

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PEMENUHAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERKUALIFIKASI PADA BIDANG
PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

RITHA PRIHATININGSIH

NIM.500893782

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE FULFILLMENT OF THE HUMAN RESOURCES QUALIFIED IN THE FIELD OF APPARATUS NUNUKAN REGENCY FIRE DEPARTMENT

Ritha Prihatiningsih
rithasip@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The development of human resources (HR) Nunukan Regency Fire Department aims to close indicator Minimum Service Standards (MSS) fulfillment a qualified human resources. Indicator percentage of fire apparatus that meets the qualification standards should reach a value of 85% by 2015, but only reached 11%. This research aims to analyse the development of HR for the achievement of the MSS, the factors that affect, and the efforts made by the Nunukan Regency Fire Department. This was a descriptive study with a qualitative approach. Data obtained through interviews with the selected data source are purposive snowball sampling. The results obtained are: (1) Nunukan Regency Fire Department conduct HR development through internship programs, comparative study, science and technology, community development and training the science and then distributed to other agencies have not received training, (2) the fulfilment of HR in Nunukan Regency Fire Department experience barriers on the budget, the draft of the Organization, Government policy implementation, management, ecology, and facilities and infrastructures, (3) efforts for the achievement of fulfilment a qualified Fire Department apparatus is doing the coordination to get an extra budget to local governments and legislative, coordination with the provincial government and the Central Government to facilitate the development of HR, as well as providing HR development and infrastructure. The conclusion is the development of HR in Nunukan Regency fire department cannot raise the fulfilment of qualified apparatus.

Key words: *development, efforts, minimum service standards, human resources, qualification*

ABSTRAK

ANALISIS PEMENUHAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALIFIKASI PADA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN NUNUKAN

Ritha Prihatiningsih
rithasip@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bertujuan untuk capaian indikator SPM pemenuhan sumber daya manusia berkualifikasi. Indikator Persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi seharusnya mencapai nilai 85% pada tahun 2015, tetapi hanya mampu tercapai 11%. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan SDM untuk pemenuhan kualifikasi, faktor yang memengaruhi, dan upaya yang dilakukan oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Penelitian ini berjenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan sumber data yang dipilih secara *purposive snowball sampling*. Hasil yang diperoleh adalah: (1) Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan melakukan pengembangan SDM melalui program Magang, Studi Banding, Bina Ilmu dan Teknologi, dan Pelatihan yang kemudian ditularkan kepada rekan yang belum mendapatkan pelatihan, (2) pemenuhan SDM berkualifikasi untuk pemenuhan kualifikasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengalami hambatan pada anggaran, rancangan organisasi, manajemen pelaksanaan, kebijakan pemerintah, kondisi geografis, dan sarana-prasarana, (3) upaya untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi adalah melakukan koordinasi untuk mendapatkan anggaran tambahan kepada pemerintah daerah dan legislatif, koordinasi dengan pemerintah provinsi dan pemerintah pusat untuk memfasilitasi pengembangan SDM, serta menyediakan sarana dan prasarana pengembangan SDM. Kesimpulannya adalah pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat meningkatkan pemenuhan aparatur berkualifikasi.

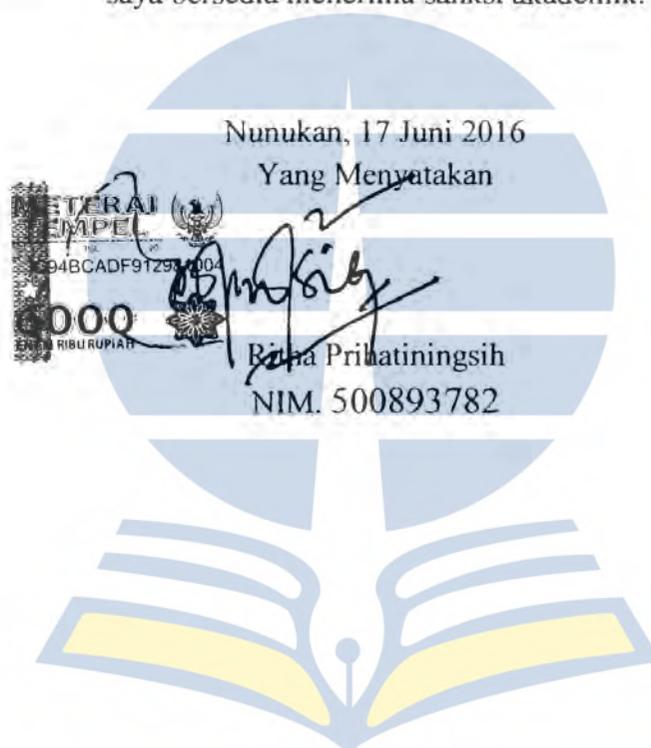
Kata kunci: *kualifikasi, pengembangan, standar pelayanan minimal, sumber daya manusia, upaya*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister yang berjudul Analisis Pemenuhan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi Pada Bidang Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Nunukan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : ANALISIS PEMENUHAN SUMBER DAYA
MANUSIA BERKUALIFIKASI PADA
BIDANG PEMADAM KEBAKARAN DI
KABUPATEN NUNUKAN.

Penyusun TAPM : Ritha Prihatiningsih
NIM : 500893782
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 17 Juni 2016

Menyetujui:

Pembimbing II

Pembimbing I

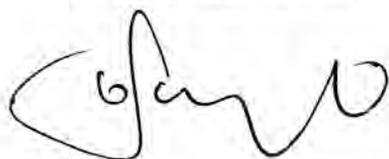

Dr. Tita Riosita, M.Pd
NIP. 19601003 198601 2 001


Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP
NIP. 19640827 199001 1 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik
Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : RITHA PRIHATININGSIH
 NIM : 500893782
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : ANALISIS PEMENUHAN SUMBER DAYA
 MANUSIA BERKUALIFIKASI PADA BIDANG
 PEMADAM KEBAKARAN DI KABUPATEN
 NUNUKAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 17 Juni 2016

Waktu : 17.45 - 18.15

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

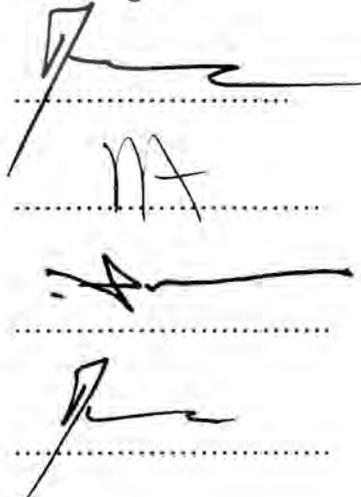
Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Tita Rosita, M.Pd

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Muchlis Hamdi, M.P.A, Ph.D.

Pembimbing I
 Nama: Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP

Pembimbing II
 Nama: Dr. Tita Rosita, M.Pd

Tandatangan



KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya atas terselesaikannya penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Tesis ini, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Pascasarjana di Universitas Terbuka.

