

MAKASSAR  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

SKRIPSI

**PENGEMBANGAN KAPASITAS PENGAWAI MELALUI PEMBINAAN  
TEKNIS PENANGGULANGAN KEBAKARAN PADA SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN TAKALAR**



Oleh:

**MUZAKKIR M**  
10561 05188 14

10/09/2021  
-  
1 exp  
Smb Alumni  
-  
R/0200/ADM/21 CD  
MUZ  
P'

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : Muzakkir M.

Nomor Induk Mahasiswa : 105610518814

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Muhlis Madani, M.Si

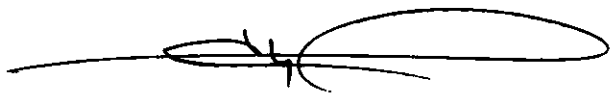
  
Dr. Abdi, M.Pd

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

  
Nasrul Haq, S.Sos., MPA

## HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0204/FSP/A.4-II/VIII/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang di laksanakan di Makassar pada Hari Selasa 31 Agustus 2021.

### TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si**



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M. Si**


### PENGUJI:

1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si



(.....)

2. Dr. Jaelan Usman, M.Si



(.....)

3. Dr. Abdi, M.Pd



(.....)

4. Riskasari, S.Sos., M.Ap



(.....)

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muzakkir M.

Nomor Stambuk : 10561 05188 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik

Makassar, 06 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Muzakkir M.

## ABSTRAK

Muzakkir M, (dibimbing oleh Muhlis Madani dan Abdi) *Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran dan menganalisa dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Data dikumpulkan dari hasil wawancara, kemudian dianalisa berdasarkan indikator membangun pengetahuan, kepemimpinan, membangun jaringan, menghargai komunitas, dan dukungan informasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk membangun pengetahuan lebih kepada pengetahuan teknis untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran seperti pada kemampuan sosialisasi aparatur dalam kepada masyarakat. Penilaian terhadap kinerja pemimpin bidang pemadaman kebakaran tidak dapat diukur dari seberapa banyak kebakaran yang telah di atasi tapi pada kemampuan dia dalam menekan potensi-potensi terjadinya kebakaran. Pada aspek membangun jaringan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas memerlukan jaringan yang melibatkan beberapa Dinas terkait seperti PDAM yang dapat membantu Suplai Air dalam tangki selain itu Pemadam Kebakaran juga berkoordinasi dengan BPBD dalam pelaksanaan tugas yang melibatkan bencana kebakaran. Pada aspek komunitas menunjukkan penguatan komunitas sebagai bagian dari pengembangan kapasitas Pemadam Kebakaran merupakan hal yang penting sebagai contoh dari kepala dusun dan kepala komunitas masyarakat dapat bekerjasama meskipun dalam bentuk komunikasi yang terbatas yaitu radio dan aspek dukungan informasi menunjukkan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar menerima informasi dari masyarakat, informasi yang diterima diproses sesuai mekanisme cara pemadaman kebakaran.

**Kata Kunci:** Pengembangan, Kapasitas Pegawai, Pembinaan Teknis

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kapasitas Pengawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kedua Orang tua tercinta yaitu Bapak H.Mandjo dan Ibu Hj.ST.Nalirah serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat, dan bantuan baik berupa moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr.Muhlis Madani,M.Si selaku pembimbing I dan Dr.Abdi M.Pd selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan

mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Nasrulhaq S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu selama penulis menempuh pendidikan sampai tahap penyelesaian studi.
7. Para pihak Kantor Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi sehingga menunjang dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah berpartisipasi dalam penelitian penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan baik.
9. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu selama penulis menempuh pendidikan sampai tahap penyelesaian studi.
11. Para pihak Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi sehingga menunjang dalam penyusunan skripsi ini.



12. Teman-teman prodi Ilmu Administrasi Negara yang telah berpartisipasi dalam penelitian penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan baik.
13. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Dengan segala keterbatasan dan demi kesempurnaan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 16 Agustus 2021

Penulis,



MUZAKKIR M



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	9
B. Pengertian Konsep dan Teori.....	10
1. Pengembangan Kapasitas.....	10
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	12
3. Pelayanan Publik.....	18
4. Kebijakan dan Peran Pemerintah dalam Penanggulangan Kebakaran .....	21
C. Kerangka Pikir .....	27
D. Fokus Penelitian.....	29
E. Deskripsi Fokus Penelitian .....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	31
C. Sumber Data.....	33
D. Informan Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Pengabsahan Data.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	37
B. Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar .....	41
C. Faktor-factoryang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan .....	46
1. Faktor Pendukung.....	46
2. Faktor Penghambat .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat strategis dalam perkembangan sebuah organisasi. Keberadaan SDM yang profesional dapat dikategorikan sebagai aset organisasi untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Upaya organisasi dalam upaya pengembangan kualitas layanan akan berdampak pada tuntutan kualifikasi atau kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pemerintah. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia aparatur di sektor publik pada masa kini dan pada masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Pengembangan Sumber daya Manusia disesuaikan dengan kompetensi masing-masing pada suatu instansi hal ini diamanatkan dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 3 yang menekankan pentingnya kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau lembaga (instansi) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar (Krismiyati, 2017:44).

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia pemerintah daerah dalam rangka peningkatan kualitas SDM yang dimulai dari dilaksanakannya rekrutmen, diklat dan non diklat bukan merupakan langkah yang sederhana (Jurnal LAN Insani, 2009). Untuk mencapai pengembangan kualitas SDM tersebut penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan yang berhasil guna dan berdayaguna membutuhkan SDM aparatur yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil menggunakan cara *good governance* maupun *clean goverment* melalui manajemen SDM aparatur pemerintahan. Penataan Kelembagaan dan pengembangan kapasitas organisasi merupakan elemen penting dalam instansi pemerintahan yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi pemerintah.

SDM aparatur perlu dikelola secara sistematis terencana dan terpola, agar tujuan yang diinginkan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Salah satu bentuk pelayanan kepada masyarakat adalah penanggulangan kebakaran yang diartikan sebagai segala upaya yang menyangkut sistem organisasi, personel, sarana dan prasarana, serta tata laksana untuk mencegah, mengeliminasi serta meminimalisir dampak kebakaran pada bangunan dan lingkungan. Penanggulangan kebakaran ini didukung oleh Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 25/PRT/M/2008 Tahun 2008 Tentang Pedoman Teknis

Penyusunan Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran Dalam peraturan tersebut dikemukakan bahwa instansi pemerintah kabupaten/kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta penyelamatan jiwa dan harta benda.

Permasalahan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi di efektifnya pergerakan petugas dalam mengatasi masalah pencegahan kebakaran hal ini memerlukan penelitian yang lebih lanjut karena masih terdapat hambatan-hambatan teknis petugas dilapangan seperti kesiapan petugas, armada, dan peralatan. Masalah ini juga ditemukan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian Sagala dkk., (2014) yang mencermati perilaku dan kesiapsiagaan terkait kebakaran pada penghuni permukiman padat Kota Bandung hasil penelitian menunjukkan lebih dominan dipengaruhi oleh hambatan pada perilaku.

Selain itu yang dicermati adalah perencanaan sistem proteksi kebakaran didasarkan kepada penentuan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK. perencanaan harus dimulai dengan evaluasi terhadap tingkat risiko kebakaran dalam suatu WMK oleh instansi kebakaran setempat. Selain itu kompetensi SDM atau aparatur yang dilibatkan melalui pembinaan Sistem Ketahanan Kebakaran Lingkungan (SKKL)/Satuan Relawan Kebakaran (SATLAKAR) menjadi tanggung jawab Instansi Pemadam Kebakaran atau IPK dalam SKKL yang merupakan suatu mekanisme untuk mendayagunakan seluruh komponen masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran sebuah komunitas/lingkungan. Selain itu pengembangan kapasitas organisasi dilakukan melalui penyuluhan dan pelatihan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan

partisipasi dan kepedulian masyarakat dalam mengatasi ancaman bahaya kebakaran.

Tata Laksana Operasional penanggulangan kebakaran mencakup kegiatan pencegahan, pemadaman, sistem pelaporan dan informasi tentang kinerja Instansi Pemadam Kebakaran (IPK) dan hal yang berkaitan dengan proteksi kebakaran yang harus dilaksanakan dalam rangka peningkatan efektifitas proteksi kebakaran di suatu wilayah. Pelaksanaan operasional proteksi kebakaran k harus melibatkan seluruh sumber daya dari instansi terkait.

Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dalam melaksanakan pembinaan penanggulangan kebakaran dan lingkungan Pemerintah Daerah melakukan peningkatan kemampuan aparat Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam memenuhi ketentuan teknis manajemen penanggulangan kebakaran. Setiap pegawai Instansi Pemadam Kebakaran harus mengikuti penerapan standarisasi dan program sertifikasi untuk masing-masing jabatan kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Pemerintah daerah berperan dalam upaya pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran dalam Daerah Kota; inspeksi peralatan proteksi kebakaran, investigasi kejadian kebakaran, dan pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran.

Dinas pemadam kebakaran dan/atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab



dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescue*/(Penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Para Pemadam Kebakaran dilengkapi dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan *scotlight* reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas.

Adapun pembinaan yang diberikan pemerintah daerah Kabupaten Takalar dalam bentuk pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan teoritis dan kemampuan praktek terkait teknis lapangan, landasan dan koordinasi hukum, penyelamatan pertama kepada korban bidang kesehatan, pencegahan dan kesiapsiagaan bahaya kebakaran dan tentu pelatihan teknis *Rescue*/(Penyelamatan) dan kesiapan pemadaman kebakaran.

Kondisi cuaca dan iklim di Takalar yang memiliki suhu yang tinggi berpengaruh pada ancaman kebakaran terlebih pada kondisi perumahan di Kabupaten Takalar dalam kurun waktu tiga tahun terakhir semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang digunakan untuk mencerminkan keadaan perumahan atau tingkat kesejahteraan rumah tangga antara lain seperti jenis atap, jenis lantai dan jenis dinding. Jenis atap umumnya di daerah ini, dari 66.292 rumah tangga yang ada sekitar 96,56 persen menggunakan atap seng, sedangkan atap ijuk/rumbia sekitar 1,09 persen. Ancaman kebakaran dapat mengintai perumahan yang berpotensi merambat dengan cepat jika tidak ditanggulangi oleh Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran



Kabupaten Takalar (Data Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kab. Takalar, 2018).

Permasalahan yang ditemui adalah kurang gesitnya petugas dalam melaksanakan tugas yang bersifat urgen hal ini terlihat dari Kasus kebakaran di Kabupaten Takalar terjadi di Desa Cakura masyarakat mengeluhkan lambatnya penanganan kebakaran yang terjadi mobil datang terlambat karena kebakaran yang terjadi hampir 90% dan kondisi mobil pemadam yang tidak siap karena dari 4 mobil pemadam kebakaran yang diturunkan terdapat 1 mobil yang mogok (Data Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kab. Takalar, 2018).

Hal ini mesti mendapat perhatian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait untuk membenahi dari sisi teknis. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian ini maka penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul skripsi yang berjudul *“Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar ?

2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa dan mendeskripsikan Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.
2. Untuk menganalisa dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dalam penulisan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Manfaat dari segi teoritis :

Diharapkan penelitian ini, dapat menambah dan memperkaya pengetahuan serta referensi mengenai penelitian terkait dengan pengembangan kapasitas pegawai dan organisasi.

