menjelaskan metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Berikut ini adalah beberapa metode pelatihan pegawai:

1. On the job training

Metode ini melibatkan pelatihan yang dilakukan langsung ditempat kerja, di mana petugas pemadam kebakaran diberikan tugas nyata untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam situasi sehari-hari

2. Rotasi

Metode rotasi memungkinkan petugas untuk bekerja diberbagai posisi atau bagian dalam organisasi pemadam kebakaran. Dengan berganti tugas, petugas memperoleh pengalaman yang lebih luas, meningkatkan pengetahuan tentang berbagai aspek operasional.

3. Magang

Dalam metode magang, petugas pemadam kebakaran bekerja dibawah pengawasan langsung untuk belajar dari pengalaman praktis.

4. Ceramah Kelas

Pelatihan berbentuk ceramah kelas membeikan pengetahuan teori yang lebih mendalam, seperti strategi pemadam kebakaran, prosedur keselamatan, dan teknik komunikasi.

5. Pelatihan *Vestibule*

Pelatihan vestibule menggunakan fasilitas yang disiapkan dengan simulasi situasi kerja tanpa resiko. Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule. Wilayah atau vestibule dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

6. Permainan Peran dan Model Perilaku

Metode ini melibatkan petugas untuk memainkan peran tertentu dalam situasi simulasi untuk mengasah keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan. Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya.

7. *Case Study*

Metode studi kasus memungkinkan petugas untuk menganalisis dan memecahkan masalah berdasarkan kasus nyata. Metode studi kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.

8. Simulasi

Simulasi melibatkan rekreasi scenario pemadam kebakaran yang realistis untuk melatih reaksi petugas dalam kondisi darurat. Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (Mesin) yang mengandung aspek – aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode keputusan dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogram dalam komputer.

9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Metode ini melibatkan pebelajran mandiri dengan materi yang suda disiapkan dalam bentuk modul atau siste yang terstruktur. Materi intruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Teknik belajar beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini. Bahan – bahan pembelajaran terprogram adalah

bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban.

10. Pelatihan Laboratorium

Pelatihan laboratorium memberi kesempatan bagi petugas untuk berlatih dengan alat pemadam kebakaran di lingkungan yang terkendali. Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan dimasa depan.

11. Pelatihan Tindakan (*Aktion Learning*)

Pelatihan tindakan menekankan pada pembelajaran melalui praktik langsung dalam situasi kerja nyata. Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan)

12. *Role Playing*

Role playing melibatkan petugas dalam simulasi peran untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan pengambilan keputusan dalam situasi tertentu. *Role Playing* adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap.

13. *In-basket technique*

Metode penelitian ini melibatkan simulasi situasi di mana petugas harus menangani berbagai tugas dan masalah secara bersamaan. Melalui *Metode in-basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon.

14. *Management games*

Metode ini menggunakan permainan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan pengambilan keputusan strategis. *Management games* menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai intraksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data – data yang tidak cukup.

15. *Behavior Modeling*

Behavior modeling melibatkan petugas dalam meniru perilaku model yang dianggap sukses dalam pekerjaan mereka. Modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola – pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada diubah.

16. *Outder Oriented program*

Program ini lebih folus pada pelatihan yang melibatkan interaksi dengan pihak luar, seperti komunitas atau organisasi lain. Program ini biasanya dilakukan disuatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja menurut Mangkunegara dalam Arif Syahputra (2014: 32) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam Arif Syahputra (2014:32) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam waktu.

Menurut Bastian (2016:329) konsep kerja pada dasarnya dapat di lihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah unsur sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah di tentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagai mana yang di harapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggara pemerintah. Berdasarkan penjelasan di atas maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Bambang Kusriati dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9), Kinerja adalah perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2015:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas. Sedangkan A.A Anwar Prabu

Mangkunegara, (2017:10), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa kinerja SDM prestasi kerja, atau hasil kerja (Output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Pengertian peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat di lakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran

Menurut Mangkunegara dalam Arif Syahputra (2014:34) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ + 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2.2.3 Strategi Meningkatkan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran

Menurut Wiliam H. Bill Peterson (2016) yaitu Sebagai berikut:

a. Strategi Meningkatkan Kecepatan Respon

- 1.mengoptimalkan sistem pengawasan dan pemantauan kebakaran

2. meningkatkan ketersediaan peralatan dan fasilitas
- b. strategi Meningkatkan efektivitas kerjasama tim
 1. meningkatkan kemampuan komunikasi dan koordinasi
 2. meningkatkan kesadaran keselamatan kerja
- c. Strategi meningkatkan kinerja petugas
 1. mengadakan pelatihan pengembangan dan kemampuan
 2. mengadakan sesi debriefing dan evaluasi pasca operasional

2.2.4 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Edison (2016:143), mengemukakan 3 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan menjadi pasti.

2.2.5 Definisi dan Komponen Kinerja

1. Efektivitas

Kemampuan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

(Mullins,2020)

2. Efisiensi

Kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal
(Dessler,2020)

3. Produktivitas

Kemampuan mencapai hasil kerja yang maksimal dengan
sumber daya yang tersedia (kreitner,2020)

2.3 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:) Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan teknis, motivasi, efisiensi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks petugas pemadam kebakaran, pelatihan ini yang berkelanjutan dapat membantu mereka menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebatas pengetahuan peneliti belum pernah ada yang melakukan penelitian ini, akan tetapi terdapat kesamaan variabel terkait penelitian ini di beberapa penelitian terdahulu, diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Ivan Argianto (2015)	Manfaat Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Kantor	Menganalisis Seberapa Besar Manfaat Yang Diberikan	Penelitian deskriptif kualitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu kinerja petugas semakin meningkat	<u>Persamaan</u> Yaitu Metode yang digunakan, dan variabel yang di