Penyelesaian tesis ini tidak dapat terlepas karena bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dukungan materi maupun dukungan moral. Maka, dengan kerendahan hati ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Kepala UPBJJ
3. Pembimbing I Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP dan Pembimbing II Dr. Tita Rosita, M.Pd yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penulisan TAPM ini
4. Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka
5. Penguji Ahli dalam ujian sidang PPs.
6. Orang Tua dan Suami tercinta (Susiyanto HS), terima kasih atas do'a dan kasih sayang selama ini pada penulis, juga kepada anak-anakku tersayang Ronggo Ryan Wicaksono, Woro Ayu Wulandari, Haryo Dimas Wirosobo dan Panji Ragil Wibisono. Terima kasih juga atas semangat dan do'anya.

7. Bapak dr. H. Andi Akhmad, M.Kes selaku Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan. Terima kasih atas bimbingan, dan bantuannya.
8. Bapak Drs. Amrosius Lawe Tukan selaku Sekretaris, Ibu Umi Kalsum, ST selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan Ibu Ita Israwati, ST selaku Kepala Sub Bagian Sunram, serta Ibu Lisa Isnawati selaku Staf di Sekretariat DKPPK Kabupaten Nunukan. Terima kasih atas bantuannya.
9. Bapak Sirajuddin, S.Sos selaku Kepala Bidang, Bapak Daniel, ST selaku Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, dan Bapak Yarius Pare Ruru, ST selaku Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Terima kasih atas bantuannya
10. Teman-teman angkatan S2 UT Pokjar Nunukan dan kelompok bimbingan tesis. Terima kasih atas kebersamaan dan persaudaraan yang diberikan

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam hasil penulisan tesis ini, dengan segala kekurangannya penulis tetap berharap semoga hasil studi dari Penelitian penulis ini dapat memberikan manfaat bagi pihak Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang membutuhkan. Amin

Wassalam.

Nunukan, Mei 2016

Ritha Prihatiningsih

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Ritha Prihatiningsih
- NIM : 500893782
- Program Studi : Magister Administrasi Publik
- Tempat, Tanggal Lahir : Malinau, 8 April 1967
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Nunukan tahun 1979
Lulus SMP di Tideng Pale tahun 1982
Lulus SMAN 1 di Tarakan tahun 1985
Strata 1 di Universitas Terbuka Tahun 2006
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 1989 s.d 1992 sebagai Pelaksana Tata
Usaha SMPN Tideng Pale
Tahun 1992 s.d 1997 sebagai Pelaksana Tata
Usaha SMPN 2 Tarakan
Tahun 1997 s.d 2009 sebagai Pelaksana Tata
Usaha SMPN 1 Nunukan
Tahun 2009 s.d 2013 sebagai Kasi Pembinaan
Umum Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Nunukan
Tahun 2013 s.d 2015 sebagai Kasubbag Umum
Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Nunukan
Tahun 2015 s.d sekarang sebagai Kasubbag
Keuangan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan
Pemadam Kebakaran Kab. Nunukan

DAFTAR ISI

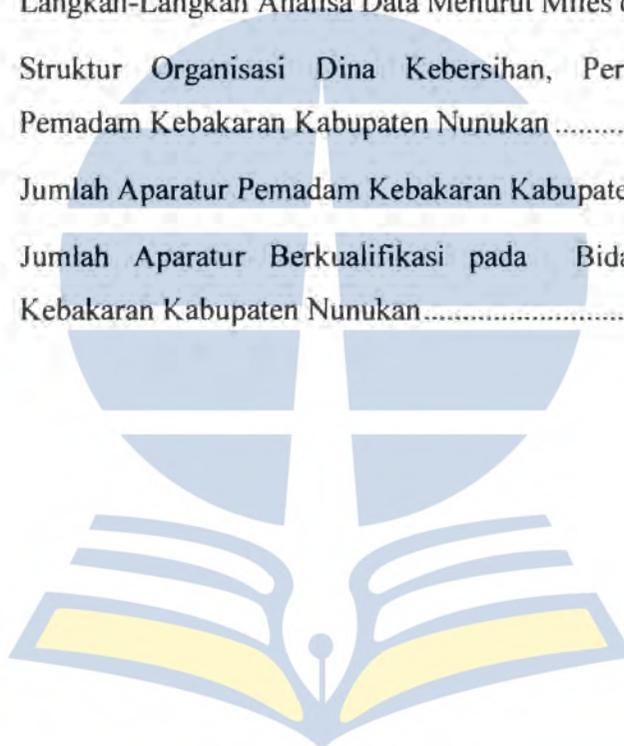
HALAMAN JUDUL.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	v
LEMBAR PENGESAHAN TAPM.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kajian teori.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Operasionalisasi Konsep.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan.....	38
C. Instrumen Penelitian.....	39
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
E. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
B. Hasil dan Pembahasan.....	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Satuan Petugas Operasional Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2012 – 2015.....	10
Gambar 1.2	Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang Memenuhi Standar Kualifikasi Kabupaten Nunukan Tahun 2012 – 2015	11
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	34
Gambar 3.1	Langkah-Langkah Analisa Data Menurut Miles dan Huberman ...	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dina Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	43
Gambar 4.3	Jumlah Aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	64
Gambar 4.4	Jumlah Aparatur Berkualifikasi pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Intensitas Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014 – 2016.....	2
Tabel 1.2	Laporan Korban Jiwa Pada Kejadian Kebakaran Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014 - 2016	3
Tabel 1.3	Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Indikator Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran yang Memenuhi Standar Kualifikasi	7
Tabel 1.4	Pemenuhan Jabatan Di Dalam Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran Pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2015.....	9
Tabel 2.1	Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan	23
Tabel 2.2	Perbandingan Pendidikan, Pembelajaran, Pengembangan dan Pelatihan	27
Tabel 3.1	Sumber Informasi Penelitian.....	38
Tabel 4.1	Standar Kualifikasi Jabatan.....	51
Tabel 4.2	Kualifikasi Sumber Daya Manusia Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.....	53
Tabel 4.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	58
Tabel 4.4	Komposisi Sumber Daya Manusia Pemadam Kebakaran Berdasarkan Tingkatan Pendidikan.....	61
Tabel 4.5	Pengembangan Sumber Daya Manusia	72
Tabel 4.6	Faktor Rencana Strategis yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	79
Tabel 4.7	Faktor Anggaran yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	87
Tabel 4.8	Faktor Rancangan Organisasi yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	95
Tabel 4.9	Faktor Manajemen Pelaksanaan yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	102