2. Manfaat dari segi praktis :

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi pemerintah daerah Kabupaten Takalar dalam hal pembinaan keamanan laut, dan berguna bagi peneliti dalam

menambah wawasan dalam hal Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran  
Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

Penelitian terdahulu dari Mulyono (2015) pengembangan kapasitas aparatur sipil negara dan harmonisasi kebijakan pengembangan aparatur sipil negara di daerah. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan yang bersumber dari data primer dan data sekunder tugas belajar sebagai bentuk pengembangan kapasitas aparatur sipil negara tidak relevan antara pusat dan daerah sehingga aktor pelaksana mengalami kesulitan dalam implementasinya realitanya kebijakan pengembangan aparatur di antara pusat dan daerah berjalan tidak harmonis.

Kemudian Penelitian Manalu dkk (2018) ini berfokus pada pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa, Studi Kasus Desa Aek Korsik kecamatan Aek Kuo, Sifat Penelitian ini adalah Deskriptif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan para Aparatur Pemerintah Desa Aek Korsik Kecamatan Aek Kuo Kabupaten Labuhan Batu Utara belum maksimal, sehingga berdampak kepada seluruh kinerja para Aparatur Pemerintah Desa. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa dalam Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Aek korsik menggunakan metode on the job yaitu melalui magang maupun bimbingan, serta menggunakan metode off the job yang di lakukan dengan mengikutsertakan para pegawai dalam hal diklat dan pendidikan lainnya yang disediakan oleh Pemerintah. Dan saya berharap dengan adanya pelatihan yang di berikan mampu lebih meningkatkan kompetensi para aparatur desa.

## B. Pengertian, Konsep, dan Teori

### 1. Pengembangan Kapasitas

Morrison (2001), melihat pengembangan kapasitas atau *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan, perubahan multilevel didalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada. Sedangkan Milen (2004:12), melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.

Potret aparatur negara dewasa ini digambarkan mempunyai tingkat kemampuan dan profesionalisme, disiplin serta produktivitas yang rendah. Oleh karena itu pengembangan kapasitas (Capacity Building) menjadi hal yang penting untuk dikaji. Soeprpto (2006:11), tentang pengertian pengembangan kapasitas yaitu:

1. Pengembangan kapasitas bukanlah produk, melainkan sebuah proses.
2. Pengembangan kapasitas adalah proses pembelajaran multi-tingkatan meliputi individu, kelompok, organisasi, dan sistem.
3. Pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.
4. Pengembangan kapasitas dapat disebut sebagai *actionable learning*, dimana pengembangan kapasitas meliputi sejumlah proses pembelajaran yang saling berkaitan, akumulasi benturan yang menambah prospek untuk individu dan organisasi agar secara terus menerus beradaptasi atas perubahan.

Kemudian Rohdewohld dalam (Islami, 2016:10) mengartikan Capacity Building sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, komunitas atau masyarakat untuk :

1. Menganalisa lingkungannya,
2. Mengidentifikasi masalah-masalah, kebutuhan-kebutuhan, isu-isu dan peluang-peluang,
3. Memformulasi strategi-strategi untuk mengatasi masalah-masalah, isu-isu dan kebutuhan-kebutuhan tersebut, dan memanfaatkan peluang yang relevan,
4. Merancang sebuah rencana aksi, serta mengumpulkan dan menggunakannya dengan efektif, dan atas dasar sumber daya yang berkesinambungan untuk mengimplementasikan, memonitor dan mengevaluasi rencana aksi tersebut, dan
5. Memanfaatkan umpan balik sebagai pembelajaran.

Kemudian menurut Hardjanto (2006:8) pada dasarnya pengembangan kapasitas mengandung kesamaan dalam tiga aspek sebagai berikut:

1. Bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses,
2. Bahwa proses tersebut harus dilaksanakan pada tiga level/tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi atau organisasi dan
3. Bahwa proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.



Lebih lanjut Djatmiko (2004: 106), mengatakan bahwa program pengembangan kapasitas yang disusun harus menggunakan metode yang dirancang untuk mengubah pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku. Hal ini mengindikasikan bahwa penekanan utama yang dilakukan dalam rangka pengembangan kapasitas organisasi ditujukan kepada upaya untuk mengubah individu-individu yang ada didalam organisasi, sehingga akan merubah organisasi dengan didukung oleh sumber daya lain yang ada di dalam organisasi.

Garlick dalam McGinty (2003), menyebutkan lima dimensi utama dalam pengembangan kapasitas sebagai berikut:

1. Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan, mewadahi pengembangan melalui pembinaan teknis.
2. Kepemimpinan, mencakup pengambilan keputusan dalam berbagai situasi yang membutuhkan kecermatan dan kebijaksanaan
3. Membangun jaringan, meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi yang mendukung kinerja organisasi
4. Menghargai komunitas dan mengajak komunitas untuk bersama-sama melakukan upaya yang mendukung pencapaian tujuan organisasi
5. Dukungan informasi, meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat bagi organisasi.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan



tujuan organisasi (Samsudin, 2005:21). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Bila ditinjau dari aspek pengembangan organisasi, sumber daya manusia adalah faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan SDM dalam pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan. Terdapat sejumlah isu permasalahan yang dihadapi SDM pemerintahan saat ini. Isu permasalahan SDM pemerintahan adalah segala fenomena yang terkait pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM pemerintahan. Terdapat beberapa isu yang disoroti yaitu: (1) rekrutmen, melalui lelang jabatan yang dilakukan baik pusat, provinsi, maupun daerah terkait aturan main dan transparansi dari proses rekrutmen terbuka yang dilakukan; (2) status pegawai honorer meliputi aspek kebijakan yang diberikan oleh pemerintah yang dapat mengakomodir kepentingan pegawai honorer; (3) disiplin kerja SDM pemerintahan terutama perilaku

indisipliner ASN serta saksi yang diberikan; (4) produktifitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah dicanangkan.

Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi sulit untuk organisasi tersebut bergerak dan berjalan menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, SDM merupakan salah satu unsur terpenting dalam masukan yang bersama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran berupa barang dan jasa/layanan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan SDM pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi manusia di atas dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi indikator fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan (Nuryanta, 2008:60).

Selain itu, kapasitas sumber daya manusia mempengaruhi keterandalan dan ketepatanwaktuan laporan keuangan pemerintah adalah pemanfaatan teknologi informasi. Dalam bidang keuangan pemerintahan daerah, sudah mulai ada perhatian yang lebih besar terhadap penilaian kelayakan praktek manajemen

pemerintahan yang mencakup perbaikan sistem akuntansi manajemen, sistem akuntansi keuangan, perencanaan keuangan dan pembangunan, sistem pengawasan dan pemeriksaan serta berbagai implikasi finansial atas kebijakan-kebijakan yang dilakukan pemerintah. Pemerintah daerah saat ini tengah menghadapi tekanan untuk lebih efisien, memperhitungkan biaya ekonomi dan biaya sosial serta dampak negatif atas aktivitas yang dilakukan (Andriani, 2010:71).

Terkait manajemen SDM menurut Sedarmayanti (2009:3-4), perlu suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

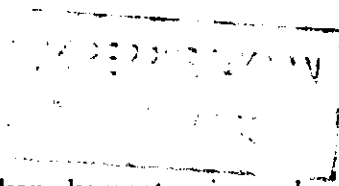
Kondisi saat ini semakin menuntut pelayanan publik yang handal untuk mengejar ketertinggalan dari negara-negara tetangga, SDM pemerintahan harus bisa menunjukkan sosok idealnya. Sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, apratur terlebih dahulu dituntut membereskan permasalahan dirinya sehingga

mampu menjadi mesin cerdas yang tidak membebani tetapi memberi jalan keluar. Disinilah aparatur mampu membantu menyelesaikan permasalahan internal bangsa untuk selanjutnya mampu meningkatkan daya saing bangsa. Alasan inilah yang menjadi kebutuhan utama perlunya pemikiran restrukturisasi Aparatur Sipil Negara.

Menurut Nadler dalam (Hardjana, 2001:11) pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan (*development*) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan atau pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau lembaga (instansi) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat individu-individu yang masuk dalam angkatan kerja, secara berangsur-angsur kekurangan ketrampilan. Sebagai tenaga kerja mereka ketinggalan jaman karena kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan organisasional. Isu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM untuk menciptakan kompetensi memiliki dua macam target yaitu bakat manajerial dan perubahan teknologi. Kemampuan manajerial



perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan (Ellitan, 2004:68).

Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi sumber daya manusia melalui latihan dan pendidikan. Suatu negara dan bangsa akan maju apabila rakyatnya memiliki pendidikan yang tinggi dan berkualitas, sebaliknya suatu negara akan tertinggal dari negara dan bangsa lain apabila pendidikan rakyatnya rendah dan tidak berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa akan tertinggal dari bangsa lain dalam percaturan dan persaingan kehidupan global yang semakin kompetitif. Pendidikan yang baik pada hakekatnya adalah pendidikan yang berkualitas Krismiyati, K. (2017:44). Dapat diartikan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Melayu, 2009 : 69).

Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (Pratice atau exercise) ialah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan



diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional.

Kinerja pegawai atau karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Dipang, 2013:1081).

Menurut Abdussamad (2017:6), Reformasi bidang manajemen publik pada gilirannya akan berdampak pada tuntutan kualifikasi atau kompetensi sumber daya manusia dalam lembaga pemerintah. Dalam hal ini pengembangan SDM aparatur di sektor publik pada masa kini dan masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Persoalan utama yang dihadapi pemerintah pada semua tingkatan saat ini adalah karena sebagian besar bertumpu pada lemahnya kemampuan sumber daya manusia aparatur, baik pada level manajer, terlebih lagi pada sumber daya manusia non manajerial.

### **3. Pelayanan Publik**

Pelayanan publik perlu dipahami, baik dalam perkembangan histories atau latar belakang munculnya dan aplikasinya di dalam manajemen publik. Dalam perkembangan ilmu administrasi publik, konsep “publik” bermakna luas daripada hanya “*government*” (pemerintah saja), seperti keluarga, rukun tetangga,

organisasi non- pemerintah, asosiasi, pers, dan bahkan organisasi sektor swasta. Sebagai akibatnya konsep publik yang luas ini, nilai-nilai keadilan, kewarganegaraan (*citizenship*), etika, patriotisme, dan *reponsiveness* menjadi kajian penting disamping nilai-nilai efisiensi dan efektivitas Nurmandi, A. (2010:1). Selanjutnya menurut (Moenir,2010 : 26) pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya.

Pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Tetapi, kualitas pelayanan publik sampai saat ini secara umum masih belum baik. Buruknya kualitas pelayanan publik menimbulkan krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi publik. Krisis kepercayaan ditunjukkan dengan munculnya berbagai bentuk protes dan demonstrasi kepada birokrasi baik di tingkat pusat maupun di daerah (Dwiyanto, 2006).

Penyelenggaraan pemerintahan, birokrasi sebagai ujung tombak pelaksana pelayanan publik mencakup berbagai program-program pembangunan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah. Tetapi dalam kenyataannya, birokrasi yang dimaksudkan untuk melaksanakan tugas- tugas umum pemerintahan dan pembangunan tersebut, seringkali diartikulasikan berbeda oleh masyarakat. Birokrasi di dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan publik) diberi kesan adanya proses panjang dan berbelit-belit apabila masyarakat menyelesaikan urusannya berkaitan dengan pelayanan aparaturnya pemerintahan. Akibatnya, birokrasi selalu



mendapatkan citra negatif yang tidak menguntungkan bagi perkembangan birokrasi itu sendiri khususnya dalam hal pelayanan publik. Usman, J. (2011:105).