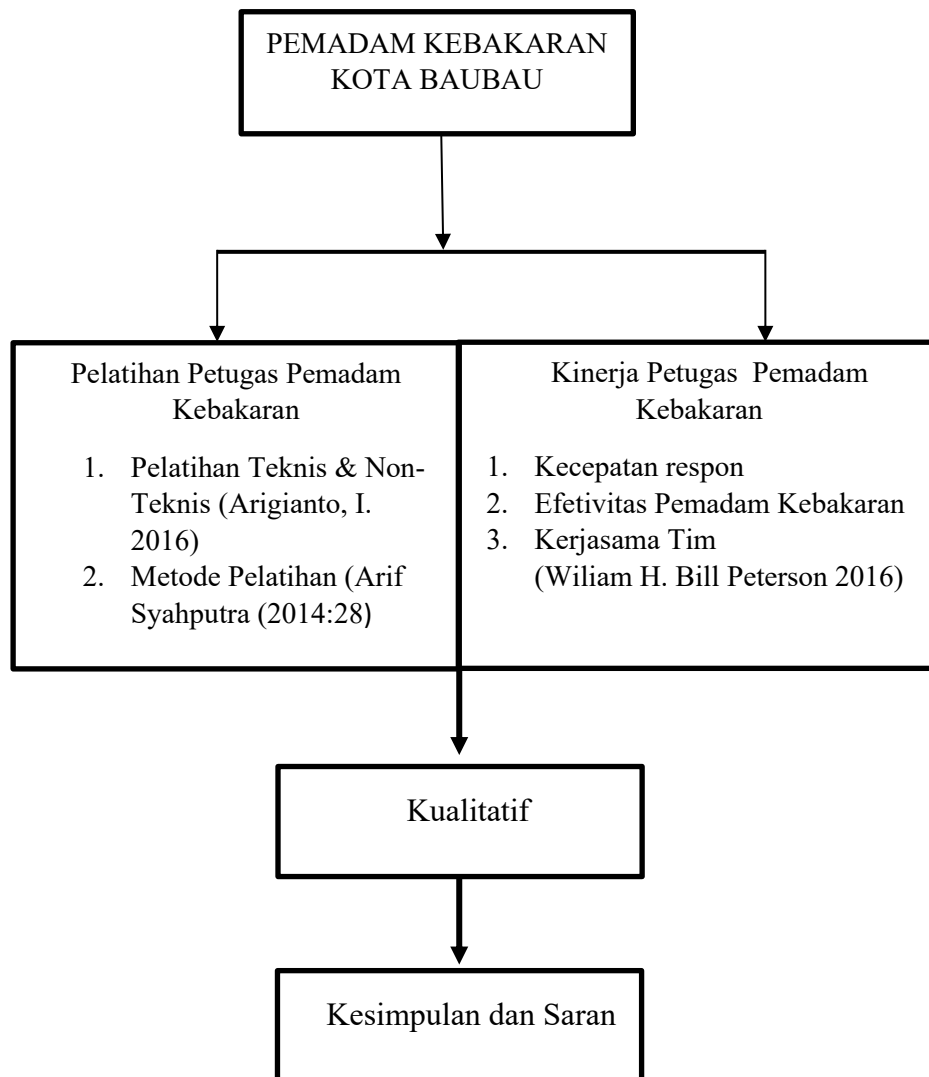
		Pemadam Kebakaran Studi Kasus Kantor Pemadam Kebakaran Kota Salatiga	Dari Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Salatiga		setelah mengikuti kegiatan pelatihan	teliti Perbedaan Yaitu Lokasi penelitian
2.	Wanti Tri Nurani (2015)	ana Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan)	Untuk Mengidentifikasi dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran	Data primer yang di peroleh melalui wawancara kuisisioner	Hasil penelitian adalah pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemadam kebakaran Suku Dinas Penanggulangan dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan	<u>Persamaan</u> Penelitian ini menggunakan metode wawancara sebagai metode pengumpulan data <u>Perbedaan</u> Lokasi Penelitian
3.	Andika Maulana Siddiq (2019)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan	Penelitian ini bertujuan untuk melihat	Penelitian ini merupakan penelitian	Hasil penelitian ini variabel independen pelatihan	<u>Persamaan</u> Penelitian ini sama sama menggunakan

		ngan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan	pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM di dinas PPPA Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan	deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh	(X1) di peroleh thitung (8.324) > Ttabel (1699)	an analisis regresi linear berganda <u>Perbedaan</u> Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja petugas pemadaman kebakaran di kota baubau
--	--	---	---	---	---	---

2.5 Kerangka Pikir

kantor pemadam kebakaran mencakup dua aspek utama: pelatihan petugas dan kinerja petugas. Pelatihan yang efektif, baik teknis maupun non-teknis, memastikan kesiapan petugas dalam menghadapi situasi kebakaran. Kinerja petugas yang optimal, yang diukur berdasarkan kecepatan respon, efektivitas pemadaman, dan kerjasama tim, adalah kunci untuk menghadapi kebakaran dengan sukses dan meminimalkan dampak yang ditimbulkan

Yang selanjutnya digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



2.1 Gambar Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemadam Kebakaran yang beralamat di JL. Ahmad Yani, Kecamatan Wolio, Kota Baubau.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas pemadam kebakaran di Kota Baubau.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013;96) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sampel yang diambil adalah 35 petugas yang telah mengikuti pelatihan dalam 2 tahun terakhir.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Primer

Menurut Burhan Bungin (2018: 132) data primer yang langsung di peroleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Data primer yang di gunakan berupa data hasil observasi dan hasil jawaban

pada kuesioner yang di berikan kepada seluruh pegawai pada pengembangan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini data primer yang diperoleh langsung dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Baubau. Data ini berupa tanggapan atau hasil wawancara penulis dengan responden dan pimpinan instansi yang bersangkutan.

3.3.2 Sekunder

Menurut Burhan Bungin (2018: 133) data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber kedua atau sumber dari lain yang kita butuhkan. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah di tersedia. Data sekunder ini bersumber dari buku besar atau literatur lain yang menunjang penelitian.

Pada penelitian ini data sekunder yang diperoleh berasal dari hasil pencatatan pada objek penelitian yang berasal dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Baubau, serta segala sumber data yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Data tersebut berupa struktur organisasi instansi, sarana dan prasarana yang disediakan instansi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang valid dan akurat yang dapat dipertanggung jawabkan sebagai bahan untuk pembahasan dan pemecahan masalah. Berikut ini ada metode pengumpulan data yang dilakukan penulis:

3.4.1 Wawancara

Mengumpulkan data secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, guna mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

3.4.2 Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015 :124) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang di peroleh dari dokumen, arsip berupa laporan keterangan yang mampu mendukung penelitian ini. teknik ini dapat digunakan mengambil data internal perusahaan seperti struktur organisasi, perusahaan, profit perusahaan dan jumlah pegawai.

3.4.3 Observasi

Mengamati secara langsung objek yang diteliti, guna untuk lebih mengetahui sejauh mana pelaksanaan kinerja dinas pemadam kebakaran, sehingga data yang diperlukan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Arikunto (2016;235) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penelitian setelah data terkumpul. Analisis data kualitatif adalah menggunakan data statistik. Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka data tersebut dikelompokkan menurut masing-masing variabel beserta indikator. Kemudian data dianalisis secara Kualitatif berdasarkan hasil wawancara dari beberapa responden yang ditemui

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambara Umum

4.1.1 Profil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau berlokasi di Jl. Ahmad Yani Kecamatan Wolio, Kota Baubau. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau sebagai salah satu instansi yang ada di bawa naungan Pemerintah Kota Baubau mempersiapkan diri terutama mendukung sepenuhnya kebijakan pemerintah.

Berdasarkan peraturan Walikota Baubau Nomor 21 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemadan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau (Berita Daerah Kota Baubau Tahun 2017 Nomor 21).