Tabel 4.10	Faktor Kebijakan Pemerintah yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	105
Tabel 4.11	Jumlah Aparatur Pemadam Kebakaran Berdasarkan Status	106
Tabel 4.12	Komposisi Sumber Daya Manusia Pemadam Kebakaran Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	107
Tabel 4.13	Faktor Kondisi Geografis yang Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara Pada Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	130
Lampiran 2	Transkrip Wawancara Dengan Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	131
Lampiran 3	Transkrip Wawancara Dengan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan.....	137
Lampiran 4	Transkrip Wawancara Dengan Staf Sunram Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur.....	147
Lampiran 5	Transkrip Wawancara Dengan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	158
Lampiran 6	Transkrip Wawancara Dengan Sekretaris Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	163
Lampiran 7	Transkrip Wawancara Dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	168
Lampiran 8	Transkrip Wawancara Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan	173
Lampiran 9	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009	186
Lampiran 10	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012	200
Lampiran 11	Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan.....	208
Lampiran 12	Surat Tugas Diklat, Magang, dan Studi Banding	233
Lampiran 13	Dokumen Pelaksanaan Anggaran/Perubahan Anggaran	242
Lampiran 14	Dokumentasi Kegiatan Studi Banding dan Magang	255
Lampiran 15	Dokumentasi Kegiatan Wawancara	258

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bencana merupakan kejadian yang sering terjadi di berbagai belahan dunia, baik yang disebabkan oleh faktor alam maupun non alam, salah satunya adalah kebakaran. Menurut Standar Nasional Indonesia (SNI) 03-3985-2000, kebakaran adalah suatu fenomena yang terjadi ketika suatu bahan mencapai temperatur kritis dan bereaksi secara kimia, dengan oksigen, yang menghasilkan panas, nyala api, cahaya, asap, uap air, karbon monoksida, atau produk atau efek lainnya (Badan Standar Nasional, 2000). Kebakaran dapat terjadi di mana saja baik itu di hutan, perkotaan, pemukiman, tempat umum, pedesaan, maupun kawasan industri. Kebakaran merupakan suatu bencana yang merugikan bagi banyak pihak. Kebakaran dapat mengakibatkan kerugian materiil dan berpotensi terhadap kematian yang cukup besar, sehingga memerlukan perhatian akan keselamatan penghuni kawasan pemukiman.

Data Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan pada tahun 2012 frekuensi kebakaran bangunan dan lahan di Kabupaten Nunukan sebanyak 17 kejadian kebakaran. Dari 17 kejadian tersebut, 9 kejadian terjadi di Kecamatan Nunukan, 5 di Kecamatan Sebuku dan 3 di Kecamatan Sebatik (Yarius, 2012). Beberapa kejadian kebakaran di Nunukan dengan kerugian yang besar terjadi di kawasan pesisir yaitu kebakaran di Pasar Yamaker yang terdapat sekitar 700 bangunan dan kerugian materi mencapai puluhan miliar (Hadisisono, 2014).

Kebakaran yang terjadi di tahun 2014 menyebabkan 50 keluarga kehilangan tempat tinggalnya (Ruru, 2014). Kemudian di akhir tahun 2014, kebakaran kembali terjadi dengan skala yang lebih besar. Kebakaran yang terjadi di Pasar Yamaker ini adalah yang kedua kalinya yang kali ini mengakibatkan 3.105 dari 600 kepala keluarga kehilangan tempat tinggal (Hidayat, 2014).

Frekuensi kejadian kebakaran di Kabupaten Nunukan yang semakin meningkat menjadi cerminan pentingnya peran Pemadam Kebakaran serta keahliannya di dalam penanganan kejadian kebakaran. Berikut data intensitas kejadian kebakaran Kabupaten Nunukan pada tahun 2014 – 2016.

Tabel 1.1
Intensitas Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014 – 2016

No.	Jumlah Kejadian		
	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	55	62	158

Sumber: Rekapitan Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014, Rekapitan Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2015, Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Peningkatan intensitas kejadian kebakaran yang terus meningkat seperti tercantum pada data di tabel 1.1 menunjukkan bahwa Kabupaten Nunukan memerlukan pelayanan kebakaran yang semakin optimal. Kemudian di dalam laporan kejadian kebakaran Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyebutkan jumlah kejadian kebakaran yang disertai korban jiwa. Berikut data kejadian kebakaran di dalam laporan kejadian kebakaran Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Laporan Korban Jiwa Pada Kejadian Kebakaran Pemadam Kebakaran
Kabupaten Nunukan Tahun 2014 - 2016

No.	Kejadian Kebakaran	Tahun	Jumlah Korban Jiwa
1	Pasar Yamaker	2014	1898
2	Jalan Tanjung Nunukan Barat	2015	102
3	Pasar Inhutani	2015	82
4	Jalan Mangga Tulin Onsoi	2015	105
5	Jalan Yamaker	2015	60
6	Jalan Pangkalan H. Muchtar	2016	24
7	Gang Pak Jana Sei Mentri	2016	2 (meninggal)

Sumber: Rekapitan Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014, Rekapitan Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2015, Laporan Kejadian Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2016

Kecenderungan semakin meningkatnya jumlah kejadian kebakaran di Kabupaten Nunukan menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional sangat dibutuhkan. Profesionalisme SDM yang dimaksud adalah aparatur yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pemadaman, penyelamatan, pencegahan, inspeksi maupun di dalam melakukan strategi. Karena di dalam melakukan penanggulangan kebakaran tidak jarang terjadi petugas pemadam yang cidera saat melakukan penanganan, atau penyelamatan. Hal ini dikarenakan kurangnya aparatur yang profesional dan kurangnya keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Petugas Pemadam Kebakaran merupakan aset organisasi yang berharga dengan segala potensi yang dimilikinya, sehingga SDM-nya dapat terus dikembangkan.. Pengembangan tersebut ditujukan agar aparatur pemadam kebakaran dapat lebih berdaya guna, prestasinya semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Andrew E. Sikula sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (2016:187-188) menyebutkan bahwa pengembangan merupakan

pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Proses pendidikan ini adalah di mana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk pengembangan pegawainya.

Di dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan, antara lain aparatur, sarana dan prasarana, masyarakat serta pemerintah. Aparatur dituntut harus profesional dalam melaksanakan tugasnya, dan peran serta masyarakat serta ditunjang dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

Tersedianya aparatur yang profesional, masyarakat berperan aktif serta tersedianya sarana dan prasarana, belum cukup untuk menunjang pelayanan optimal kepada masyarakat. Agar pelaksanaan pelayanan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, perlu tersedianya kualifikasi yang senantiasa disesuaikan dengan kebutuhan. Dengan kata lain, agar pelaksanaan penanggulangan kebakaran dapat optimal maka perlu tersedianya aparatur yang profesional, adanya peran aktif masyarakat, tersedianya metode pengembangan SDM yang baik, dan ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu metode pengembangan SDM yang bisa meningkatkan kualitas aparatur pemadam kebakaran. Melalui Pendidikan dan Pelatihan diharapkan aparatur pemadam kebakaran memiliki kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam penanganan kebakaran. Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pemadam kebakaran adalah sesuai dengan standar kualifikasi Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.

Pengembangan SDM pada dasarnya merupakan suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan dan daya saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang, tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan aparatur pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan demikian pengembangan SDM pada bidang pemadam kebakaran merupakan bentuk upaya pengembangan yang bersifat integral. Pengembangan SDM menekankan perubahan baik makro maupun mikro. Perubahan makro maksudnya adalah meningkatkan efektivitas organisasi, sedangkan perubahan mikro ditujukan pada individu, kelompok kecil dan tim (Kaswan, 2013: 4-5).

Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah institusi yang memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang pokoknya adalah pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran. Namun, untuk memberikan pelayanan yang akuntabel diperlukan peranan SDM yang berkompentensi. Dengan demikian pegawai mampu mengaktualisasikan tujuan dari organisasi pemerintah Kabupaten Nunukan.

Peranan SDM yang kompeten diperlukan dalam pemberian pelayanan yang akuntabel. Artinya pegawai mampu mewujudkan tujuan dari Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Juga tidak kalah penting adalah pegawai harus memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara profesional. Jika kemampuan dan kecakapannya kurang, serta tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan, aparatur Pemadam Kebakaran

akan mendapat kritikan tajam dari masyarakat atas keterlambatan dalam pemadaman api.

Kurangnya profesionalisme Pemadam Kebakaran dalam melakukan tindakan penanggulangan serta kurang bertanggungjawabnya akan tugas dan fungsi karena kurang pengetahuan dan kurang terampil menyebabkan korban jiwa dan banyak kerugian materi yang dialami oleh masyarakat adalah kritikan tajam yang dilontarkan masyarakat kepada petugas pemadam kebakaran. Selain itu kritikan akan pembagian tugas aparatur pemadam yang kurang jelas karena petugas yang melakukan tindakan pemadaman, penyelamatan, dan pencegahan serta pencarian air petugasnya adalah aparatur yang sama sehingga hal ini yang membuat keterlambatan pemadaman dan penyelamatan.

Indikator persentase aparatur yang memenuhi standar kualifikasi yang terdapat dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) berdasarkan Per Menteri Nomor 69 Tahun 2012 merupakan pendukung untuk tersedianya aparatur yang profesional dalam bidang Pemadam Kebakaran, karena SPM adalah bentuk pelayanan dasar bagi pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan ketersediaan aparatur.

Penanggulangan bencana kebakaran merupakan salah satu pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Pelayanan penanggulangan kebakaran dilakukan berdasarkan indikator SPM. Jenis pelayanan penanggulangan bencana kebakaran di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri Di Kabupaten/Kota memberikan indikator SPM, nilai dan batas waktu yang harus

dicapai oleh pelaksana pelayanan penanggulangan kebakaran. Berikut perbandingan antara pencapaian nilai pelayanan minimal dengan SPM pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Indikator Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran yang Memenuhi Standar Kualifikasi

No.	Standar Pelayanan Minimal		Batas Waktu Pencapaian (Tahun)	Realisasi Pencapaian
	Indikator	Nilai		
1	Persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi	85%	2015	11%

Sumber: Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012; DKPPK Kabupaten Nunukan, 2016

Cakupan persentase aparatur berkualifikasi adalah perbandingan antara aparatur yang berkualifikasi sesuai standar kualifikasi di atas dengan jumlah aparatur pemadam kebakaran keseluruhan. Indikator persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi seharusnya mencapai nilai 85% pada tahun 2015, tetapi hanya mampu tercapai 11%.

Adanya Per Mendagri Nomor 69 Tahun 2012 ini tidak dapat membuat kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terpenuhi. Hal ini tentu saja berdampak pada profesionalitas aparatur dalam menjalankan tugasnya, terutama di dalam penyelamatan korban kebakaran dan pemadaman kebakaran. Untuk memberikan pelayanan yang optimal, Pemadam Kebakaran membutuhkan SDM yang berkualitas. Peranan SDM yang kompeten diperlukan dalam pemberian pelayanan yang akuntabel. Artinya aparatur Pemadam Kebakaran mampu mewujudkan tujuan dari Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Aparatur Pemadam Kebakaran harus memiliki kemauan dan kesungguhan untuk bekerja secara profesional. Jika kemampuan dan kecakapannya kurang, serta tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat menyebabkan aparatur Pemadam Kebakaran akan sering mendapat kritikan tajam dari masyarakat atas keterlambatan dalam pemadaman api sehingga banyak kerugian materi yang dialami oleh masyarakat.

Di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa keahlian/profesi jabatan Pemadam Kebakaran tidak boleh diintervensi oleh pihak mana pun. Keahlian profesi jabatan tersebut adalah pencegahan dan penanggulangan kebakaran, inspeksi proteksi kebakaran, investigasi penyebab kebakaran, pemadaman api dan penyelamatan korban jiwa serta aset harta benda dengan prinsip pengurangan risiko kebakaran, petugas pemadam kebakaran merupakan aparatur pemadam kebakaran dan memenuhi persyaratan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran. Standar kualifikasi Pemadam Kebakaran adalah berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Per Mendagri) Nomor 16 tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam, yang dibagi berdasarkan jenis jabatan aparatur yang dijelaskan di dalam tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4
Pemenuhan Jabatan Di Dalam Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran
Pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2015

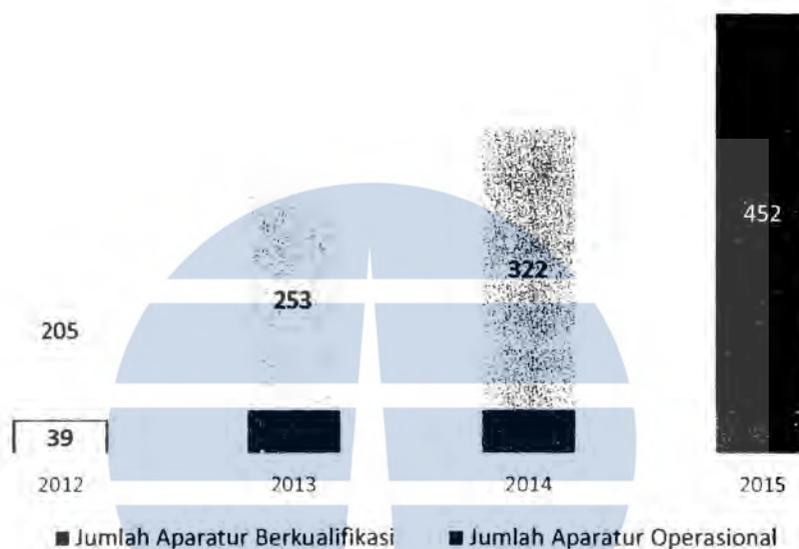
No.	Jenis Jabatan	Keterangan
1	Pemadam 1	Ada
2	Pemadam 2	Ada
3	Pemadam 3	Tidak Ada
4	Inspektur Muda Kebakaran	Ada
5	Inspektur Madya Kebakaran	Tidak Ada
6	Inspektur Utama Kebakaran	Tidak Ada
7	Penyuluh Muda Kebakaran	Ada
8	Penyuluh Madya Kebakaran	Tidak Ada
9	Investigator Muda Kebakaran	Tidak Ada
10	Investigator Madya Kebakaran	Tidak Ada
11	Instruktur Muda Kebakaran	Tidak Ada
12	Instruktur Madya Kebakaran	Tidak Ada
13	Operator Mobil Kebakaran	Ada
14	Montir Mobil Kebakaran	Tidak Ada
15	Caraka Mobil Kebakaran	Tidak Ada
16	Operator Komunikasi Kebakaran	Ada

Sumber: DKPPK Kabupaten Nunukan, 2016

Tabel 1.4 di atas menunjukkan jenis jabatan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Jenis jabatan yang memenuhi standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran pada bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan berdasarkan tabel 1.4 adalah Pemadam I, Pemadam II dan Inspektur Muda Kebakaran, sedangkan jabatan penyuluh muda kebakaran tidak sesuai standar kualifikasi demikian juga dengan jabatan operator mobil pemadam kebakaran, jabatan operator komunikasi pemadam kebakaran yang belum memiliki keahlian dasar pemadam kebakaran.

Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk tahun 2012 memiliki satuan petugas operasional berjumlah 205 orang, untuk tahun 2013 jumlah satuan petugas operasional 253 orang, untuk tahun 2014 jumlah satuan petugas operasional 322 orang, tahun 2015 jumlah satuan petugas operasional 452

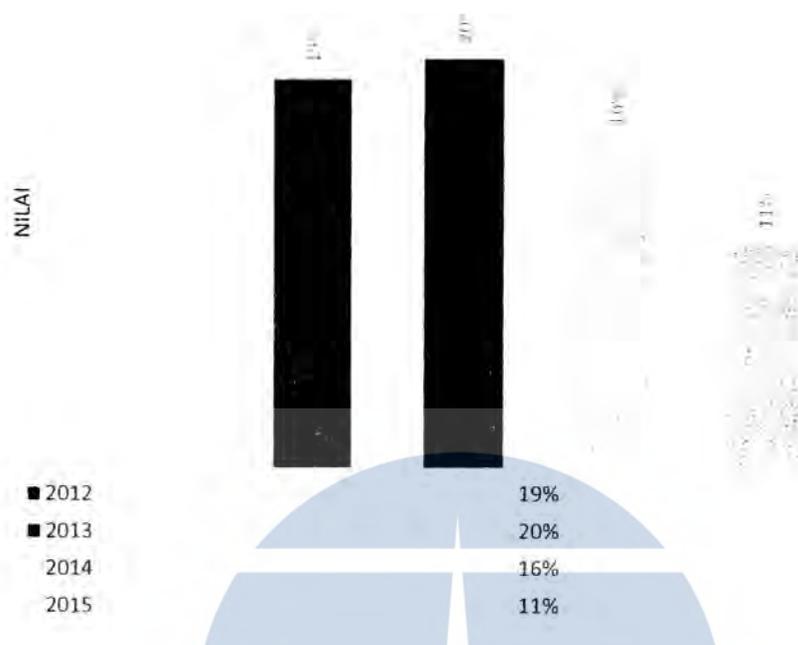
orang. Untuk aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi pada tahun 2012 berjumlah 39 orang, tahun 2013 hingga tahun 2015 berjumlah 50 orang. Seperti terlihat pada gambar 1.1 berikut ini.



Gambar 1.1
Jumlah Satuan Petugas Operasional Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2012 – 2015

Sumber: DKPPK Kabupaten Nunukan, 2016

Indikator persentase aparatur yang memenuhi standar kualifikasi mengalami penurunan. Gambaran pemenuhan aparatur berkualitas Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tahun 2012 – 2015 dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut ini.



Gambar 1.2
 Persentase Aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang Memenuhi Standar Kualifikasi Kabupaten Nunukan Tahun 2012 – 2015

Sumber: Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran

Pada persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi secara berturut-turut pada tahun 2012, 2013, 2014 dan 2015 adalah 19%, 20%, 16%, dan 11%. Rendahnya persentase aparatur berkualitas ini berdampak pada profesionalitas aparatur pemadam kebakaran di dalam melaksanakan tugasnya. Seperti pada kejadian kebakaran yang terjadi di Kabupaten Nunukan pada tahun 2016 yang menyebabkan 2 korban meninggal (Agustina, 2016). Oleh karena itu, untuk menghindari kejadian serupa, pengembangan SDM berkualitas aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan perlu untuk dilakukan.

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut DKPPK Kabupaten Nunukan dalam pelaksanaan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran, menghadapi berbagai kendala. Permasalahan tersebut antara lain diidentifikasi sebagai berikut:

1. Intensitas kejadian kebakaran semakin bertambah hingga menimbulkan korban jiwa, sehingga membutuhkan tenaga profesional di dalam penanganan kebakaran. Namun, tenaga profesional di dalam Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak memadai untuk memberikan penanganan yang optimal.
2. Jenis jabatan aparatur berkualifikasi berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 ada 16 jenis jabatan. Namun, yang sudah terpenuhi hanya 3 jenis jabatan, yaitu Pemadam 1, Pemadam 2 dan Inspektur Muda.

Pengembangan SDM adalah strategi dalam mengatasi kekurangan tenaga yang profesional. Pemadaman api bukan hanya dibutuhkan jumlah personil yang banyak saja atau yang tubuhnya proporsional, namun profesionalisme adalah yang paling utama. Sehubungan dengan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis Pemenuhan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi Pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan,,".

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut DKPPK Kabupaten Nunukan dalam pelaksanaan pelayanan penanggulangan bahaya kebakaran, menghadapi berbagai kendala. Permasalahan tersebut antara lain diidentifikasi sebagai berikut:

1. Intensitas kejadian kebakaran semakin bertambah hingga menimbulkan korban jiwa, sehingga membutuhkan tenaga profesional di dalam penanganan kebakaran. Namun, tenaga profesional di dalam Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak memadai untuk memberikan penanganan yang optimal.
2. Jenis jabatan aparatur berkualifikasi berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 ada 16 jenis jabatan. Namun, yang sudah terpenuhi hanya 3 jenis jabatan, yaitu Pemadam 1, Pemadam 2 dan Inspektur Muda.

Pengembangan SDM adalah strategi dalam mengatasi kekurangan tenaga yang profesional. Pemadaman api bukan hanya dibutuhkan jumlah personil yang banyak saja atau yang tubuhnya proporsional, namun profesionalisme adalah yang paling utama. Sehubungan dengan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis Pemenuhan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi Pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan,,

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi?
2. Faktor apa yang memengaruhi pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi?