Adapun karakteristik layanan yang terdapat dalam Len Berry, Zeithami, dan Parasuraman dalam Tjiptono, (2004 : 69) yaitu :

1. *Reliability*: memiliki konsistensi dalam kinerja dan ketahanannya, kinerja yang benar saat pertama dimulai sampai selesai, menepati janji dan akurat dalam spesifikasi, sesuai dengan iklan dan label.
2. *Responsiveness*: tanggap atau memberikan respon terhadap klaim atau protes konsumen, kesiapan karyawan memberikan layanan pada waktu yang diperlukan, respon yang cepat atas perubahan lingkungan, misalnya teknologi, peraturan, perilaku konsumen yang berubah yang harus diantisipasi dengan kemungkinan penawaran baru untuk produk atau jasa yang belum ada di pasar.
3. *Competence*: menguasai ketrampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memberikan service yang diperlukan.
4. *Access*: kemudahan dalam memperoleh akses atau layanan, waktu tunggu yang cepat, jam operasional yang relatif panjang termasuk di akhir pekan sabtu dan minggu.
5. *Courtesy*: sopan santun, respek, perhatian, tulus, dan keramahan, ramah tamah, sabar mendengar keluhan pelanggan.
6. *Communication*: penyampaian informasi kepada para konsumen dalam bahasa yang difahami konsumen, mendengarkan dan memperhatikan suara konsumen, menyesuaikan bahasa kepada kebutuhan konsumen yang berbeda,

menjelaskan perihal layanan atau jasa yang ditawarkan, dan bagaimana masalah-masalah yang timbul akan diatasi.

7. *Credibility*: kepercayaan, keandalan, kejujuran, reputasi perusahaan, karakteristik pribadi dari karyawan perusahaan.
8. *Security*: bebas dari bahaya, resiko, atau keraguan, keamanan fisik, keamanan finansial, kerahasiaan.
9. *Understanding the customer*: memahami konsumen, berusaha mengerti kebutuhan konsumen, belajar memahami kebutuhan konsumen yang spesifik, memberikan perhatian pribadi, memperhatikan langganan yang baru maupun reguler dan royal.
10. *Assurance*: memiliki sumber daya manusia dan teknologi serta fasilitas untuk memberikan jaminan memenuhi kebutuhan konsumen dengan jasa purnajual jangka panjang, bukan sesaat saja sewaktu menyerahkan barang.
11. *Tangibles*: bukti fisik adanya jasa (*service*); fasilitas *physik*; penampilan personil atau karyawan; perangkat (*tools*) untuk menyediakan jasa atau layanan, pelayanan jasa dengan kemudahan, efektifitas dan efisiensi bagi konsumen, dan servis yang melekat pada produk.

#### **4. Kebijakan dan Peran Pemerintah dalam Penanggulangan Kebakaran**

Pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mengandung risiko kerja sangat tinggi. Dari proses wawancara dengan Kepala Bagian Operasional dan juga pasukan pemadam kebakaran, peneliti mendapatkan informasi tentang kecelakaan kerja yang berakibat fatal seperti cacat permanen bahkan kematian. Selain itu, saat menjalankan tugas di lapangan, pasukan

pemadam kebakaran sering mengalami gangguan-gangguan kesehatan. Gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja tersebut diakibatkan kondisi lingkungan kerja yang memiliki bahaya (*hazard*) tinggi (Andriyan, dkk, 2011:2).

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 25/PRT/M/2008 Tahun 2008 Tentang Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran dalam peraturan tersebut dikemukakan bahwa instansi pemerintah kabupaten/kota yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran, serta penyelamatan jiwa dan harta benda. Selanjutnya dalam perkembangan disusun lagi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 20/PRT/M/2009 Tentang Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran di Perkotaan.

Manajemen proteksi kebakaran di perkotaan meliputi ketentuan manajemen mengenai:

1. Proteksi kebakaran di kota;
2. Proteksi kebakaran di lingkungan termasuk ketentuan mengenai sistem ketahanan kebakaran lingkungan (SKKL); dan
3. Proteksi kebakaran di bangunan gedung termasuk panduan penyusunan model Rencana Tindakan Darurat Kebakaran (RTDK/ Fire Emergency Plan) pada Bangunan Gedung, serta pembinaan dan pengendaliannya.

Selanjutnya, dalam melaksanakan pembinaan proteksi kebakaran kota, lingkungan dan bangunan gedung, pemerintah kabupaten/kota melakukan peningkatan kemampuan aparatnya dan masyarakat dalam memenuhi pedoman manajemen

proteksi kebakaran untuk terwujudnya tertib pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Dalam melaksanakan pengendalian proteksi kebakaran, pemerintah kabupaten/kota wajib menggunakan pedoman teknis manajemen proteksi kebakaran sebagai landasan dalam mengeluarkan perizinan dan atau pemeriksaan yang diperlukan. Terhadap aparat pemerintah kabupaten/kota yang bertugas dalam pengendalian proteksi kebakaran yang melakukan pelanggaran ketentuan, dikenakan sanksi administrasi sesuai peraturan perundang-undangan.

Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran yang selanjutnya disebut RISPK kabupaten/kota di perkotaan adalah segala hal yang berkaitan dengan perencanaan tentang sistem pencegahan dan penanggulangan kebakaran dalam lingkup kota, lingkungan dan bangunan. Rencana Sistem Pencegahan Kebakaran yang selanjutnya disebut RSCK adalah bagian dari Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran yang merupakan rencana kegiatan untuk mengantisipasi sebelum kebakaran terjadi, yang selanjutnya disebut RSCK.

RISPK di kabupaten/kota meliputi ketentuan mengenai:

- a. Rencana Sistem Pencegahan Kebakaran di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta/kabupaten/kota; dan
- b. Rencana Sistem Penanggulangan Kebakaran di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta/kabupaten/kota.

RISPK mencerminkan layanan yang disepakati oleh pemangku kepentingan (stakeholder), yang meliputi layanan :

- a. pencegahan kebakaran;

dan/atau pemeriksaan yang diperlukan terhadap aparat pemerintah daerah yang bertugas dalam pengendalian pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang melakukan pelanggaran ketentuan, dikenakan sanksi administrasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah provinsi dalam pelaksanaan tugas dekonsentrasi melakukan pembinaan, pengaturan, pemberdayaan, dan pengawasan dalam penetapan kebijakan operasional dan proses kegiatan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan terhadap aparat pemerintah daerah yang bertugas dalam pengendalian pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang melakukan pelanggaran ketentuan dikenakan sanksi administrasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah provinsi dalam pelaksanaan tugas dekonsentrasi melakukan pembinaan, pengaturan, pemberdayaan, dan pengawasan dalam penetapan kebijakan operasional dan proses kegiatan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan.

Masyarakat dapat memprakarsai upaya peningkatan peran sertanya dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta bencana lainnya melalui kegiatan diskusi, bimbingan, pendidikan atau pelatihan. Peningkatan peran serta masyarakat dilakukan dengan cara melibatkan dalam penyusunan dan implementasi RISP. Dalam penyusunan dan implementasi RISP harus memperhatikan saran dan usul dari masyarakat dalam rangka peningkatan mutu pelayanan di bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

- b. pemberdayaan peran masyarakat;
- c. pemadaman kebakaran; dan d. penyelamatan jiwa dan harta benda.

Penyusunan RISPK sekurang-kurangnya meliputi:

- a. Kriteria penyusunan RISPK;
- b. Penetapan sasaran;
- c. Identifikasi masalah;
- d. Kedudukan dokumen RISPK; dan
- e. Keluaran dokumen RISPK.

Peran Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan:

1. Pemerintah kabupaten/kota memiliki kewajiban menyusun RISPK dan melaksanakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah daerah dan pemangku kepentingan berperan aktif dalam penyusunan RISPK mulai tahap perencanaan, pematangan sampai tahap evaluasi implementasi RISPK.
3. Pelaksanaan penyelenggaraan RISPK di kabupaten/kota didasarkan pada Peraturan Bupati/Walikota tentang RISPK yang pembuatannya harus mengacu pada peraturan ini.
4. Pemerintah daerah melakukan peningkatan kapasitas IPK dan masyarakat dalam memenuhi ketentuan teknis RISPK di kabupaten/kota untuk terwujudnya tertib pencegahan dan penanggulangan kebakaran.

Dalam melaksanakan pengendalian terhadap pencegahan dan penanggulangan kebakaran, pemerintah daerah harus menggunakan ketentuan teknis RISPK di kabupaten/kota sebagai landasan dalam mengeluarkan perizinan



Adapun peran Pemerintah dan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan pembinaan pelaksanaan, Pemerintah mengembangkan program dan kegiatan, antara lain:

- i. Membuat Pedoman Teknis Penyusunan RISPK Kab/Kota;
- ii. Memberikan advis teknis penyusunan RISPK yang disusun oleh dan berdasarkan permintaan pemerintah provinsi/kabupaten/kota/masyarakat;
- iii. Memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan bertanggungjawab dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran bangunan gedung dan lingkungan di daerah.

Adapun penyelenggaraan pembinaan pelaksanaan, Pemerintah Daerah melaksanakan program dan kegiatan antara lain:

1. Pemerintah Provinsi kecuali Provinsi DKI, sebagai pelaksanaan tugas dekonsentrasi, mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan penyelenggaraan bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran di daerah dalam rangka keterpaduan penyelenggaraan perlindungan keselamatan jiwa dan harta benda dari ancaman bahaya kebakaran dan bencana lainnya;
2. Pendataan bangunan gedung dan peristiwa kebakaran;
3. Identifikasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta/kabupaten/kota yang terkait dengan upaya pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran;
4. Menyusun RISPK pada Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta/kabupaten/kota;
5. Melakukan koordinasi dan memberikan advis teknis penyusunan RISPK untuk kawasan khusus;



6. Memfasilitasi pelaksanaan dengar pendapat publik (public hearing) dalam proses penyusunan RISPK;
7. Menetapkan dokumen RISPK sebagai Peraturan Bupati/Walikota;
8. Menyebarluaskan peraturan Bupati/Walikota tentang RISPK dan melakukan koordinasi pelaksanaan dan pendanaan;
9. Melaksanakan program kegiatan pencegahan dan penanggulangan kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan;
10. Melaksanakan fungsi pengaturan, pembinaan dan pengawasan teknis terhadap pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan kebakaran bangunan gedung dan lingkungan di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta/kabupaten/kota;
11. Mendorong kelembagaan non formal untuk berperan dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan;
12. Mendorong peran aktif masyarakat dan para stakeholder dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan; dan m. Senantiasa melakukan pembaharuan (updating) dari RISPK yang telah disusun dan pengembangan teknologi terkait di dalam penyusunan RISPK, seperti teknologi Sistem Informasi Geografi (SIG), teknologi penginderaan jauh (remote sensing), dll