Jumlah personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau terdiri staf sebanyak 32 orang pegawai negeri sipil, serta pasukan (pleton) sebanyak 108 dan Office boy sebanyak 3 orang.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Kota Baubau

1. Visi

“Terciptanya rasa tenang dan aman masyarakat Kota Baubau dari bahaya kebakaran”

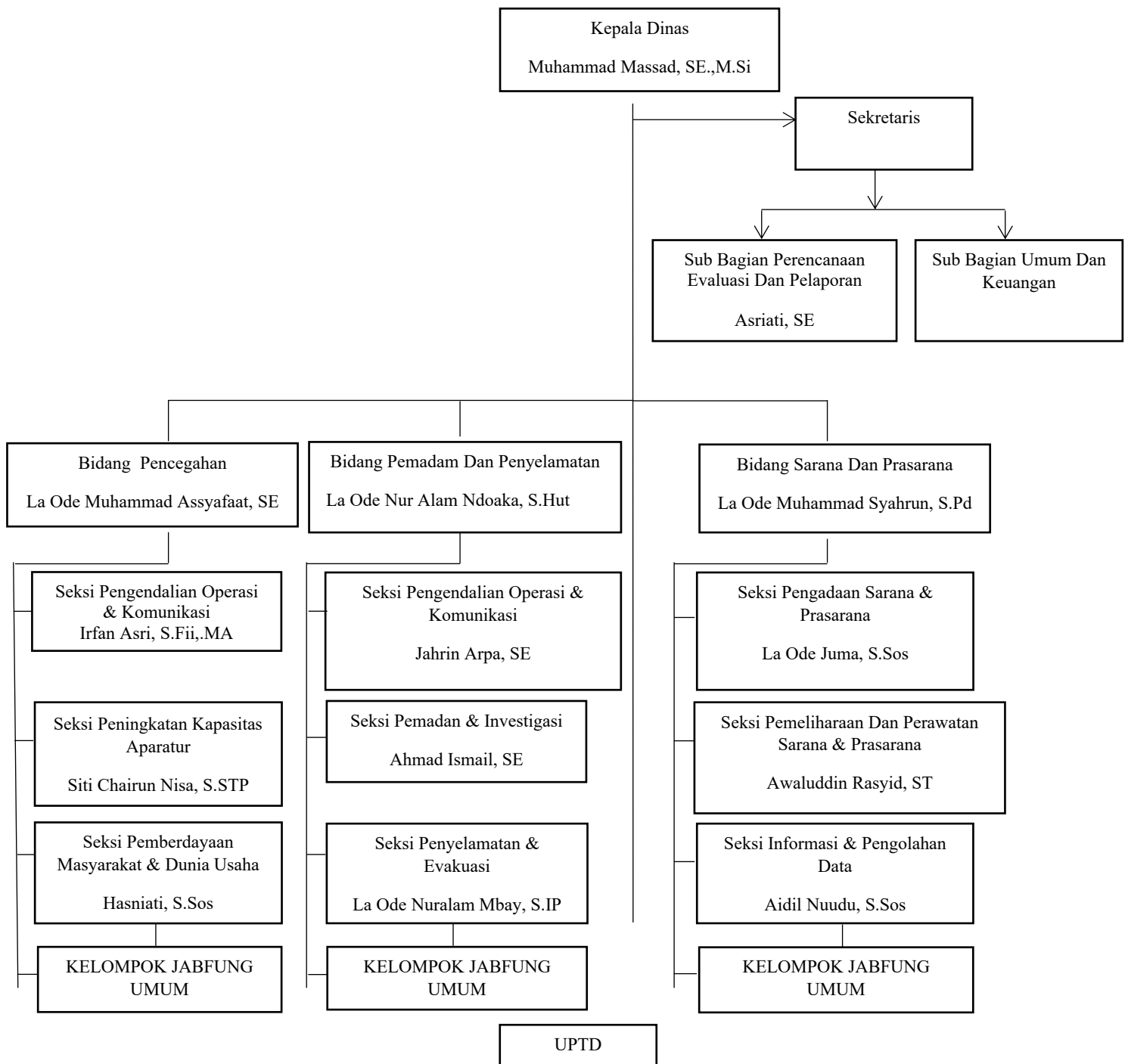
2. Misi

- a. Meningkatkan profesionalisme aparatur Dinas Pemadam Kebakaran yang berdedikasi tinggi, peduli serta antisipatif.
- b. Memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran serta penyelamatannya.
- c. Meningkatkan ketahanan lingkungan di bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran kepada masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau

Bagan dan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Baubau sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota Baubau Nomor 21 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau.

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA BAUBAU**



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau

4.1.4 Uraian Tugas

a. Kepala Dinas

Membantu walikota dalam memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan tugas pembantuan

b. Sekretaris Dinas

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan evaluasi, bidang keuangan, serta bidang umum dan kepegawaian;
2. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang perencanaan dan evaluasi, bidang keuangan serta bidang umum dan kepegawaian;
3. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyusunan rencana program di Bidang Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik,

Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;

4. Pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan tugas di Bidang tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
5. Penyusunan rencana kerja anggaran Dinas Pemadam Kebakaran;
6. Penyusunan laporan kinerja program Dinas Pemadam Kebakaran;
7. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyusunan laporan evaluasi kinerja di Bidang tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
8. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyusunan realisasi anggaran di Bidang tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
9. Pengkoordinasian pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kehumasan, keprotokolan, dan administrasi perjalanan dinas;

10. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di Bidang tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
11. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di Bidang tugas Kesekretariatan, Bidang Pencegahan, Bidang Operasional dan Penyelamatan, Bidang Pengembangan Teknik, Bidang Sarana Prasarana, dan Bidang Pemberdayaan Masyarakat;
12. Penyusunan laporan realisasi anggaran Sekretariat
13. Penyusunan laporan kinerja program Sekretariat, dan
14. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Sub Bagian Umum dan Keuangan

Membantu sekretaris dalam pengolahan rumah tangga, tata usaha, dan membantu sekretaris dalam melaksanakan pengolahan data, penyusunan program dan pengolahan administrasi keuangan dinas.

d. Bidang Pencegahan

Bidang Pengembangan Teknik mempunyai tugas merencanakan,

mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Seksi Bina Teknis Pencegahan, Seksi Inspeksi, dan Seksi Penindakan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pencegahan mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pencegahan;
2. Pelaksanaan kegiatan Seksi Bina Teknis Pencegahan, Seksi Inspeksi, dan Seksi Penindakan;
3. Pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pencegahan;
4. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Pencegahan;
5. Menyiapkan kegiatan pelayanan teknis upaya pencegahan kebakaran kepada instansi pemerintah, swasta dan masyarakat;
6. Menyiapkan kegiatan perancangan keselamatan kebakaran bangunan gedung serta pengangkutan dan pergudangan bahan berbahaya;
7. Menyiapkan kegiatan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi perizinan dan non perizinan perencanaan bangunan gedung;

8. Menyiapkan kegiatan pengawasan terhadap penerapan persyaratan keselamatan kebakaran pada bangunan gedung dalam masa konstruksi;
 9. Menyiapkan kegiatan pemeriksaan dan pengujian terhadap peralatan proteksi kebakaran pada bangunan gedung;
 10. Menyiapkan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan sewaktu-waktu terhadap kondisi kesiapan keselamatan kebakaran pada bangunan gedung dan penyimpangan, penggunaan serta pengangkutan bahan berbahaya;
 11. Menyiapkan kegiatan pemeriksaan dan verifikasi kajian teknis keselamatan kebakaran bangunan gedung;
 12. Menyiapkan kegiatan penyusunan bahan rekomendasi penetapan dan pemberian sanksi atas pelanggaran atau penyalahgunaan perizinan dan non perizinan;
 13. Menyiapkan kegiatan fasilitasi penegakan peraturan perundang-undangan di bidang penanggulangan kebakaran dan penyelamatan dengan Perangkat Daerah dan/atau instansi terkait.
- e. Bidang Pemadam dan Penyelamatan