C. Tujuan Penelitian

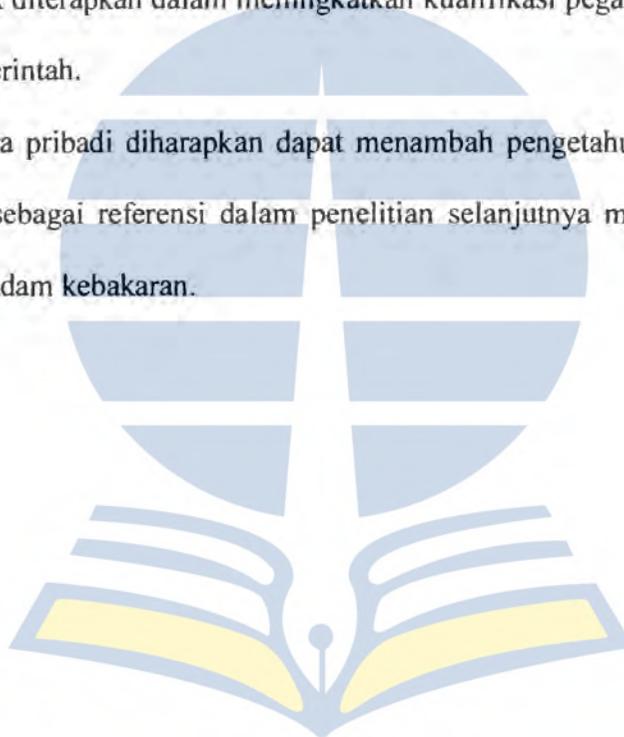
Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengembangan SDM untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi.
2. Menganalisis faktor yang memengaruhi pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi.
3. Menganalisis upaya yang dilakukan untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan:

1. Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran mengenai proses dan pengaruh Pengembangan SDM Aparatur Pada Bidang Pemadam Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana untuk diterapkan dalam meningkatkan kualifikasi pegawai pada organisasi Pemerintah.
3. Secara pribadi diharapkan dapat menambah pengetahuan terhadap kajian dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai kualifikasi pemadam kebakaran.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Profesionalisme adalah penempatan birokrasi yang efektif bagi pemerintah dan kecakapan aparatur pelayanan publik di dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada pandangan ke depan, dengan meratanya profesionalisme aparatur pelayanan publik akan meningkatkan standar penilaian publik terhadap kinerja birokrasi pemerintah. Sebagaimana yang dicantumkan di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa aparatur pelayanan publik bertugas sebagai abdi masyarakat yang memberikan pelayanan secara adil, dan merata (Sedarmayanti, 2016: 362-365).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan untuk peningkatan kinerja maupun kualitas aparatur di dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari maupun dalam menyelesaikan tugasnya di masa akan datang. Pengembangan SDM dalam perencanaan dalam jangka menengah dan jangka panjang dapat ditempuh dengan pendidikan dan pelatihan secara formal maupun non formal karena peningkatan atau penjenjangan jabatan hanya bisa ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan tujuannya adalah memiliki keahlian yang professional dan diakui keahliannya serta memiliki legalitas yang diakui kebenarannya.

Pengembangan SDM menurut Husnan sebagaimana dikutip oleh Sutrisno, (2015: 63) merupakan proses pendidikan yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, tujuannya untuk meningkatkan kualitas keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat lebih efisien dan produktif. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:191-192), pengembangan SDM bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang logis dan komprehensif di mana karyawan didorong untuk terus belajar dan berkembang.

Organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan suatu kegiatan secara bersama-sama, sehingga terjadi hubungan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam pelaksanaannya membutuhkan SDM yang memiliki kualitas keahlian dan profesional.

Manajemen SDM adalah pengelolaan yang menerapkan fungsi dan operasional yang aktif untuk mencapai tujuan organisasi di dalam perencanaan yang telah disusun secara strategis, sistematis dan terorganisasi. Widodo (2015: 2-6) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Sutrisno (2015: 19-21) juga menyatakan bahwa SDM dapat menentukan keberhasilan organisasi dan merupakan daya saing.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Berbeda dengan produk yang pada tahun tertentu memiliki teknologi maju, berikutnya akan menjadi teknologi yang konvensional karena perkembangan. Pegawai dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan

strategi organisasi serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Perolehan pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar-benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sutrisno, 2015: 19-21).

Organisasi yang efektif adalah yang mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014: 3-9).

Pengembangan manusia merupakan titik awal di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Pengembangan SDM adalah proses individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja setiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Sutrisno, 2015: 61-63).

Tujuan umum pengembangan bagi pegawai adalah sebagai berikut (Widodo, 2015: 83-87; Marwansyah, 2014:156):

- a. Meningkatkan kualifikasi karyawan yang kurang karena minimnya kecakapan merupakan target utama pengembangan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan. Manajer diharuskan tanggap terhadap perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial. Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang dimiliki sebelumnya menjadi “usang,,”
- d. Memecahkan permasalahan organisasi. Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial. Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan program pengembangan karier. Dengan mengikuti program pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi. Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru dalam pekerjaannya.

Proses pengembangan SDM tidak terlepas dari manajemen SDM. Salah satu kegiatan penting dalam manajemen SDM adalah perencanaan SDM. Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan SDM sehingga organisasi dapat menentukan langkah untuk mencapai tujuan. Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom, perencanaan SDM adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai jumlah pegawai yang sesuai, penempatan pegawai yang benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis akan lebih bermanfaat (Widodo, 2015: 32-35).

Perencanaan SDM dapat digunakan sebagai indikator kesesuaian antara *supply* dan *demand* bagi tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai, juga bermanfaat sebagai “*early warning*,” terhadap implikasi strategi terhadap pengembangan SDM. Perencanaan SDM dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal). Faktor internal adalah berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi, dan juga segala kendala yang ada di dalam organisasi. Faktor internal di antaranya (Sutrisno, 2015: 36-38; Sedarmayanti, 2016: 382-383):

- a. Rencana strategis,
- b. Anggaran,
- c. Estimasi program,

- d. Kegiatan baru,
- e. Rancangan organisasi dan tugas pegawai,
- f. Sistem informasi manajemen dan organisasi,
- g. Sistem manajemen keuangan,
- h. Sistem *marketing*, dan
- i. Sistem manajemen pelaksanaan.

Sedangkan faktor eksternal adalah berbagai hal yang berkaitan dengan situasi, baik perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi eksistensi, kemampuan organisasi dan kebijakan organisasi. Faktor eksternal akan dipengaruhi oleh situasi di luar organisasi, keluasan hubungan, ketergantungan dengan pihak lain, arus informasi, dan lain-lain. Jika terjadi perubahan di luar, maka dapat memengaruhi organisasi yang dapat mendukung atau menghambat organisasi. Faktor eksternal di antaranya:

- a. Situasi ekonomi,
- b. Sosial-budaya,
- c. Politik,
- d. Kebijakan,
- e. Peraturan perundang-undangan, dan
- f. Teknologi.

2. Pelatihan dan Pendidikan

Aktivitas pengembangan sumber daya manusia termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak ada mengembangkan modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu. Menurut Edwin B. Flippo, pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Pendapat Wexley dan Yulk menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi (Sedarmayanti, 2016: 187-188; Widodo, 2015: 80-83).