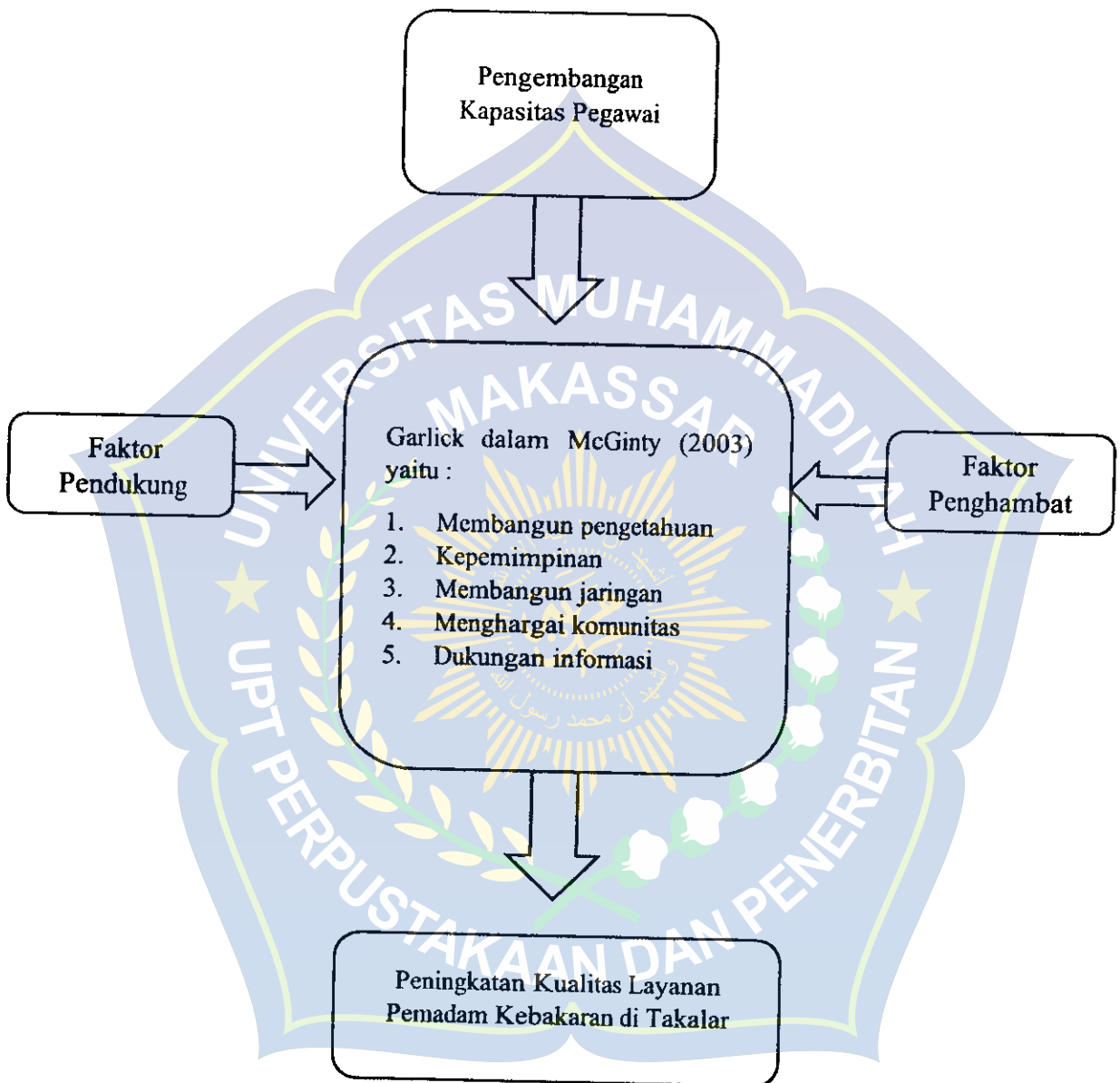
## **B. Kerangka Pikir**

Penyelenggaraan pemerintahan atau birokrasi sebagai ujung tombak pelaksana pelayanan publik mencakup berbagai program-program pembangunan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah. Salah satunya terkait

pengembangan kualitas layanan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Untuk melaksanakan pembinaan penanggulangan kebakaran dan lingkungan Pemerintah Daerah melakukan peningkatan kemampuan aparat Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam memenuhi ketentuan teknis manajemen penanggulangan kebakaran. Setiap pegawai Instansi Pemadam Kebakaran harus mengikuti penerapan standarisasi dan program sertifikasi.

Oleh karena itu pengembangan kapasitas teknis pegawai Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar menjadi fokus pada penelitian ini dengan mengacu pada teori Garlick tentang pengembangan kapasitas yang terdiri dari dimensi: membangun pengetahuan, kepemimpinan, membangun jaringan, menghargai komunitas, dukungan informasi. Untuk lebih jelasnya terkait alur pemikiran penelitian ini maka dapat disajikan sebagai berikut.

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir



### C. Fokus Penelitian

Pengembangan kapasitas pegawai yang menjadi fokus penelitian adalah suatu proses untuk melakukan sesuatu atau serangkaian gerakan, perubahan didalam individu dan kelompok dalam rangka memperkuat kemampuan

penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan khususnya penanggulangan kebakaran.

#### **D. Deskripsi Fokus Penelitian**

Untuk mengetahui tentang pengembangan kapasitas pegawai melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar, dapat disoroti melalui dimensi-dimensi pengembangan kapasitas berikut:

1. Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan, mewadahi pengembangan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar
2. Kepemimpinan, mencakup pengambilan keputusan dalam berbagai situasi yang membutuhkan kecermatan dan kebijaksanaan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar
3. Membangun jaringan, meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi yang mendukung penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar.
4. Menghargai komunitas dan mengajak komunitas untuk bersama-sama melakukan upaya penanggulangan kebakaran khususnya pada komunitas masyarakat di Kabupaten Takalar.
5. Dukungan informasi, meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat dalam penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan Pada pengembangan kualitas layanan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Alasan penulis memilih lokasi tersebut adalah dengan memperhitungkan *aksesibilitas*, dimana lokasi penelitian mudah untuk dijangkau oleh peneliti, dan memberikan peluang yang cukup karena tidak mungkin hanya diteliti dalam sekali waktu saja. Selain itu realitas yang diteliti masih terus terjadi (berlangsung). Adapun waktu yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian ini dimulai dari bulan Februari sampai Maret 2020.

### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian menekankan pada metode kualitatif. Pengaplikasian metode ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan tentang Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar..

#### **b. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi secara nyata dan aktual dilapangan. Hal ini dapat dilihat pada penelitian ini yang berfokus pengembangan kualitas

layanan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

### C. Sumber Data

Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis, melalui perekaman, pengambilan foto atau film. Secara umum sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua, yaitu :

#### a. Data primer

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis, melalui perekaman, pengambilan foto atau film. Sumber data diarahkan untuk memperoleh informasi terkait pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

#### b. Data sekunder

Data sekunder yaitu diperoleh melalui sumber-sumber tertulis. Strategi ini dilakukan untuk dapat membangun sebuah abstraksi tentang tujuan penelitian yang didukung oleh data yang dikumpulkan dan saling berhubungan, sehingga sifat penyusunannya adalah dari kesimpulan umum ke khusus.

Data sekunder diperoleh dari buku, dokumen pemerintah, dan literatur yang relevan dengan penelitian ini yang terkait pengembangan kualitas layanan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.



#### D. Informan Penelitian

Informan merupakan sumber data yang penting dalam penelitian harus menggunakan teknik yang tepat. Teknik pemilihan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* adalah suatu teknik penarikan informan yang digunakan apabila unsur-unsur yang ada dalam lokasi penelitian tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk ditarik/ dipilih menjadi informan dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut

No	Informan Penelitian
1.	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar
2.	Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar
3.	Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar
4.	Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar
5.	Masyarakat

Tabel 1. Informan Penelitian

#### E. Teknik Pengumpulan data

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan data yang diperoleh secara langsung yang di sesuaikan dengan objek yang diteliti. Jenis *field research* yang digunakan dalam penelitian ini adalah

observasi dimana penulis terjun langsung mendatangi informan di lokasi Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

- b. Wawancara, merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari informan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari informan untuk memperkuat penelitian tentang pengembangan kualitas layanan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.
- c. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melalui dokumen-dokumen tentang gejala atau fenomena yang akan diteliti di lapangan, dalam hal ini peneliti mengumpulkan data dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan objek yang di teliti.

#### **F. Teknik analisis data**

Analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012: 244).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus dan sampai

tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

#### 1. Data Reduction (Reduksi Data).

Reduksi data yaitu proses pemilihan, permusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Dalam reduksi data peneliti menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat di tarik dan diverifikasi oleh peneliti.

#### 2. Data Display (Penyajian Data).

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam penyajian data peneliti mengumpulkan informasi yang tersusun yang memberikan dasar pijakan kepada peneliti untuk melakukan suatu pembahasan dan pengambilan kesimpulan. Penyajian ini kemudian untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu sehingga mudah diamati apa yang sedang terjadi kemudian menentukan penarikan kesimpulan secara benar.

### 3. Conclusion Drawing/Verification (Menarik Kesimpulan/Verifikasi).

Penarikan kesimpulan adalah suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Verifikasi ini mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran peneliti pada suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau melihat salinan suatu temuan yang disimpan dalam perangkat data yang lain.

### G. Pengabsahan Data

Triangulasi bermakna yakni mengadakan pengecekan akan kebenaran data yang akan dikumpulkan dari berbagai sumber data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang lain, serta pengecekan pada waktu yang berbeda. Moleong (2012:330) mengemukakan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi terbagi tiga yaitu :

#### 1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek pada sumber lain keabsahan data yang telah diperoleh sebelumnya.

#### 2. Triangulasi metode

Triangulasi metode bermakna data yang diperoleh dari satu sumber dengan menggunakan metode atau teknik tertentu di uji kekuatan atau ketidak akuratannya.

#### 3. Triangulasi waktu.

Triangulasi waktu berkenaan dengan waktu pengumpulan data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Kabupaten Takalar merupakan salah satu wilayah kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak pada bagian selatan. Letak astronomis Kabupaten Takalar berada pada posisi  $5^{\circ}3' - 5^{\circ}38'$  Lintang Selatan dan  $119^{\circ}22' - 119^{\circ}39'$  Bujur Timur, dengan luas wilayah kurang lebih 566,51 Km<sup>2</sup>. Secara administrasi Kabupaten Takalar memiliki wilayah berbatasan dengan:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Gowa dan Kabupaten Jeneponto
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Selat Makassar
- Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Flores

Wilayah administrasi Kabupaten Takalar hingga tahun 2006 terdiri atas 7 kecamatan, dan pada tahun 2007 mengalami pemekaran wilayah menjadi 9 kecamatan. Dua wilayah kecamatan hasil pemekaran adalah Kecamatan Sanrobone yang dimekarkan dari Kecamatan Mappakkasunggu, dan Kecamatan Galesong yang dimekarkan dari Kecamatan Galesong Utara dan Galesong Selatan.

Sumber data dari BPS Kabupaten Takalar, menunjukkan wilayah kecamatan terluas adalah Kecamatan Polombangkeng Utara dengan luas kurang lebih 212,25 Km<sup>2</sup>, atau sekitar 37,47% dari luas wilayah Kabupaten Takalar, sedangkan kecamatan yang memiliki luasan terkecil adalah Kecamatan Galesong Utara dengan luas wilayah.