Bidang Operasional dan Penyelamatan mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Seksi Operasi, Seksi Penyelamatan, dan Seksi Komunikasi Operasi dan Penyelamatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Operasional dan Penyelamatan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
2. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
4. Pelaksanaan pola operasional penanggulangan dan pencegahan kebakaran, perlindungan keselamatan jiwa termasuk harta benda akibat kebakaran dan bencana lain;
5. Pelaksanaan usaha-usaha yang berhubungan dengan pencegahan bahaya kebakaran;
6. Pengaturan strategi operasional penanggulangan kebakaran dan pertolongan akibat bencana lain;
7. Pelaksanaan usaha penanggulangan kebakaran, perlindungan keselamatan jiwa termasuk harta benda akibat kebakaran dan bencana lain;
8. Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan teknis terhadap unit-unit kebakaran, instansi pemerintah, swasta dan masyarakat dalam rangka pencegahan kebakaran;

9. Pelaksanaan penelitian dan penggunaan racun api;
10. Pelaksanaan usaha-usaha yang berhubungan dengan penyelamatan dan operasional;
11. Penyajian data dan informasi di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
12. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
13. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang perlindungan dan keselamatan, bidang operasi dan bidang penyelamatan;
14. Penyusunan laporan realisasi anggaran Bidang Operasional dan Penyelamatan;
15. Penyusunan laporan kinerja program Bidang Operasional dan Penyelamatan.

f. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana Prasarana mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Seksi Sarana, Seksi Prasarana, dan Seksi Analisa Kebutuhan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Sarana Prasarana mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Sarana Prasarana;
2. Pelaksanaan kegiatan Seksi Sarana, Seksi Prasarana, dan Seksi Analisa Kebutuhan;
3. Pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Sarana Prasarana;
4. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban;
5. Menyiapkan kegiatan penyusunan standarisasi dan pengelolaan sarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
6. Menyiapkan kegiatan monitoring dan evaluasi penggunaan sarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
7. Menyiapkan kegiatan pemeliharaan dan perawatan sarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
8. Menyiapkan kegiatan pengaturan dan pengendalian penggunaan kendaraan operasional penanggulangan kebakaran dan penyelamatan serta peralatan operasional pendukung lainnya;
9. Menyiapkan kegiatan pelaksanaan penerimaan, penyimpanan dan distribusi sarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan serta peralatan operasional pendukung lainnya;
10. Menyiapkan kegiatan penyusunan analisa kebutuhan sarana prasarana pemadam kebakaran dan penyelamatan;

11. Menyiapkan kegiatan penyusunan kajian standar operasional pengelolaan sarana prasarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
12. Menyiapkan kegiatan pemeriksaan tingkat kecukupan, kelaikan dan ketepatan penggunaan sarana prasarana penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
13. Menyiapkan kegiatan penyusunan kajian kelaikan sarana prasarana operasi pemadam kebakaran dan penyelamatan.

g. Seksi Pengendalian Operasi dan Komunikasi

Bidang Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi Seksi Informasi dan Publikasi, Seksi Ketahanan, dan Seksi Kerjasama dan Peningkatan Kapasitas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat;
2. Pelaksanaan kegiatan Seksi Informasi dan Publikasi, Seksi Ketahanan, dan Seksi Kerjasama dan Peningkatan Kapasitas;
3. Pelaksanaan kegiatan penyusunan data dan informasi di Bidang Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat;

4. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat;
5. Menyiapkan kegiatan penyusunan bahan sosialisasi upaya penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
6. Menyiapkan kegiatan pelayanan, analisis dan pelaksanaan tindakan lanjut pengaduan masyarakat;
7. Menyiapkan kegiatan pengelolaan website dan media sosial serta dokumentasi Dinas Pemadam Kebakaran;
8. Menyiapkan kegiatan pelaksanaan publikasi pemberdayaan dan partisipasi masyarakat;
9. Menyiapkan kegiatan peningkatan ketahanan masyarakat lingkungan terhadap bahaya kebakaran;
10. Menyiapkan kegiatan fasilitasi pembentukan, pembinaan dan pengembangan serta pendataan sistem keselamatan kebakaran dan bencana yang berbasis lingkungan dan manajemen keselamatan kebakaran gedung;
11. Menyiapkan kegiatan pembentukan dan pemberdayaan satuan relawan kebakaran;
12. Menyiapkan kegiatan penyusunan rencana kebutuhan pengembangan dan peningkatan kapasitas;
13. Menyiapkan penyusunan rencana kebutuhan sumber daya aparatur pemadam kebakaran;

14. Menyiapkan kegiatan penyusunan standar kompetensi petugas kebakaran;
15. Menyiapkan kegiatan kerjasama pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi aparaturnya pemadam kebakaran;
16. Menyiapkan kegiatan pengembangan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia;
17. Menyiapkan kegiatan bimbingan teknis petugas pemadam dan penyelamatan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pelatihan Petugas Pemadam Kebakaran

Menurut Argianto, I (2016) pelatihan bagi petugas pemadam kebakaran sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang penuh tantangan.

Hasil yang di dapat dari yaitu bahwa pelatihan yang diberikan kepada petugas Pemadam Kebakaran di Kota Baubau yaitu pelatihan teknis, non-teknis dan metoe pelatihan

Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Muhammad Massad, SE., M.Si. Sebagai Kepala Dinas pada hari kamis 11 juli 2024 mengenai pelatihan pelatihan pemadam kebakaran di Kantor Pemadam Kebakaran di Kota Baubau Sebagaimana dibawah ini:

“ untuk pelatihan petugas pemadam kebakaran merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena akan mendukung kinerja petugas di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Massad, SE., M.Si di atas dapat diuraikan Sebagai berikut :

1. Pelatihan Teknis dan Non-Teknis

Pelatihan Teknis dan Non Teknis di Kanor Pemadam Kebakaran Di kota Baubau yaitu pelatihan untuk mengembangkan keterampilan yang berbeda yaitu keterampilan teknis dan keterampilan Non-teknis

a. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis berfokus pada keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pemadam kebakaran secara efektif dan efisiensi. Ini termasuk pengoperasian peralatan pemadam kebakaran, Simulasi APAR dan Hydrant dan penggunaan peralatan komunikasi. pelatihan ini penting untuk memastikan kemampuan yang sesuai untuk menangani kebakaran dengan aman dan sukses. Pelatihan teknis juga mempunyai beberapa bagian yaitu:

1. Penggunaan peralatan pemadam kebakaran

Penggunaan peralatan pemadam kebakaran yang dilakukan pemadam kebakaran yaitu Sebagai berikut:

a. Peralatan utama

1. Hydrant: sumber air untuk memadamkan kebakaran
2. Pompa: mengalirkan air keselang
3. Selang: mengalirkan air dari pompa ke nozzle
4. Nozzle: mengatur semprotan air