Pelatihan dan pengembangan memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. Berikut adalah perbedaan antara pelatihan dan pengembangan (Sedarmayanti, 2016: 188-189):

- a. Pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam organisasi (proses pendidikan jangka pendek).
- b. Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan karyawan mengerjakan pekerjaan di masa yang akan datang (proses pendidikan jangka panjang).

Andrew E. Sikula (dalam Sedarmayanti, 2016: 187-188) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Sedangkan Ivancevich (dalam Sutrisno, 2015: 66-69) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha meningkatkan kualifikasi karyawan dalam pekerjaannya sekarang yang berorientasi pada masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Pelatihan tidak sama dengan pengembangan. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang seperti yang terangkum pada tabel 2.1. menurut Wexley dan Yulk, ada tiga alasan pelatihan perlu diselenggarakan organisasi, yaitu (Kaswan, 2013: 2-7; Sutrisno, 2015: 61-68):

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan dapat memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Banyak di antaranya harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah lama berada di tempat kerjanya perlu ada penyelenggaraan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
Ruang Lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka Waktu	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja di masa yang akan datang
Aktivitas	Menunjukkan/memperlihatkan	Pembelajaran

Sumber: Kaswan, 2013: 2-7

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Sutrisno, 2015: 61-68), ada tiga alasan pelatihan perlu diselenggarakan organisasi, yaitu

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan dapat memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Banyak di antaranya harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah lama berada di tempat kerjanya perlu ada penyelenggaraan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Sutrisno (2015: 69-70) menyatakan bahwa Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* pada posisi jabatan yang sekarang. Jika tingkat *performance*-nya naik, maka berakibat peningkatan produktivitas.

b. Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan.

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

d. Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat memberi keuntungan terhadap perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memantapkan dalam bidang kepribadian, intelektual dan keterampilan.

Jenis pelatihan yang diperlukan dikaitkan dengan kebutuhan strategi kompetitif perusahaan. Jika tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan kecepatan pelayanan, maka pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang dapat meningkatkan orang bekerja lebih terampil dan cekatan. Jika tujuannya meningkatkan kualitas, maka jenis pelatihannya adalah yang dapat membuat orang bekerja lebih cerdas dan lebih bermutu. Jenis pelatihan yang biasa dilakukan di dalam organisasi antara lain adalah (Widodo, 2015: 83-90):

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*). Di dalam *on the job training*, karyawan memulai tugasnya dan belajar sambil bekerja, atau dengan memperhatikan orang lain mengerjakannya terlebih dahulu kemudian menirunya, di mana ini semua dilakukan langsung di tempat kerjanya.
- b. Magang (*apprenticeship*). Di dalam magang, karyawan baru untuk suatu waktu tertentu bekerja didampingi seorang ahli yang berpengalaman untuk mendapatkan keterampilan dan mengenal prosedur yang benar.
- c. Pelatihan di luar kerja (*off the job training*). Di dalam *off the job training*, program pelatihan internal dan eksternal untuk mengembangkan berbagai macam keterampilan dan meningkatkan kemampuan karyawan dilakukan di luar tempat kerjanya.

- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*). Di dalam *vestibule training*, program pelatihan dilakukan di sekolah, tetapi karyawan diberikan instruksi dan perlengkapan yang mirip dengan yang dilakukan di tempat kerjanya.
- e. Simulasi kerja (*job simulation*). Di dalam simulasi kerja, program pelatihan dilakukan menggunakan peralatan dan penugasan mirip dengan peralatan dan kondisi yang sesungguhnya yang biasa dihadapi di pekerjaannya, sehingga karyawan dapat mempelajari keterampilannya sebelum ia melakukan pekerjaan yang sesungguhnya.

Di dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)* mendefinisikan pendidikan sebagai proses belajar-mengajar yang terorganisir dan terus menerus yang dirancang untuk mengomunikasikan perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang bernilai untuk seluruh aktivitas. Sedangkan Husnan (1990) mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan karyawan sehingga di dalam melaksanakan

tugas-tugasnya lebih efisien dan produktif (Sutrisno, 2015: 61-71; Widodo, 2015: 83-86).

Tabel 2.2
Perbandingan Pendidikan, Pembelajaran, Pengembangan dan Pelatihan

No.	Pendidikan	Pembelajaran	Pengembangan	Pelatihan
1	Menyeluruh	Kebutuhan	Kebutuhan	Khusus
2	Jangka panjang	Fleksibel	Jangka panjang	Jangka pendek
3	Lebih umum	Bersifat sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan	Lebih khusus	Lebih khusus
4	Memiliki gelar dan mendapatkan sertifikat	Tidak ada gelar dan tidak mendapatkan sertifikat	Tidak ada gelar dan tidak mendapatkan sertifikat	Mendapatkan sertifikat dan tidak memiliki gelar
5	Menggunakan metode konvensional	Tidak ada penggunaan metode	Penggunaan metode konvensional dan inkonvensional	Penggunaan metode inkonvensional
6	Mengeluarkan biaya sendiri atau lembaga terkait	Tidak mengeluarkan biaya	Mengeluarkan biaya sendiri atau lembaga terkait	Mengeluarkan biaya sendiri atau lembaga terkait
7	Waktu sudah ditentukan dan diatur oleh lembaga terkait	Waktu tidak ditentukan	Waktu tidak ditentukan dan dapat diatur sendiri	Waktu dapat diatur sendiri

Sumber: Widodo, 2015: 80-87

3. Kompetensi

Konsep kompetensi bukanlah hal yang baru. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Keterampilan adalah hal-hal yang orang dapat lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang ketahui seseorang tentang sesuatu. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting dan yang mencerminkan nilai-nilai orang itu (Sutrisno, 2015: 202-206).

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2016: 149-153).

Finch dan Crunklton (1979) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi harus dikuasai oleh sumber daya manusia dan perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif berdasarkan kualifikasi

para karyawan dengan bukti penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar. Gordon (1988) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut (Sutrisno, 2015: 202-206):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

- f. Minat (*Intertest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas kerja.

Kompetensi pegawai adalah gabungan dari berbagai kemampuan atau kecakapan. Kompetensi pegawai tidak hanya dilihat pada *hard areas* seperti pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Namun, kompetensi juga dilihat pada *soft areas* seperti keragaman, etika dan kesadaran (Kaswan, 2013: 79-80).

Pegawai yang memiliki kompetensi ini adalah pegawai yang memiliki motivasi akan prestasi. Motivasi prestasi ini mencakup motif kebutuhan akan pencapaian tertentu, motif kebutuhan untuk lebih dekat dengan pihak tertentu, atau motif kebutuhan akan kemampuan yang lebih baik lagi. Motivasi prestasi ini dijelaskan oleh David McClelland (1974) di dalam Sutrisno (2015: 128-129) yang dikenal dengan sebutan teori motivasi prestasi.