Penduduk merupakan salah satu unsur utama dalam pembentukan suatu wilayah, karakteristik penduduk merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan atau pembangunan suatu wilayah dengan mempertimbangkan pertumbuhan penduduk, komposisi struktur kependudukan serta adat istiadat dan kebiasaan penduduk. 1. Pertumbuhan Penduduk Perkembangan atau pertumbuhan penduduk merupakan indeks perbandingan jumlah penduduk pada suatu tahun terhadap jumlah penduduk pada tahun sebelumnya. Perkembangan jumlah penduduk dalam suatu wilayah dipengaruhi oleh faktor kelahiran dan kematian (pertambahan alami), selain itu juga dipengaruhi adanya faktor migrasi penduduk yaitu perpindahan keluar dan masuk. Pada dasarnya tingkat pertumbuhan jumlah penduduk, dapat digunakan untuk mengasumsikan prediksi atau meramalkan perkiraan jumlah penduduk dimasa yang akan datang. Prediksi perkiraan jumlah penduduk dimasa yang akan datang dilakukan dengan pendekatan matematis dengan pertimbangan pertumbuhan jumlah penduduk 5 tahun terakhir. Data jumlah penduduk Kabupaten Takalar 5 tahun terakhir menunjukkan jumlah penduduk.

Distribusi penduduk terkait dengan jumlah penduduk yang mendiami suatu wilayah atau pengelompokan jumlah penduduk yang didasarkan pada batasan administrasi wilayah yang bersangkutan. Jumlah penduduk yang terdistribusi pada suatu wilayah, akan mempengaruhi tingkat konsentrasi pelayanan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk melayani kebutuhan penduduk pada wilayah tersebut. Penduduk Takalar berjumlah 255.154 jiwa, dengan tingkat persebaran tidak merata. Distribusi jumlah penduduk terbanyak



terdapat di Kecamatan Polombangkeng Utara dengan jumlah sebesar 43.347 jiwa atau sekitar 16,91% dari jumlah penduduk kabupaten, sedangkan distribusi penduduk terkecil adalah Kecamatan Sanrobone dengan jumlah penduduk kurang lebih 12.875 jiwa atau sekitar 5,06% dari jumlah penduduk Kabupaten Takalar.

Adat-istiadat merupakan karakteristik masyarakat suatu daerah yang dijunjung tinggi secara turun-temurun dari suatu generasi ke generasi berikutnya. Adat-istiadat atau kebiasaan masyarakat merupakan salah satu aspek yang turut menentukan dalam pelaksanaan pembangunan. Kebiasaan yang masih mengakar sampai saat ini di Kabupaten Takalar antara lain: a. Secara umum Kabupaten Takalar dihuni oleh Suku Makassar. b. Kultur budaya/ sifat kekeluargaan masyarakat Kabupaten Takalar masih lebih dominan dibandingkan sifat individualisme. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan sehari-hari masyarakat khususnya pada kawasan perdesaan. Akan tetapi pada wilayah perkotaan sifat individualisme masyarakat mulai nampak dan sifat kegotongroyongan perlahan mulai terkikis sebagai akibat arus globalisasi dan informasi serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang merambah pada masyarakat perkotaan. c. Upacara adat, antara lain; perkawinan, khitanan, kematian, syukuran kelahiran bayi dan pesta adat lainnya. d. Dalam hal pembangunan, budaya masyarakat dapat dilihat dari model arsitektur bangunan yang ada, seperti bangunan rumah Suku Bugis memberikan ciri/ nuansa arsitektur bangunan Makassar. Karakteristik sosial budaya masyarakat pada wilayah Kabupaten Takalar tersebut diatas dapat dijadikan modal dasar dalam pembangunan. Dimana aspek sosial masyarakat sangat berpengaruh terhadap

proses pembangunan, khususnya bidang kecipta-karyaan. Oleh karena itu bentuk-bentuk pelibatan masyarakat dalam kegiatan kecipta-karyaan harus dilakukan guna lebih meningkatkan hasil guna yang ingin dicapai dalam program kecipta-karyaan tersebut.

Pertumbuhan ekonomi adalah merupakan salah satu indikator utama untuk mengukur kinerja perekonomian suatu wilayah. Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu. Perekonomian dianggap mengalami pertumbuhan bila seluruh balas jasa riil terhadap penggunaan faktor produksi pada tahun tertentu lebih besar dari pada tahun sebelumnya. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi maka diharapkan pendapatan masyarakat sebagai pemilik faktor produksi juga akan turut meningkat. Indikator yang di gunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi suatu wilayah adalah tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB). b. Struktur Dan Kontribusi Sektor Perekonomian Kondisi perekonomian suatu wilayah sangat tergantung pada potensi dan sumberdaya yang dimiliki, serta upaya untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Perkembangan ekonomi Kabupaten Takalar dari tahun ke tahun terus meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan angka PDRB yang selalu mengalami peningkatan. Nilai PDRB merupakan ciri perekonomian suatu wilayah yang ditunjukkan oleh kontribusi masing-masing sektor kegiatan sebagai gambaran dari struktur ekonomi suatu wilayah. Nilai PDRB Kabupaten Takalar mencapai Rp. 1.111,425 milyar atau terjadi peningkatan sekitar 14,98% jika dibandingkan nilai PDRB yaitu sekitar Rp. 966,66 Milyar. Struktur kegiatan ekonomi Kabupaten

Takalar didominasi oleh sektor kegiatan pertanian dengan rata-rata pertumbuhan 54,71%. Tingginya peranan sektor pertanian ditunjang oleh sub sektor pertanian tanaman pangan, perkebunan, dan perikanan, dengan rata-rata pertumbuhan 20% pertahun. Sektor kegiatan lainnya yang memiliki kontribusi cukup besar adalah sektor jasa dengan kontribusi 21,12%, kemudian perdagangan sekitar 10,62% dan sektor industri.

### **B. Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar**

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran terdiri atas :

- a. Kepala Satuan;
- b. Sekretariat;
  1. Subbagian Perencanaan;
  2. Subbagian Keuangan;
  3. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah;
  1. Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Peraturan Daerah;
  2. Seksi Penyidikan dan Penyelidikan.

d. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum;

1. Seksi Operasi dan Pengendalian;
2. Seksi Kerja Sama.

e. Bidang Perlindungan Masyarakat;

1. Seksi Satuan Perlindungan Masyarakat;
2. Seksi Bina Potensi Masyarakat.

f. Bidang Pemadam Kebakaran;

1. Seksi Operasional Pemadam Kebakaran;
2. Seksi Sarana dan Prasarana.

g. Jabatan Fungsional.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dipimpin oleh seorang Kepala Satuan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang ketentraman umum, perlindungan masyarakat, dan penanggulangan kebakaran. (2) Kepala Satuan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketentraman umum, perlindungan masyarakat, dan penanggulangan kebakaran;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketentraman umum, perlindungan masyarakat, dan penanggulangan kebakaran;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketentraman umum, perlindungan masyarakat, dan penanggulangan kebakaran; Pelaksanaan administrasi Satuan; dan

- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya. Tugas pokok dan fungsi dirinci sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
  - f. Menyelenggarakan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan peraturan kepala daerah, perlindungan masyarakat serta penanggulangan kebakaran;
  - g. Menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan Polisi Pamong Praja, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Kabupaten serta dengan instansi lain di bidang Penegakan Peraturan Daerah, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat, penanggulangan kebakaran di daerah;
  - h. Menyelenggarakan koordinasi ke Satuan Polisi pamong Praja antar kabupaten/kota, Tentara Nasional Indonesia/Polisi Republik Indonesia/Kejaksaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil dan instansi terkait dalam bidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, ketenteraman dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat dan penanggulangan bencana kebakaran;

- i. Menyelenggarakan pembinaan dan koordinasi dalam rangka peningkatan profesionalisme pelaksanaan tugas Polisi Pamong Praja dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan dasar, teknis fungsional dan teknis kompetensi dan kebijakan lingkup daerah;
- j. Menyelenggarakan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dalam rangka memelihara ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat;
- k. Menyelenggarakan kerja sama antar daerah, Instansi lembaga pemerintah dan Non pemerintah;
- l. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengamanan unjuk rasa dan kerusuhan massa dengan instansi terkait;
- m. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengamanan pejabat dan orang-orang penting/Very Important Person sesuai prosedur tetap Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- n. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengamanan tempat-tempat penting dan objek vital milik daerah;
- o. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan patroli wilayah dalam rangka memelihara Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat;
- p. Mengoordinasikan penyelenggaraan pembinaan dan penertiban terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
- q. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengawasan pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang



diduga melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;

- r. Mengoordinasikan penyelenggaraan pengamanan kegiatan yang diselenggarakan oleh daerah;
- s. Mengoordinasikan penyelenggaraan perlindungan masyarakat yang diselenggarakan oleh daerah;
- t. Mengoordinasikan penyelenggaraan penanggulangan bencana dan penanggulangan kebakaran oleh instansi terkait;
- u. Mengoordinasikan upaya pencegahan kebakaran di daerah;
- v. Mengoordinasikan upaya pencegahan yang mengarah pada kondisi terganggunya Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat;
- w. Menyelenggarakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkup satuan polisi pamong praja dan Pemadam Kebakaran;
- x. Menyelenggarakan kebijakan kesekretariatan dalam lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran;
- y. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- z. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **C. Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar**

Penelitian ini memberikan gambaran hasil penelitian tentang pengembangan kapasitas pegawai melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar, dapat disoroti melalui dimensi-dimensi pengembangan kapasitas berikut:

#### **1. Membangun Pengetahuan**

Pada indikator ini melihat peningkatan keterampilan dan kegiatan mewadahi pengembangan melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai membangun pengetahuan ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Pembinaan-pembinaan teknis itu tentunya kita di pemadam kebakaran itu bekerja tim, yang paling teknis di situ bagaimana kita melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran khusus di pencegahan itu. Teknis yang kita lakukan berdasarkan degan analisa hasil rapat kita melaksanakan sosialisasi ke masyarakat (contoh) kenapa terjadi kebakaran terjadi kebakaran karna ada beberapa faktor. Salah satu faktor itu adalah ketidaktahuan masyarakat”

(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa untuk membangun pengetahuan lebih kepada pengetahuan teknis untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran seperti pada kemampuan sosialisasi

aparatur dalam kepada masyarakat yang tidak memiliki pengetahuan yang baik terhadap potensi-potensi terjadi kebakaran.

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Pada saat muncul kebakaran, masyarakat tidak mengerti seperti apa cara menanggulangnya, makanya kita mengadakan sosialisasi bagai mana kita melakukan atau bagaimana masyarakat itu, pada saat terjadi kebakaran yang dini. Bagaimana dia bisa mengantisipasi yang tentunya dua cara. Pertama, bisa dengan cara tradisional dan bisa cara modern, itu bagaimana kita melakukan pencegahan. Sedangkan untuk penanggulangnya kita bisa menanggulangi dengan dua cara tradisional dan bisa cara modern seperti apa itu panjang pejelasananya kalo kita menjelaskan seperti itu”  
(Hasil wawancara tanggal, 19 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan masyarakat masih sangat rendah dan memerlukan kemampuan persuasif petugas untuk menjelaskan kepada masyarakat cara-cara penanggulangan kebakaran kemampuan melakukan sosialisasi perlu diandalkan.

Pengetahuan yang dipahami petugas mesti mampu ditransfer dengan baik kepada masyarakat baik dengan cara tradisional maupun dengan cara modern dengan menggunakan alat bantu.