5. Tabung pemadam kebakaran (APAR):
Mengandung gas pemadam kebakran
- b. Peralatan keselamatan
1. Helm: melindungi kepala dari cedera
 2. Sarung tangan: melindungi tangan dari panas dan cedera
 3. Masker: melindungi pernapasan dari asap dan gas berbahaya
 4. Jas pemadam kebakaran: melindungi tubuh dari panas dan cedera
 5. Sepatu pemadam kebakaran: melindungi kaki dari panas dan cedera
- c. Peralatan penyelamat
1. Tangga: membantu penyelamat korban di ketinggian
 2. Jarring: membantu penyelamat korban dari ketinggian
 3. Alat pengangkat: membantu mengangkat korban
 4. Alat pemotong: membantu memotong benda yang menghalangi
- d. Peralatan peamdam kebakaran khusus
1. Pemadam kebarakan kimia: untuk kebakaran kimia

2. Pemadam kebakaran listri: untuk kebakaran listrik
3. Pemada kebakaran minyak: untuk kebakaran minyak.

2. Simulasi APAR dan Hydrant

Simulasi APAR (Alat Pemadam Api Ringan) dan Hydrant adalah latihan praktis untuk mengarsipkan petugas pemadam kebakaran dalam menghadapi situasi darurat. Berikut adalah contoh simulasi:

a. Simulasi APAR

1. Persiapan: pastikan APAR dalam kondisi baik dan siap digunakan
2. Skenario: kebakaran diruang tertutup (misanya, kantor atau rumah)
3. Langkah-langkah simulasi
 - a. Mengidentifikasi jenis kebakaran
 - b. Mengaktifkan APAR
 - c. Mengarahkan nozzle kesumber api
 - d. Menekan tuas pengaktif
 - e. Mengatur semprotan api
 - f. Memastikan api pemadam.

b. Simulasi Hydrant

1. Persiapan: pastikan Hydrant dalam kondisi baik dan siap digunakan

2. Skenario: kebakaran di area terbuka (misalnya, industry atau kompleks perumahan).
3. Langkah-langkah simulasi
 - a. Mengidentifikasi lokasi hydrant terdekat
 - b. Mengaktifkan hydrant
 - c. Menghubungkan selang ke hydrant
 - d. Mengatur tekanan air
 - e. Mengarahkan nozzle ke sumber api
 - f. Menekankan tuas pengaktif
 - g. Memastikan api padam

3. Penggunaan peralatan Komunikasi

Penggunaan peralatan komunikasi dalam pemadam kebakaran sangat penting untuk

- a. Peralatan Komunikasi
 1. HT untuk komunikasi Tim
 2. Telepon seluler dengan aplikasi pesan (misalnya, whatsapp, telegram)
 3. Sistem komunikasi digital (misalnya DMR, TETRA) untuk menghubungkan pusat komando dengan tim lapangan
 4. Alat komunikasi suara (megafon) untuk pengumuman darurat

5. Sistem pengirim pesan (SMS aplikasi pesan) untuk koordinasi.

b. Teknologi

1. Siste GPS untuk pelacakan lokasi kebakaran
2. Aplikasi pemantauan kebakaran (misalnya FireEye)
3. Sistem komunikasi satelit untuk daerah terpencil.

c. Protokol Komunikasi

1. Menggunakan bahasa yang jelas dan singkat
2. Mengidentifikasi diri sebelum berbicara
3. Menggunakan kode atau sandi yang disepakati
4. Mengkonfirmasi penerimaan pesan.
5. Menghindari gangguan atau interferensi.

b. Pelatihan Non-Teknis

Pelatihan non-teknis berfokus pada pengembangan keterampilan lain yang mendukung keberhasilan operasional petugas pemadam kebakaran. Ini termasuk pelatihan komunikasi, kerjasama tim, pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat, dan waspada kebakaran

1. Komunikasi efektif dan kerjasama tim

Komunikasi efektif dan kerjasama tim bagi petugas pemadam kebakaran:

- a. Komunikasi efektif
 1. Mengenal jenis komunikasi verbal dan non verbal
 2. Menggunakan bahasa yang jelas, singkat, tepat dan mudah dipahami
 3. Mendengarkan aktif: memahami dan merepon pesan
 4. Menggunakan nada dan ekspresi: tepat dan professional
 5. Mengatasi hambatan komunikasi gangguan
- b. Kerjasama tim
 1. Membangun kepercayaan komunikasi terbuka, kejujuran dan professional
 2. Mengenal peran dan tanggung jawab pembagian tugas dan koordinasi
 3. Mengembangkan kemampuan kerjasama: komunikasi kesadaran dan kesabaran
 4. Mengatasi konflik: negosiasi, mediasi, dan resolusi
 5. Mengembangkan semangat tim: motivasi, penghargaan dan pengakuan
 6. Mengelola stress dan kelelahan: manajemen waktu, istirahat dan relaksasi
 7. Mengembangkan budaya keselamatan: kesadaran, kedisiplinan dan tanggungjawab.

2. Pengambilan keputusan cepat dan tepat

Pengambilan keputusan cepat dan tepat sangat penting bagi petugas pemadam kebakaran, terutama dalam situasi darurat yaitu Sebagai Sebagai berikut:

- a. Sistem komunikasi yang efektif: pastikan komunikasi antara tim dan pemimpin lancar dan efektif
- b. Prosedur Operasional Standar (SOP) buat dan patuhi SOP untuk mempercepat pengambilan keputusan
- c. Pengumpulan informasi: kumpulkan data dan informasi yang akurat tentang kebakaran
- d. Analisis resiko: evaluasi resiko dan konsekuensi dari setiap pilihan
- e. Koordinasi dengan tim. Libatkan tim dalam pengambilan keputusan untuk memperoleh perspektif yang berbeda
- f. Pertimbangan faktor kritis: pertimbangan faktor-faktor seperti cuaca, lokasi, dan jenis kebakaran.

3. Waspada Bahaya Kebakaran

Waspada bahaya kebakaran sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan menyelamatkan nyawa.

Berikut ini:

a. Pecegahan

1. Periksa instalasi listrik dan peralatan
2. Jangan biarkan peralatan listrik menyala tanpa pengawasan
3. Simpan bahan kimia dan bahan bakar dengan aman
4. Jangan merokok di dalam ruangan
5. Padang detector dan alarm kebakaran

b. Kesadaran

1. Tetap tenang dan jangan panik
2. Kenali sumber bahaya kebakaran (listrik, kimia, api terbuka)
3. Mengenal tanda-tanda kebakaran (asap, api, suara ledakan)
4. Tetap waspada selama jam kerja
5. Jangan meninggalkan peralatan listrik menyala tanpa pengawasan

c. Prosedur darurat

1. Hubungi 113
2. Evakuasi korban ke tempat aman
3. Tutup pintu dan jendela untuk menghambat api
4. Gunakan peralatan pemadam kebakaran yang tepat

5. Berikan pertolongan pertama kepada korban

2. Metode Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dan Arif Syahputra (2014:28) menjelaskan metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

Hasil yang didapat mengenai metode pelatihan terdapat dalam Kantor Pemadam Kebakaran di Kota Baubau yang menggunakan metode pelatihan menurut Veithzal Rivai dan Arif Syahputra berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Massad, SE., M.Si Sebagai kepala dinas pada hari senin, 15 juli 2024 mengenai metode pelatihan pada Kantor Pemadam Kebakaran di Kota Baubau sebagaimana dibawah ini:

“untuk metode palatihannya biasanya kami meakukan beberapa latihan yang sesuai dengan prosedur yang sering kami lakukan dan yang sesuai dengan metode-metode yang ada”

Berdasarkan hsil wawancara dengan Bapak Muhammad Massad, SE., M.Si, dapat diuraikan Sebagai berikut:

Penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai metode pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran di Kota Baubau. Metode-metode tersebut meliputi:

1. *On The Job Training (OJT)*

Metode ini melibatkan pelatihan yang dilakukan langsung ditempat kerja, di mana petugas pemadam kebakaran diberikan tugas nyata untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam situasi sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OJK efektif dalam membiasakan petugas dengan pekerjaan langsung dan meningkatkan keterampilan teknis mereka

2. Rotasi

Metode rotasi memungkinkan petugas untuk bekerja diberbagai posisi atau bagian dalam organisasi pemadam kebakaran. Dengan berganti tugas, petugas memperoleh pengalaman yang lebih luas, meningkatkan pengetahuan tentang berbagai aspek operasional. Hasil penelitian menyatakan bahwa rotasi berperan dalam mengurangi kebosanan dan meningkatkan fleksibilitas dalam pekerjaan

3. Magang

Dalam metode magang, petugas pemadam kebakaran bekerja dibawah pengawasan langsung untuk belajar dari pengalaman praktis. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa magang memberikan kesempatan untuk memperoleh keterampilan secara langsung melalui pengalaman nyata di lapangan

4. Ceramah kelas

Pelatihan berbentuk ceramah kelas membeikan pengetahuan teori yang lebih mendalam, seperti strategi pemadam kebakaran, prosedur keselamatan, dan teknik komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ceramah kelas bermanfaat untuk memberkan dasar pengetahuan, metode ini perlu diimbangi dengna praktif langsung agar lebih efektif

5. Pelatiha *vestibule*

Pelatihan *vestibule* menggunakan fasilitas yang disiapkan dengan simulasi situasi kerja tanpa resiko. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam mengajarkan keterampilan teknis, seperti penggunaan alat pemadam kebakaran tanpa adanya bahaya langsung

6. Permainan peran dan model perilaku

Metode ini melibatkan petugas untuk memainkan peran tertentu dalam situasi simulasi untuk mengasah keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan. Peneltian ini menyimpulkan bahwa permainan peran dapat meningkatkan kemampuan dalam menghadapi situasi darurat dengan lebih efektif

7. *Case Study*

Metode studi kasus memungkinkan petugas untuk menganalisis dan memecahkan masalah berdasarkan kasus

nyata. Penelitian ini menunjukkan bahwa ini membantu mengembangkan kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks.

8. Simulasi

Simulasi melibatkan rekreasi scenario pemadam kebakaran yang realistis untuk melatih reaksi petugas dalam kondisi darurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa simulasi memberikan pengalaman praktis yang sangat berguna, mempercepat respons dan pengambilan keputusan dalam situasi yang menegangkan

9. Belajar mandiri dan proses terprogram

Metode ini melibatkan pembelajaran mandiri dengan materi yang sudah disiapkan dalam bentuk modul atau sistem yang terstruktur. Penelitian ini menunjukkan bahwa metode ini efektif untuk meningkatkan pengetahuan dasar, meskipun kurang dalam memberikan pengalaman praktis

10. Pelatihan laboratorium

Pelatihan laboratorium memberi kesempatan bagi petugas untuk berlatih dengan alat pemadam kebakaran di lingkungan yang terkendali. Penelitian ini menunjukkan bahwa metode ini memungkinkan petugas untuk mempelajari keterampilan teknis secara praktikal, meskipun terbatas pada aspek tertentu

11. Pelatihan tindakan

Pelatihan tindakan menekankan pada pembelajaran melalui praktik langsung dalam situasi kerja nyata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tindakan sangat efektif dalam meningkatkan kereampilan dan respons petugas terhadap situasi darurat.

12. *Role playing*

Role playing melibatkan petugas dalam simulasi peran untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan pengambilan keputusan dalam situasi tertentu. Penelitian ini menemukan bahwa role playing efektif dalam membangun kemampuan komunikasi dan kerjasama antar petugas

13. *In-basket technique*

Metode penelitian ini melibatkan simulasi situasi di mana petugas harus menangani berbagai tugas dan masalah secara bersamaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa in-basket technique dapat meningkatkan petugas dalam mengelola waktu dan prioritas dalam situasi tekanan

14. Management Games

Metode ini menggunakan permainan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini menyatakan bahwa meskipun metode ini lebih berfokus pada aspek manajerial, ia

dapat membantu petugas dalam memahami dinamika organisasi pemadam kebakaran secara keseluruhan

15. *Behavior modeling*

Behavior modeling melibatkan petugas dalam meniru perilaku model yang dianggap sukses dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam meningkatkan keterampilan melalui observasi dan penerapan perilaku yang diinginkan

16. Outer Oriented Program

Program ini lebih fokus pada pelatihan yang melibatkan interaksi dengan pihak luar, seperti komunitas atau organisasi lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa program semacam ini memperluas wawasan petugas pemadam kebakaran dan meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan masyarakat.

4.2.2 Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran

Hasil yang didapat dari kinerja petugas pemadam kebakaran yaitu sudah sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Masam, SE. M.Si. Sebagai kepala dinas yang terdapat di Kantor Pemadam Kebakaran pada hari 17 juli 2024 mengenai kinerja petugas pemadam kebakaran sebagaimana dibawah ini:

“untuk kinerja petugas pemadam kebakaran disini untuk penyelamatan, pencegahan, dan memadamkan kebakaran”

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhammad Massad, SE., M.Si diatas dapat diuraikan Sebagai berikut:

1. Kecepatan respon

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima oleh petugas pemadam kebakaran di kota Baubau berpengaruh signifikan terhadap kecepatan respon mereka. Dengan pelatihan yang terstruktur, petugas menjadi lebih cepat dalam merespon kebakaran, mulai dari tahap awal hingga pengendalian kebakaran. Kecepatan respon ini tidak hanya bergantung pada faktor fisik, tetapi juga pada penguasaan prosedur yang efektif dan penggunaan peralatan yang efisien.

2. Efektivitas pemadam kebakaran

Efektifitas pemadam kebakaran juga menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah pelatihan. Petugas yang terlatih lebih mampu menggunakan alat pemadam kebakaran yang tepat, memahami prosedur yang harus dilakukan dalam situasi darurat, serta dapat bekerja lebih efisien dalam mengatasi kebakaran. Pelatihan ini memperkuat pengetahuan dan keterampilan teknis petugas dalam memadamkan api, mengurangi kerugian material dan korban jiwa.

3. Kerjasama Tim

Pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kerjasama tim diantara petugas pemadam kebakaran. Penelitian ini menemukan bahwa setelah mengikuti pelatihan, petugas menunjukkan komunikasi yang lebih baik, koordinasi yang lebih efisien, dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas masing-masing dalam tim. Kerjasama yang sulit antara anggota tim ini sangat penting untuk memastikan operasi pemadam kebakaran berjalan lancar dan efektif.