Adapun tanggapan masyarakat mengenai transfer pengetahuan tentang kebakaran dikemukakan oleh AS yang mengatakan bahwa:

“kami ternyata baru paham ini kalau terjadi kebakaran ternyata tidak seperti apa yang kami pahami selama ini petugas memberikan pengetahuan memberikan kesadaran tentang pentingnya meningkatkan perilaku kita terutama dalam pencegahan kebakaran”  
(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa masyarakat memperoleh pengetahuan dari para petugas yang melakukan sosialisasi pada kegiatan ini masyarakat dapat mengetahui cara berperilaku dalam menyikapi situasi kebakaran tidak sedikit masalah kebakaran yang disebabkan oleh perilaku masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai membangun pengetahuan kemudian dikaitkan dengan teori Garlick dalam McGinty (2003) Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan, mawadahi pengembangan melalui pembinaan teknis. Sudah berjalan dengan teori karena dilihat Teknis yang kita lakukan berdasarkan degan analisa hasil rapat kita melaksanakan sosialisasi ke masyarakat (contoh) kenapa terjadi kebakaran terjadi kebakaran karna ada beberapa faktor serta pada saat terjadi kebakaran yang dini. Bagaimana dia bisa mengatisipasi yang tentunya dua cara. Pertama, bisa dengan cara tradisional dan bisa cara modern, itu bagaimana kita melakukan pencegahan. Sedangkan untuk penanggulangnya kita bisa menanggulangi dengan dua cara tradisional dan bisa cara modern.

## **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan, mencakup pengambilan keputusan dalam berbagai situasi yang membutuhkan kecermatan dan kebijaksanaan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar. Untuk menelusuri mengenai aspek kepemimpinan ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Yang jelas begini, yang bisa menilai orang itu bukan diri kita sendiri karna sangat takaburlah kita kalo kita sendiri yang mengatakan diri saya

bagus jadi tidak boleh kita mengatakan bahwa sepanjang memimpin sudah bagus tetapi yang bisa di tanyakan itu adalah anggota bagai mana pada saat kepemimpinan sekarang yang terjadi karna yang jelas kalo saya yang pastilah yang baik, tapi walaupun demikian saya bahas sedikit menjelaskan bagaimana yang jelas di kepemimpinan mulai dari kepala seksi, kepala bidang, kasat, saya kira cukup bagus dan ada perkembangan kalo di banding tahun kemarin”

(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pemimpin tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk menjelaskan tentang kepemimpinan dirinya namun beliau dapat memberikan keterangan bahwa secara struktural anggota yang dibawahnya menjalankan tugas dengan baik jabatan-jabatan yang ditandai memiliki kepemimpinan yang baik yaitu kepala seksi, kepala bidang, kasat yang memiliki progress kerja yang dibandingkan dari masa kerja satu tahun.

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Kita bisa melihat saja keadaan seperti apa kemarin dan sekarang yang tentunya kalo di pemadam itu suatu ukuran keberhasilan seorang pemimpin bagaimana bisa menekan terjadinya suatu kebakaran dengan pola apa yang sedang dia gunakan yang bisa menekan walaupun sebenarnya bencana itu tidak ada yang tau tentunya kita harus melaksanakan itu untuk pencegahan, pencegahannya seperti apa kita melaksanakan sosialisasi di tahun 2020 di awal memang kita merencanakan bahwa ini kalo kita sudah mengetahui seperti apa masyarakat sehingga bisa terjadi kebakaran, terjadinya kebakaran karna apa masyarakat itu tidak tau dan tidak mengerti (contoh) ketika menaruh obat nyamuk, membakar sampah dll”

(Hasil wawancara tanggal, 22 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa penilaian terhadap kinerja pemimpin dalam bidang pemadaman kebakaran tidak dapat diukur dari seberapa banyak kebakaran yang telah di atasi tapi pada kemampuan dia dalam menekan potensi-potensi terjadinya kebakaran hal ini tentu dengan



mengandalkan upaya-upaya pencegahan dengan memperbanyak melakukan sosialisasi terhadap pencegahan terjadinya kebakaran bagaimana cara menghindari dan mencegah kebakaran tidak meluas seperti dalam kehidupan sehari-hari berkaitan dengan perilaku seperti penggunaan obat nyamuk, membakar sampah dan sebagainya yang berhubungan dengan aktivitas sehari-hari.

Selanjutnya untuk menjelaskan secara rinci kapasitas pemimpin maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Jadi kembali ke pertanyaan seperti apa kepemimpinan, saya pikir kita sudah melaksanakan sosialisasi sampai bagaimana kita memberikan pengertian atau selalu rapat memberikan bagai mana tupoksi masing-masing anggota kalo menurut saya cukup bagus perkembangannya walaupun belum bisa maksimal tapi, kita berusaha sampai sejauh mana jadi kembali saya sampaikan yang bisa menilai seseorang adalah bukan diri sendiri tapi bisa dinilai orang lain”  
(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pemimpin Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kabupaten Takalar selalu memberikan pengertian kepada anggotanya pada setiap rapat dalam hal ini pemimpin mengingatkan tentang tugas pokok dan fungsi mereka agar tidak melenceng dari apa yang seharusnya dikerjakan selain itu pemimpin juga terkadang melakukan evaluasi terhadap kerja yang telah dilakukan tujuan adalah agar pekerjaan selanjutnya menjadi maksimal.

Keteraturan dalam pekerjaan pemimpin juga dijelaskan dan dikemukakan dalam wawancara dengan informan Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Satuan



Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“yang jelas pasti pemimpin kita memberikan arahan, memberikan petunjuk bagaimana menjalankan tugas dengan baik dan tentunya pimpinan itu mengacu pada aturan dan undang-undang, terus kita di sini juga selalu melaporkan kepada pimpinan apa yang kita lakukan dan pimpinan selalu memberikan arahan-arahan, memberikan petunjuk seperti apa dan tentunya berdasar pada aturan-aturan atau mekanisme yang ada di pemadam kebakaran”  
(Hasil wawancara tanggal, 22 Juni 2020)

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Itu sangat sangat besar salah satunya itu bagai mana teman-teman diberikan support artinya dengan pola-pola banyak hal itu kita bisa melihat seperti apa tim itu kita masuk bahkan motivasi pemimpin itu dari gajinya sekian menjadi sekian itu sudah menjadi motivasi yang sangat besar. Itu suatu dorongan bagai mana anggota itu bisa bekerja dengan baik salah satunya itu, jadi kalo di bilang motivasi itu luar biasa”  
(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dapat dipahami bahwa kebutuhan akan insentif juga mempengaruhi kinerja aparatur apalagi motivasi akan insentif itu datang dari pemimpin dapat memberikan semangat kerja pada aparatur hal itu diungkapkan sebagai motivasi yang luar biasa dan memang kebutuhan akan insentif itu memberikan dorongan besar pada setiap orang yang bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai kepemimpinan kemudian dikaitkan dengan teori Garlick dalam McGinty (2003) Kepemimpinan, mencakup pengambilan keputusan dalam berbagai situasi yang membutuhkan kecermatan dan kebijaksanaan penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar.

tentunya kalo di pemadam itu suatu ukuran keberhasilan seorang pemimpin bagaimana bisa menekan terjadinya suatu kebakaran dengan pola apa yang sedang dia gunakan yang bisa menekan walaupun sebenarnya bencana itu tidak ada yang tau tentunya kita harus melaksanakan itu untuk pencegahan serta pemimpin Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kabupaten Takalar selalu memberikan pengertian kepada anggotanya pada setiap rapat dalam hal ini pemimpin mengingatkan tentang tugas pokok dan fungsi mereka agar tidak melenceng dari apa yang seharusnya dikerjakan selain itu pemimpin juga terkadang melakukan evaluasi terhadap kerja yang telah dilakukan tujuan adalah agar pekerjaan selanjutnya menjadi maksimal.

### **3. Membangun Jaringan**

Membangun jaringan meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi yang mendukung penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar. Untuk memperoleh penjelasan mengenai hal ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Jaring kerjasama itu kita melibatkan beberapa dinas, artinya kita sinergi di dalam pemadaman kebakaran itukan terjadi kebakaran itu (contonya) kita hubungi PDAM bagaimana kita bisa membantu suplai air di dalam tangki kita hubungi BPBD kita senergi dengan BPBD”

(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas memerlukan jaringan yang melibatkan beberapa Dinas terkait seperti PDAM yang dapat membantu Suplai Air dalam tangki selain itu Pemadam

Kebakaran juga berkoordinasi dengan BPBD dalam pelaksanaan tugas yang melibatkan bencana yang luas seperti kebakaran hutan.

Lebih lanjut dalam pembinaan teknis terkait jaringan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“BPBD itu langsung menuju lokasi bekerja sama dengan kita begitu pula dengan PSC. PSC data itu bekerja sama dengan kita seperti dengan tentara polisi begitu terjadi kebakaran maka kita sinergi di dalam penanggulangan ini masing-masing punya tugas dan fungsi pada saat terjadi kebakaran contoh dari BPDB bagai mana dia melihat kondisi seperti PSC kalo ada memang terluka atau korban maka PSC akan memberikan pertolongan, artinya kita sinergi artinya dalam hal penanggulangan apalagi kan kemarin BPBD memberikan kita bantuan atau tempat lain atau memberikan kita kendaraan . Kendaraan itu adalah salah satu bentuk kerja sama kita di dalam menanggulangi bencana kebakaran”  
(Hasil wawancara tanggal, 22 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa secara teknis jaringan yang bekerjasama dengan pemadam kebakaran adalah BPBD disamping itu PSC atau Public Safety Center (PSC) yang menjadi pusat informasi jika terjadi bencana berdasarkan berbagai laporan yang diterima. Penting membangun sinergitas antar Bagian atau instansi penanggulangan ini masing-masing punya tugas dan fungsi pada saat terjadi kebakaran seperti BPDB melihat kondisi jika ada korban maka PSC juga akan memberikan pertolongan sehingga dapat dipahami bahwa ada semacam sinergi seperti penggunaan alat yang terbatas maka dapat ditutupi oleh instansi lain seperti kendaraan.

Selain informan dari Pemadam Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“kalo berjalan baik yah tetapi kalo berjalan dengan normal dan sempurna belum, tapi sudah berjalan dengan baik tapi kalo mau maksimal sampai saat ini, saya mengatakanya itu masih belum. kita masih perlu penggalian, kerja sama yang baik , sinergi dengan baik, tapi kalo dibilang sudah

berkerja sama dengan baik yah sudah baik cuma masih kita butuhkan bagai mana kita lebih memperkuat kerja sama ini”  
(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kerjasama yang dilakukan dengan berbagai instansi belum begitu optimal masih memerlukan penggalian kerjasama yang lebih mendalam agar peran dan fungsi masing-masing instansi dapat dimaksimalkan karena tanpa kerjasama yang baik Pemadam Kebakaran akan menjadi lambat sementara pekerjaan ini memerlukan kesigapan, kesiapan, kedisiplinan, dan saling pengertian.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai membangun jaringan kemudian dikaitkan dengan teori Garlick dalam McGinty (2003) Membangun jaringan meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi yang mendukung penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar. Sudah brjalan dan sesuai dengan teori karena dilihat jaringan yang bekerjasama dengan pemadam kebakaran adalah BPBD disamping itu PSC atau Public Safety Center (PSC) yang menjadi pusat informasi jika terjadi bencana berdasarkan berbagai laporan yang diterima. Penting membangun sinergitas antar Bagian atau instansi penanggulangan ini masing-masing punya tugas dan fungsi pada saat terjadi kebakaran seperti BPDB melihat kondisi jika ada korban maka PSC juga akan memberikan pertolongan sehingga dapat dipahami bahwa ada semacam sinergi seperti penggunaan alat yang terbatas maka dapat ditutupi oleh instansi lain seperti kendaraan serta kerjasama yang dilakukan dengan berbagai instansi belum begitu optimal masih memerlukan penggalian kerjasama yang lebih mendalam agar peran dan fungsi masing-masing instansi dapat dimaksimalkan karena tanpa

kerjasama yang baik Pemadam Kebakaran akan menjadi lambat sementara pekerjaan ini memerlukan kesigapan, kesiapan, kedisiplinan, dan saling pengertian.