4.3. Pembahasan

Pelatihan teknis berfokus pada keterampilan praktis yang diperlukan untuk mengatasi kebakarans secara langsung. Adapun beberapa aspek yang termaksud daalam pelatihan teknis adalah:

1. penggunaan peralatan pemadam kebakaran

pelatihan ini mencakup cara peggunaan alat pemadam kebakaran yang tepat dan efsien, seperti alat pemadam api ringan (APAR), tabung pemadam, dan peralatan pemadam kebakaran lainnya.

2. simulasi APAR dan Hydrant

simulasi penggunaan alat pemadam api ringan (APAR) dan sistem hydrant bertujuan untuk melatihan peserta dalam situasi kebakaran yang nyata.

3. Penggunaan peralatan komunikasi

Dalam situasi kebakaran, koordinasi yang efektif sangat penting. Pelatihan penggunaan alat komunikasi seperti radio atau perangkat komunikasi lainnya bertujuan untuk memastikan alur informasi yang cepat dan akurat antara tim pemadam kebakaran serta pihak pihak terkait lainnya.

Pelatihan Non-Teknis

Pelatihan non-teknis berfokus pada keterampilan interpersonal dan pengambilan keputusan yang efektif selama keadaan darurat. Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan peserta menghadapi situasi yang penuh tekanan. Beberapa poin penting dalam pelatihan non-teknis adalah:

1. Komunikasi Efektif dan Kerjasama Tim

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif adalah kunci dalam situasi darurat. Pelatihan ini meliputi cara menyampaikan informasi dengan cepat dan akurat kepada tim dan pihak terkait, serta pentingnya mendengarkan dan memahami instruksi. Kerjasama tim yang solid juga sangat diperlukan untuk menangani kebakaran dengan efektif, karena kebakaran seringkali memerlukan usaha bersama.

2. Pengambilan Keputusan Cepat dan Tepat

Dalam kondisi darurat kebakaran, waktu sangat berharga. Pelatihan ini mengajarkan bagaimana membuat keputusan

dengan cepat dan tepat berdasarkan situasi yang ada. Peserta dilatih untuk menilai tingkat bahaya, menentukan prioritas, dan memilih tindakan yang paling efektif untuk memadamkan kebakaran atau menyelamatkan korban.

3. Waspada Bahaya Kebakaran

Selain keterampilan teknis, pelatihan non-teknis juga mengajarkan peserta untuk memiliki kewaspadaan terhadap potensi bahaya kebakaran. Ini meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi risiko kebakaran sebelum terjadinya insiden dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan. Peserta juga dilatih untuk menghindari panik dan menjaga ketenangan dalam situasi berbahaya.

Pembahasan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran

Kinerja petugas pemadam kebakaran sangat penting dalam menentukan keberhasilan penanganan kebakaran dan penyelamatan korban. Berikut adalah tiga aspek utama yang mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran:

1. Kecepatan Respon

Kecepatan respon adalah salah satu faktor krusial dalam menangani kebakaran dengan efektif. Semakin cepat tim pemadam kebakaran merespons laporan kebakaran, semakin besar kemungkinan untuk meminimalisir kerusakan dan

menghindari korban jiwa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecepatan respon meliputi:

- a. Waktu tanggap darurat: Proses dari menerima laporan hingga tim tiba di lokasi kebakaran harus sesingkat mungkin.
- b. Jalur akses: Kecepatan tim untuk mencapai lokasi kebakaran sangat bergantung pada jalur akses yang tersedia, termasuk kemacetan atau hambatan lain yang dapat memperlambat perjalanan.
- c. Peralatan dan kesiapan: Persiapan peralatan yang baik dan kendaraan pemadam yang siap pakai juga memainkan peran besar dalam mempercepat respon.

Kecepatan respon yang baik memungkinkan pemadam kebakaran untuk mencegah kebakaran meluas dan menyelamatkan lebih banyak nyawa serta harta benda.

2. Efektivitas Pemadam Kebakaran

Efektivitas pemadaman kebakaran merujuk pada sejauh mana tim pemadam kebakaran mampu memadamkan api dengan cara yang paling efisien dan aman. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pemadam kebakaran meliputi:

- a. Keterampilan teknis petugas Keterampilan dalam menggunakan peralatan pemadam kebakaran, seperti APAR, hydrant, dan pompa air, sangat penting untuk efektivitas pemadaman. Petugas yang terlatih dengan baik

akan tahu kapan dan bagaimana menggunakan peralatan tersebut dengan optimal.

- b. Sumber daya yang tersedia Ketersediaan air, alat pemadam, serta kekuatan personel juga mempengaruhi seberapa cepat dan efektif kebakaran bisa dipadamkan. Tanpa peralatan yang cukup atau sumber daya yang memadai, efektivitas pemadaman bisa terhambat.
- c. Penilaian risiko dan strategi pemadaman Petugas pemadam kebakaran harus mampu menilai situasi kebakaran dengan cepat dan memutuskan strategi pemadaman yang paling efektif, apakah dengan menyerang api langsung atau dengan cara-cara lain seperti pendinginan atau penghalangan penyebaran api.

Efektivitas pemadaman kebakaran sangat penting untuk menghentikan api secepat mungkin dan meminimalkan kerusakan lebih lanjut, baik itu pada bangunan, lingkungan, maupun korban.

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah elemen penting dalam keberhasilan operasi pemadaman kebakaran. Kebakaran adalah situasi yang menuntut koordinasi yang baik antar anggota tim agar pemadaman dapat dilakukan secara efisien dan aman.

Beberapa aspek dari kerjasama tim dalam pemadaman kebakaran adalah:

- a. Koordinasi antara anggota tim Setiap anggota tim harus tahu peran dan tanggung jawab mereka dalam situasi darurat. Pemimpin tim harus mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan tindakan para petugas dengan jelas.
- b. Komunikasi efektif Selama proses pemadaman, komunikasi yang jelas dan tepat waktu sangat penting untuk menghindari kebingungan dan memastikan bahwa instruksi atau peringatan disampaikan dengan cepat kepada semua anggota tim.
- c. Kepercayaan dan solidaritas: Kerjasama yang baik membutuhkan rasa saling percaya antar anggota tim. Kepercayaan ini memungkinkan tim untuk bekerja bersama tanpa keraguan atau ketakutan, bahkan dalam situasi yang sangat berisik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pelatihan dalam meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran di Kota Baubau dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pelatihan Teknis

1. Pelatihan teknis yang meliputi penggunaan APAR (Alat Pemadam Api Ringan) dan hydrant sangat penting untuk memastikan petugas dapat mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran dengan efektif dan efisien dalam situasi darurat.
2. Simulasi penggunaan APAR dan hydrant memberikan pengalaman langsung dalam menghadapi kebakaran, memperkuat keterampilan teknis dan ketepatan dalam penggunaannya.
3. Pelatihan penggunaan peralatan komunikasi juga menjadi kunci dalam koordinasi yang baik antara tim pemadam kebakaran, yang dapat mempercepat proses pemadaman dan meningkatkan keselamatan.

b. Pelatihan Non-Teknis

1. Komunikasi efektif dan kerjasama tim sangat penting dalam memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja dengan sinkron dan cepat dalam situasi darurat.
2. Pengambilan keputusan cepat dan tepat adalah faktor krusial yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi kebakaran yang bisa berubah

dengan cepat. Pelatihan ini melatih petugas untuk tetap tenang dan bijak dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan.

3. Kewaspadaan terhadap bahaya kebakaran juga harus selalu dipupuk melalui pelatihan agar petugas dapat mengidentifikasi potensi bahaya dengan baik dan menghindari resiko cedera.

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas

1. Kecepatan respon sangat ditingkatkan dengan pelatihan yang baik, di mana petugas dapat merespons lebih cepat terhadap kebakaran, mengurangi dampak yang ditimbulkan.
2. Efektivitas pemadaman kebakaran meningkat melalui pemahaman teknis yang lebih mendalam mengenai alat-alat pemadam dan prosedur yang tepat, yang dapat mempercepat proses pemadaman.
3. Kerjasama tim menjadi lebih solid berkat pelatihan komunikasi dan kolaborasi yang baik, sehingga seluruh tim dapat beroperasi secara efisien dalam mengatasi kebakaran.

Secara keseluruhan, pelatihan yang komprehensif baik teknis maupun non-teknis berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran di Kota Baubau. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dalam menggunakan peralatan, tetapi juga meningkatkan aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kerjasama tim, yang secara keseluruhan meningkatkan efektivitas dan kecepatan dalam menghadapi kebakaran.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian ini penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan bagi petugas sangat perlu dilakukan secara rutin setahun sekali dan terprogram untuk meningkatkan kinerja petugas yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan karakter.
2. Mengingat personil yang kurang dari apa yang seharusnya maka sebaiknya personil yang ada seluruhnya selalu mengikuti program pelatihan yang diadakan secara rutin agar jumlah personil yang sedikit tidak menjadi kendala karena mereka semua mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang tinggi.
3. Untuk penelitian mendatang penulis menyarankan penelitian dilakukan ditempat atau daerah lain agar bisa diketahui apakah hasilnya sama atau berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Argianto, I. (2015). Manfaat Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Kantor Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Kantor Pemadam Kebakaran Kota Salatiga). *Skripsi Ivan Argianto*, 7-8.
- Bastian. (2013). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bungi, M. B. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Kesembilan*. Depok: Prenadamedia Group.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan Satu*. Yogyakarta: Grafamedia.
- Desergerry. (2015). *Manajemen Teori*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fitri, M. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review- Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1*, 330.
- Gomes, F. D. (2019). Pelatihan Pembuatan APE: Solusi Atas Kesulitan Menstimulasi Perkembangan AUD Bagi Guru Di PKG Ca Nai Cibal. *Randang Tana-Jurnal Pengabdian Masyarakat Edisi 2 Vol 2*, 105-112.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia di Rujuk 1 Kali*. Yogyakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, H. T. (2002). *Manajemen Personalia Dan MSDM*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hariandjah. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behaviour, Sevent Edition*. Singapura: Mc Graw Hill.
- Mangkunegara. (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2016). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L. (2012). *Performance Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Nuraini, W. T. (2015). Pengaruh Pelatihan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran (Studi Kasus Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan). *Repository Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 8.
- Rachmawati. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa No 1 Vol 9*, 1-16.
- Rahmawati. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rhomadan, S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Product Consultan Pada PT. Jaya Seluler Indonesia Cabang Kota Jambi*. Jambi: Universitas Batanghari.
- Robbins. (2016). *Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Jakarta: Salemba Dua.
- Rosidah, A. T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Simaora. (2016). *Pelatihan Kerja Karyawan*. Surabaya: Grafamedia.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi 22*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahputra, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Siak. *Skripsi Arif Syahputra*, 11-34.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3*, 14.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 2 Surat izin penelitian



PEMERINTAH KOTA BAUBAU
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
 TERPADU SATU PINTU**
 Jalan Raya Palagimata Nomor , Lipu, Betoambari, Baubau, Sulawesi Tenggara, 93721
 Telp. (0402) Laman : dpmpstp.baubaukota.go.id, Pos-el : ptsp@baubaukota.go.id

Baubau, 02 Juli 2024

Nomor : 500.16.7.4/006/DPMPSTP
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Penelitian**

Yth. **Kepala DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BAUBAU**

Di -
Baubau

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Izin Penelitian;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
3. Peraturan Walikota Baubau Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Baubau Nomor 32 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Nonperizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Baubau.

Memperhatikan :

1. Permohonan Sdr. (i), WAODE SELVIANA tanggal 02 Juli 2024;
2. Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Baubau Nomor : 070/588 Tanggal 02 Juli 2024.

Dengan ini diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat mengizinkan dan memberikan data dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah Skripsi kepada :

N a m a : **WAODE SELVIANA**
 Tempat/Tanggal Lahir : SAMPUBALO, 15 APRIL 2000
 A l a m a t : JL. GAJAH MADA, KEL LIPU, KEC BETOAMBARI
 Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DI KOTA BAUBAU
 Waktu Penelitian : 5 JULI 2024
 Penanggung Jawab : DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kepada yang bersangkutan berkewajiban :

1. Menaati segala ketentuan yang berlaku di lokasi penelitian;
2. Hasil survey/penelitian diserahkan 1 (satu) berkas kepada Pemerintah Kota Baubau up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Baubau.

Demikian Izin Penelitian ini di keluarkan untuk dapat dipergunakan dan jika terdapat kekeliruan/kesalahan akan di adakan perbaikan.



Ditandatangani secara elektronik oleh :

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOTA BAUBAU,

SUARMAWATI, S.Si., M.Si.

Pembina Utama Muda, IV/c
 NIP. 19741114 200003 2 004

Tembusan :


1. Wali Kota Baubau di Baubau (sebagai laporan);
2. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Tenggara di Kendari;
3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Baubau di Baubau;
4. Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Baubau di Baubau;
5. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS di Tempat;
6. Yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayt 1 *Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan oleh **BSrE-BSSN**
- Surat ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan melakukan scan pada QR Code



Lampiran 3 Surat penyelesaian izin penelitian

 **PEMERINTAH KOTA BAUBAU**
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
Jln. Ahmad Yani No. 21, Wolio, Baubau, Sulawesi Tenggara 93717
Telp. (0402) 2824378 Pos-el. damkar. @baubaukota.go.id

Baubau, 03 Juli 2024

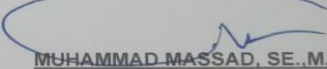
Nomor :
Sifat : biasa
Lampiran : -
Penhal : Penerimaan Izin Penelitian

Yth. Kepala
Kepala Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Baubau
di -
Baubau

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Baubau Nomor : 070/588 Tanggal 02 Juli 2024, Perihal Izin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Baubau pada prinsipnya bersedia menerima/memberikan kesempatan kepada Mahasiswa sebagaimana maksud Surat tersebut.

Demikian disampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Dinas Pemadam Kebakaran
Dan Penyelamatan Kota Baubau


MUHAMMAD MASSAD, SE.,M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19710418 200212 1 006