#### 4. Menghargai Komunitas

Pada indikator ini mengajak komunitas untuk bersama-sama melakukan upaya penanggulangan kebakaran khususnya pada komunitas masyarakat di Kabupaten Takalar. Untuk memperoleh penjelasan mengenai komunitas ini maka dilakukan wawancara dengan Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Banyak komunitas yang kita libatkan contohnya, dari kepala dusun kepala lingkungan komunitas-komunitas masyarakat. Itu kita libatkan semua bahkan kita menyampaikan bahwa kita punya radio, kita punya frekuensi sendiri (tepiter) khusus untuk satuan polisi pamong praja dan pemadam tentunya di dalamnya ini berusaha untuk melibatkan komunitas-komunitas itu untuk bergabung di situ sehingga ketika terjadi kebakaran di suatu daerah maka komunitas ini yang pertama memberikan informasi kalo memang masyarakat agak lambat tetapi komunitas ini akan memberikan informasi bahwa terjadi kebakaran di suatu tempat dan pemadam akan menuju”

(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa penguatan komunitas sebagai bagian dari pengembangan kapasitas Pemadam Kebakaran merupakan hal yang penting sebagai contoh dari kepala dusun dan kepala komunitas masyarakat dapat bekerjasama meskipun dalam bentuk komunikasi yang terbatas yaitu radio. Komunitas menjadi pemberi informasi awal mengenai situasi yang terjadi sehubungan bencana dan kebakaran.



Selanjutnya hasil wawancara dengan informan Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengemukakan bahwa:

“tidak disitu saja komunitas itu membantu tetapi pada saat terjadi bencana kebakaran di tempat itu ada yang kita kenal 65 di sini dia akan memberikan masukan bahwa pada saat tangki kita kosong itu dia akan memberikan informasi (contohnya) memberikan informasi untuk mengambil air untuk mengisi ulang mobil pemadam itu kalo habis, yang kedua dia akan memandu kita jalan mana yang kita harus kita lewati agar kita bebas dari hambatan dan artinya itu menuju ke markas komando atau posko ada dua galesong dengan marbo ketika terjadi dia akan memberikan informasi lewatnya disini pengambilan airnya disini. itu intinya jadi sudah berjalan dengan baik sebenarnya”  
(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa ada persiapan teknis yang diperlukan untuk menjaga pekerjaan ini berjalan lancar salah satunya dengan memberikan penekanan tentang efektivitas pemanfaatan tangki apabila kosong keberadaan komunitas sangat membantu menunjukkan lokasi pengisian tangki.

Selanjutnya untuk mengetahui komunikasi Satuan dengan komunitas dilakukan wawancara dengan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“kalau komunikasi Satuan ini dengan komunitas-komunitas dalam penanggulangan kebakaran, dia akan memberikan kita arahan dia akan memberikan petunjuk-petunjuk di mana ambil air itu kan bentuk komunikasi dia lewat di mana, di mana ada kebakaran berkomunikasi cukup bagus”  
(Hasil wawancara tanggal, 22 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pentingnya komunitas dalam memberikan informasi atau petunjuk teknis berupa titik air yang berfungsi dalam membantu pengisian tangki dapat diartikan sebagai bentuk



kerjasama dan tanpa komunikasi yang baik akan sulit petugas bekerja dengan efektif.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai mengajak komunitas kemudian dikaitkan dengan teori Garlick dalam McGinty (2003) mengajak komunitas untuk bersama-sama melakukan upaya penanggulangan kebakaran khususnya pada komunitas masyarakat di Kabupaten Takalar. Sudah sesuai dengan teori karena dilihat dari bahwa penguatan komunitas sebagai bagian dari pengembangan kapasitas Pemadam Kebakaran merupakan hal yang penting sebagai contoh dari kepala dusun dan kepala komunitas masyarakat dapat bekerjasama meskipun dalam bentuk komunikasi yang terbatas yaitu radio. Komunitas menjadi pemberi informasi awal mengenai situasi yang terjadi sehubungan bencana dan kebakaran serta pentingnya komunitas dalam memberikan informasi atau petunjuk teknis berupa titik air yang berfungsi dalam membantu pengisian tangki dapat diartikan sebagai bentuk kerjasama dan tanpa komunikasi yang baik akan sulit petugas bekerja dengan efektif.

#### **5. Dukungan informasi**

Pada aspek dukungan informasi ini meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat dalam penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar. Untuk memperoleh informasi mengenai dukungan informasi ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Informasi yang masuk itu dukungan informasi walaupun bentuk informasinya itu kalo dari masyarakat memberikan kita masukan

pembenahan-pembenahan seperti apa pemadam harus melakukan itu kalo di masyarakat, yang jelas, kita tidak lanjut sesuai dengan informasi-informasi itu, yang tentunya kita mengacu pada mekanisme yang ada. Di sini sama juga dengan masukan dari satuan kita seperti apa itu berjalan dengan baik”

(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar menerima informasi dari masyarakat, informasi yang diterima diproses sesuai mekanisme pada Bagian Pemadam Kebakaran. Kemudian pemadam kebakaran juga memiliki akses penggunaan jalan dan fasilitas umum yang mudah. Untuk mengetahui apa saja akses yang dimudahkan maka dilakukan wawancara dengan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Akses-akses yang memudahkan dalam memadamkan kebakaran itu tentunya bagaimana pengetahuan masyarakat, tata kerja atau mekanisme pemadam (contohnya) ketika terjadi bencana di suatu daerah, maka bagaimana akses-akses itu masyarakat mengetahui seperti apa. Makanya kita memberikan sosialisasi ketika terjadi bencana kebakaran bagaimana masyarakat memberikan akses atau ruang menuju ke tempat itu. Kita sosialisasi itu kita suda sampaikan beberapa desa dan beberapa kelurahan”  
(wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui informasi yang diperoleh dari masyarakat masih menggunakan cara manual artinya bahwa dari temuan di lapangan akan diinformasikan dengan cepat hal ini menandakan bahwa ada partisipasi masyarakat yang kuat untuk mendukung kinerja pemadam kebakaran.

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“dukungan fasilitas yang dibutuhkan dalam memudahkan informasi kebakaran, dukungan fasilitas sebenarnya sudah ada tetapi kalo di tambah dukungannya itu pemadaman mobil alat komunikasi seperti telpon, sudah ada sebenarnya tetapi masih kita membutuhkan lagi jadi kalo berbicara alat-alat komunikasi banyak ada handy talky, telpon ada kelengkapan kendaraan itu”

(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa terdapat kekurangan dalam dukungan informasi salah satunya yaitu alat komunikasi seperti telepon, handy talky selain dukungan informasi yang penting juga adalah kendaraan yang masih perlu penambahan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan mengenai dukungan informasi kemudian dikaitkan dengan teori Garlick dalam McGinty (2003) dukungan informasi ini meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat dalam penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar sudah sesuai dengan teori karena dilihat dukungan informasi ini meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat dalam penanggulangan kebakaran di Kabupaten Takalar serta temuan di lapangan akan diinformasikan dengan cepat hal ini menandakan bahwa ada partisipasi masyarakat yang kuat untuk mendukung kinerja pemadam kebakaran.

#### **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar maka dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

### **a. Faktor Pendukung**

Untuk memberikan gambaran mengenai faktor pendukung ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Pegawai itu setelah kita memberikan pembinaan, penerapannya cukup bagus artinya apanya kita kerjakan maka begini jalan ceritanya. Kadang-kadang anggota pemadam atau staf pemadam itu kadang memang sedikit keluar dari tupoksi karna kenapa? Ketidaktahuan. Makanya kita terus memberikan pendekatan-pendekatan seperti apakah memberikan bagaimana seorang pemadam itu melaksanakan tugas tetapi pertanyaannya tadi bagaimana penerapan-penerapan anggota itu begitu kita suda menjelaskan dan memberikan perhatian alhamdulillah dia melaksanakan tugas berdasarkan apa yang kita sampaikan kepada dia jadi dia sudah terapkan sebenarnya maka pola pembinaan di dalamnya itu yah namanya manusia kadang berubah pada saat berdasarkan situasi dan kondisi keseharian namun yang penting efektivitas kerja”  
(Hasil wawancara tanggal, 12 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pendekatan pembinaan yang diberikan merupakan faktor pendukung yang menjadikan pembinaan teknis berjalan dengan baik pola pendekatan tidak harus memaksakan sesuai tupoksi namun perlu diarahkan kembali pada efektivitas penyelesaian tugas.

Faktor pendukung lainnya adalah kekompakan tim hal ini dikemukakan oleh informan informan Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Makanya kita terus melakukan pembinaan, cara kita setelah itu bagus kalo, berbicara masalah bagaimana anggota menerapkan itu cukup bagus walaupun kadang-kadang di dalamnya sedikit yang perlu kita ingat bahwa

di pemadam itu bukan bekerja perorangan tetapi bekerja 1 tim jadi menerapkan 1 tim itu alhamdulillah berjalan dengan baik sesuai dengan pola-pola apa yang kita berikan kepada dia”  
(Hasil wawancara tanggal, 16 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pekerjaan tim yang didukung dengan kekompakan tim maka akan memperoleh pekerjaan yang maksimal tanpa kekompakan tim pekerjaan pemadam kebakaran tidak akan berhasil karena yang bekerja bukan cuma satu tapi kerja tim.

#### **b. Faktor Penghambat**

Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penelitian ini maka dilakukan wawancara dengan informan Kepala Seksi Pembinaan dan Pencegahan Kebakaran, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar yang mengatakan bahwa:

“Banyak hal kendala-kendala pembinaan yang tentunya kalo kita bekerja tentunya kita punya program-program itu pasti membutuhkan dana, jadi kendala itu sebenarnya faktor kesehatan anggaran dengan apa yang dibutuhkan itu dan kendala itu masyarakat masih perlu sangat penting memberikan sosialisasi bagaimana dia membantu pemadam kebakaran di dalam hal baik di penanggulangan maupun menaggulangi pencegahan sebenarnya masyarakat masih butu lebih banyak sosialisasi (contoh) ketika kita datang ke masyarakat itu sampai motornya saja dia tidak tau parkir d mana dan memberikan informasi dengan faktor di lapangan. Contohnya tidak ada kebakaran dia menelpon ada kebakaran. Itu kendala itu”  
(Hasil wawancara tanggal, 22 Juni 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kendala pembinaan adalah pendanaan diperlukan anggaran yang mendukung dalam melaksanakan pembinaan teknis dan aspek pendanaan yang kurang ini masih perlu ditambahkan terutama untuk kegiatan sosialisasi penanggulangan bencana dan kebakaran.



Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada aspek membangun Pengetahuan menunjukkan bahwa untuk membangun pengetahuan lebih kepada pengetahuan teknis untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran seperti pada kemampuan sosialisasi aparatur dalam kepada masyarakat yang tidak memiliki pengetahuan yang baik terhadap potensi-potensi terjadi kebakaran. Pengetahuan masyarakat masih sangat rendah dan memerlukan kemampuan persuasif petugas untuk menjelaskan kepada masyarakat cara-cara penanggulangan kebakaran kemampuan melakukan sosialisasi perlu diandalkan. Pengetahuan yang dipahami petugas mesti mampu ditransfer dengan baik kepada masyarakat baik dengan cara tradisional maupun dengan cara modern dengan menggunakan alat bantu. Masyarakat memperoleh pengetahuan dari para petugas yang melakukan sosialisasi pada kegiatan ini masyarakat dapat mengetahui cara berperilaku dalam menyikapi situasi kebakaran tidak sedikit masalah kebakaran yang disebabkan oleh perilaku masyarakat.

Pada aspek kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk menjelaskan tentang kepemimpinan dirinya namun beliau dapat memberikan keterangan bahwa secara struktural anggota yang dibawahnya menjalankan tugas dengan baik jabatan-jabatan yang ditandai memiliki kepemimpinan yang baik yaitu kepala seksi, kepala bidang, kasat yang memiliki progress kerja yang dibandingkan dari masa kerja satu tahun.

Penilaian terhadap kinerja pemimpin dalam bidang pemadaman kebakaran tidak dapat diukur dari seberapa banyak kebakaran yang telah di atasi tapi pada kemampuan dia dalam menekan potensi-potensi terjadinya kebakaran hal ini tentu



dengan mengandalkan upaya-upaya pencegahan dengan memperbanyak melakukan sosialisasi terhadap pencegahan terjadinya kebakaran bagaimana cara menghindari dan mencegah kebakaran tidak meluas seperti dalam kehidupan sehari-hari berkaitan dengan perilaku seperti penggunaan obat nyamuk, membakar sampah dan sebagainya yang berhubungan dengan aktivitas sehari-hari.

Pemimpin Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran kabupaten Takalar selalu memberikan pengertian kepada anggotanya pada setiap rapat dalam hal ini pemimpin mengingatkan tentang tugas pokok dan fungsi mereka agar tidak melenceng dari apa yang seharusnya dikerjakan selain itu pemimpin juga terkadang melakukan evaluasi terhadap kerja yang telah dilakukan tujuan adalah agar pekerjaan selanjutnya menjadi maksimal. Kemudian kebutuhan akan insentif juga mempengaruhi kinerja aparatur apalagi motivasi akan insentif itu datang dari pemimpin dapat memberikan semangat kerja pada aparatur hal itu diungkapkan sebagai motivasi yang luar biasa dan memang kebutuhan akan insentif itu memberikan dorongan besar pada setiap orang yang bekerja.

Pada aspek membangun jaringan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas memerlukan jaringan yang melibatkan beberapa Dinas terkait seperti PDAM yang dapat membantu Suplai Air dalam tangki selain itu Pemadam Kebakaran juga berkoordinasi dengan BPBD dalam pelaksanaan tugas yang melibatkan bencana yang luas seperti kebakaran hutan. Secara teknis jaringan yang bekerjasama dengan pemadam kebakaran adalah BPBD disamping itu PSC atau Public Safety Center (PSC) yang menjadi pusat informasi jika terjadi bencana berdasarkan berbagai laporan yang diterima.

Penting membangun sinergitas antar Bagian atau instansi penanggulangan ini masing-masing punya tugas dan fungsi pada saat terjadi kebakaran seperti BPDB melihat kondisi jika ada korban maka PSC juga akan memberikan pertolongan sehingga dapat dipahami bahwa ada semacam sinergi seperti penggunaan alat yang terbatas maka dapat ditutupi oleh instansi lain seperti kendaraan.

Kerjasama yang dilakukan dengan berbagai instansi belum begitu optimal masih memerlukan penggalian kerjasama yang lebih mendalam agar peran dan fungsi masing-masing instansi dapat dimaksimalkan karena tanpa kerjasama yang baik Pemadam Kebakaran akan menjadi lambat sementara pekerjaan ini memerlukan kesiapan, kesiapan, kedisiplinan, dan saling pengertian.

Pada aspek komunitas menunjukkan penguatan komunitas sebagai bagian dari pengembangan kapasitas Pemadam Kebakaran merupakan hal yang penting sebagai contoh dari kepala dusun dan kepala komunitas masyarakat dapat bekerjasama meskipun dalam bentuk komunikasi yang terbatas yaitu radio. Komunitas menjadi pemberi informasi awal mengenai situasi yang terjadi sehubungan bencana dan kebakaran.

Hasil penelitian menunjukkan persiapan teknis yang diperlukan untuk menjaga pekerjaan ini berjalan lancar salah satunya dengan memberikan penekanan tentang efektivitas pemanfaatan tangki apabila kosong keberadaan komunitas sangat membantu menunjukkan lokasi pengisian tangki. pentingnya komunitas dalam memberikan informasi atau petunjuk teknis berupa titik air yang

berfungsi dalam membantu pengisian tangki dapat diartikan sebagai bentuk kerjasama dan tanpa komunikasi yang baik akan sulit petugas bekerja dengan efektif.

Selanjutnya hasil penelitian dari aspek dukungan informasi menunjukkan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar menerima informasi dari masyarakat, informasi yang diterima diproses sesuai mekanisme pada Bagian Pemadam Kebakaran. Kemudian pemadam kebakaran juga memiliki akses penggunaan jalan dan fasilitas umum yang mudah. Informasi yang diperoleh dari masyarakat masih menggunakan cara manual artinya bahwa dari temuan di lapangan akan diinformasikan dengan cepat hal ini menandakan bahwa ada partisipasi masyarakat yang kuat untuk mendukung kinerja pemadam kebakaran. Terdapat kekurangan dalam dukungan informasi salah satunya yaitu alat komunikasi seperti telepon, handy talky selain dukungan informasi yang penting juga adalah kendaraan yang masih perlu penambahan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengembangan Kapasitas Pegawai Melalui Pembinaan Teknis Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada aspek membangun Pengetahuan menunjukkan bahwa untuk membangun pengetahuan lebih kepada pengetahuan teknis untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kebakaran seperti pada kemampuan sosialisasi aparatur dalam kepada masyarakat. Penilaian terhadap kinerja pemimpin dalam bidang pemadaman kebakaran tidak dapat diukur dari seberapa banyak kebakaran yang telah di atasi tapi pada kemampuan dia dalam menekan potensi-potensi terjadinya kebakaran. Pada aspek membangun jaringan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas memerlukan jaringan yang melibatkan beberapa Dinas terkait seperti PDAM yang dapat membantu Suplai Air dalam tangki selain itu Pemadam Kebakaran juga berkoordinasi dengan BPBD dalam pelaksanaan tugas yang melibatkan bencana kebakaran. Pada aspek komunitas menunjukkan penguatan komunitas sebagai bagian dari pengembangan kapasitas Pemadam Kebakaran merupakan hal yang penting sebagai contoh dari kepala dusun dan kepala komunitas masyarakat dapat bekerjasama meskipun dalam bentuk komunikasi yang terbatas yaitu

radio dan aspek dukungan informasi menunjukkan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar menerima informasi dari masyarakat, informasi yang diterima diproses sesuai mekanisme cara pemadaman kebakaran.

2. Pendekatan pembinaan yang diberikan merupakan faktor pendukung yang menjadikan pembinaan teknis berjalan dengan baik pola pendekatan tidak harus memaksakan sesuai tupoksi namun perlu diarahkan kembali pada efektivitas penyelesaian tugas. Faktor pendukung lainnya adalah kekompakan tim. Kendala pembinaan adalah pendanaan diperlukan anggaran yang mendukung dalam melaksanakan pembinaan teknis dan aspek pendanaan yang kurang ini masih perlu ditambahkan terutama untuk kegiatan sosialisasi penanggulangan bencana dan kebakaran.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu memfasilitasi pendanaan yang mencukupi untuk sosialisasi bencana kebakaran pada masyarakat hal ini untuk semakin memperkuat upaya pencegahan kebakaran.
2. Pembinaan teknis lebih banyak diperuntukkan kemampuan memberikan sosialisasi pada masyarakat kemampuan menjelaskan dan bersosialisasi perlu diperkuat dari segi materi kepada aparat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Y., & Gorontalo, B. U. N. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, 6.
- Andriani, W. (2010). *Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kab. Pesisir Selatan)*. Jurnal Akuntansi & Manajemen, 5(1), 69-80.
- Andriyan, A., Anityasari, M., & Wessiani, N. A. (2011). *Perhitungan Nilai Kompensasi atas Risiko Kerja Pemadam Kebakaran-Dinas Kebakaran Kota Surabaya Melalui Pendekatan Manajemen Risiko*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Dipang, L. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(3).
- Djarmiko, YH. (2004). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ellitan, L. (2004). *Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. Jurnal manajemen dan Kewirausahaan, 4(2), 65-76.
- Hardjana, A. M. (2001). *Training SDM yang efektif*. Penerbit: Kanisius.
- Hardjanto, Imam. 2006. *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Insani, I. (2009). *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jurnal Borneo Administrator, 5(3).
- Islami, Ulima, (2016). *Kapasitas Aparatur Desa Dalam Tertib Administrasi Desa. (Studi Kasus Di Desa Tiuh Tohou Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang)*. Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Krismiyati, K. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Office, 3(1), 43-50.



- Manalu, M., Nasution, H. T., & Nasution, I. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek Korsik. *PERSPEKTIF*, 7(2), 55-59.
- McGinty, S. (2003). *The literature and theories behind community capacity building. Sharing Success: an Indigenous perspective*. VIC, Australia: Common Ground Publishing, 65-93.
- Melayu, S. P. Hasibuan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Milen, Anelli. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Diterjemahkan secara bebas*. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Milen, Anni. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Diterjemahkan secara bebas*. Pondok Pustaka Jogja, Yogyakarta.
- Moenir. H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morrison, Terrence. (2001). *Actionable Learning—A Handbook for Capacity Building*. Oxford, UK : Oxform GB.
- Mulyono, A. (2015). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Daerah. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik)*, 3(1), 17-34.
- Nurmandi, A. (2010). *Manajemen Pelayanan Publik*. Sinergi Publishing.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *el-Tarbawi*, 1(1).
- Sagala, S., Wimbardana, R., & Pratama, F. P. (2014). Perilaku dan kesiapsiagaan terkait kebakaran pada penghuni permukiman padat Kota Bandung. Sumber publikasi [ilmiah.ums.ac.id](http://ilmiah.ums.ac.id).
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia, and Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Soeprapto, T. (2006). *Penguatan Kapasitas dengan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Pressindo.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Tjiptono, Fandi 2004. *Prinsip-prinsip Total Quality Service (TQS)*. Yogyakarta: ANDI.

Usman, J. (2011). *Manajemen Birokrasi Profesional dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 1(2).



## RIWAYAT HIDUP



**Muzakkir M**, Sekolah Dasar di SD Negeri Inpres Pattallassang 2001 sampai tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP 1 Takalar dan tamat pada tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 penulis melanjutkan pendidikan di SMA 3 takalar dan tamat tahun 2012. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Neg

ara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik strata 1 (S1)

Dengan kekuatan ,motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha.penulis telah berhasil pengerjaan tugas akhir skripsi ini.semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“pengembangan kapasitas pegawai melalui pembinaan teknis penanggulangan kebakaran pada satuan polisi pamog praja dan pemadam kebakaram kabupaten takalar**