- a. Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan kemampuan diri.
- b. Kebutuhan untuk dukungan atau mengadakan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan untuk menguasai atau memengaruhi orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Christian (2010) melakukan analisis secara kuantitatif yang hasilnya menggambarkan bahwa profesionalisme aparatur di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dilihat dari pendidikan dan pelatihan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, responsibilitas, dan loyalitas dapat dikatakan masih rendah. Sedangkan di dalam pelaksanaan upaya peningkatan profesionalisme aparatur di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi, seperti kurangnya minat pegawai dalam mengikuti program peningkatan kompetensi aparatur, dan aparatur yang memiliki kecenderungan penurunan sikap loyalitas, baik pada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Perbedaan secara signifikan dengan penelitian dilakukan penulis adalah pemenuhan kualifikasi belum dapat terpenuhi karena dipengaruhi oleh faktor internal (rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi, manajemen pelaksanaan dan pegawai) dan faktor eksternal (kebijakan pemerintah, kondisi geografis dan sarana-prasarana).

Rudianto (2012) melakukan penelitian terhadap implementasi kebijakan penyusunan dan penetapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) pada Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Bekasi.

Rudianto di dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa DKPPK belum berhasil dalam melaksanakan SPM. Penyebabnya adalah: pertama, pelaksana kegiatan yang belum mengerti maksud dari pelaksanaan kebijakan; kedua, pelaksana tidak mengerti perbedaan dari bentuk-bentuk kebijakan publik; ketiga, pelaksana tidak mengerti perbedaan dan urutan pelaksanaan kebijakan, terutama pada bidang publik. Letak Perbedaan secara signifikan dengan penelitian dilakukan penulis adalah pemenuhan kualifikasi belum dapat terpenuhi karena dipengaruhi oleh faktor internal (rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi, manajemen pelaksanaan dan pegawai) dan faktor eksternal (kebijakan pemerintah, kondisi geografis dan sarana-prasarana).

Rahun (2012) menganalisis upaya pencapaian SPM pada cakupan pertolongan persalinan oleh bidan di poliklinik Puskesmas Tlogosari Kulon, Semarang. Rahun menemukan bahwa pencapaian SPM di lokasi penelitiannya masih di bawah standar. Upaya pencapaian SPM yang dilakukan adalah melalui upaya koordinasi kerja. Hasil penelitian Rahun menunjukkan upaya koordinasi kerja yang dilakukan belum berjalan secara optimal karena dilakukan secara non formal. Letak Perbedaan secara signifikan dengan penelitian dilakukan penulis bahwa upaya yang dilakukan untuk memenuhi kualifikasi aparatur pemadam kebakaran adalah melalui koordinasi secara formal dengan pemerintah dan mengajukan anggaran tambahan.

Rahmad (2013) menganalisis profesionalisme aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar pada faktor kemampuan dan performansi. Profesionalisme aparatur pemerintah ini mencakup kualitas dan kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar pada pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian Rahmad

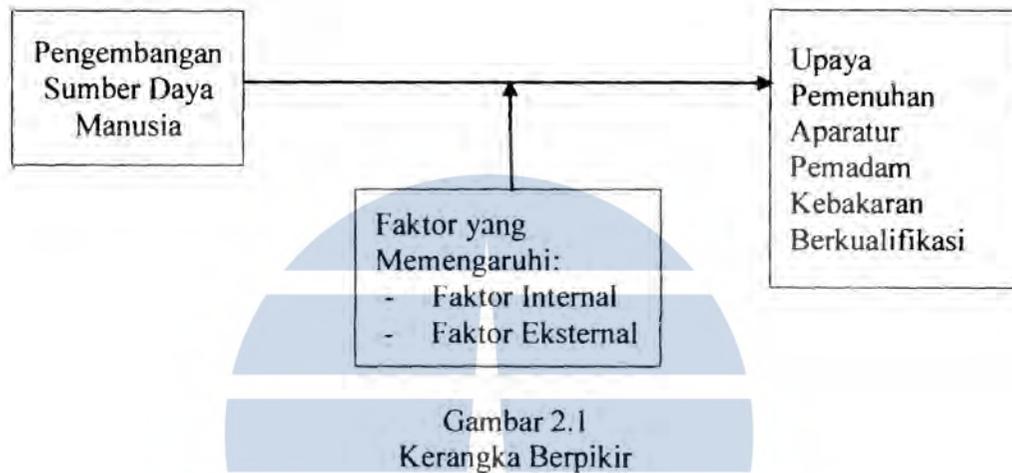
menemukan bahwa faktor kemampuan dan performansi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar secara umum masih rendah yang dipengaruhi oleh pemahaman visi dan misi organisasi, wewenang dan tanggung jawab di dalam organisasi, kepemimpinan, dan penghargaan yang kurang tepat. Letak Perbedaan secara signifikan dengan penelitian dilakukan penulis adalah kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan belum dapat terpenuhi karena dipengaruhi oleh faktor internal (rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi, manajemen pelaksanaan dan pegawai) dan faktor eksternal (kebijakan pemerintah, kondisi geografis dan sarana-prasarana).

Kuswandi dan Suryadi (2014) menganalisis bagaimana pelaksanaan tugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru dan hambatan apa yang dihadapi melalui wawancara. Kuswandi dan Suryadi menemukan bahwa pelaksanaan tugas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru terhambat oleh beberapa faktor. Faktor yang memengaruhi tersebut di antaranya adalah kurangnya sosialisasi kepada masyarakat, keterbatasan alat dan sarana, serta masih kurangnya dilakukan pelatihan dan pendidikan kepada personil untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan personil dalam pelaksanaan tugasnya. Penelitian Kuswandi dan Suryadi membahas pada sisi teknis. Letak Perbedaan secara signifikan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah membahas dari sisi administratif, yaitu pemenuhan kualifikasi belum dapat terpenuhi karena dipengaruhi oleh faktor internal (rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi, manajemen pelaksanaan dan pegawai) dan faktor eksternal (kebijakan pemerintah, kondisi geografis dan sarana-prasarana).

C. Kerangka Berpikir

1. Kerangka Konsep

Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kualifikasi aparatur dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



2. Definisi Konsep

Pengembangan SDM di dalam penelitian ini bertujuan untuk memenuhi standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran dalam penelitian ini melalui pendidikan dan pelatihan yang meliputi:

- a. Pemadam 1
- b. Pemadam 2
- c. Pemadam 3
- d. Inspektur Muda Kebakaran
- e. Inspektur Madya Kebakaran
- f. Inspektur Utama Kebakaran
- g. Penyuluh Muda Kebakaran
- h. Penyuluh Madya Kebakaran

- i. Investigator Muda Kebakaran
- j. Investigator Madya Kebakaran
- k. Instruktur Muda Kebakaran
- l. Instruktur Madya Kebakaran
- m. Operator Mobil Kebakaran
- n. Montir Mobil Kebakaran
- o. Caraka Mobil Kebakaran
- p. Operator Komunikasi Kebakaran

Faktor yang memengaruhi pengembangan SDM dalam penelitian ini meliputi:

- a. Faktor internal
- b. Faktor eksternal

Upaya yang dilakukan untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi adalah:

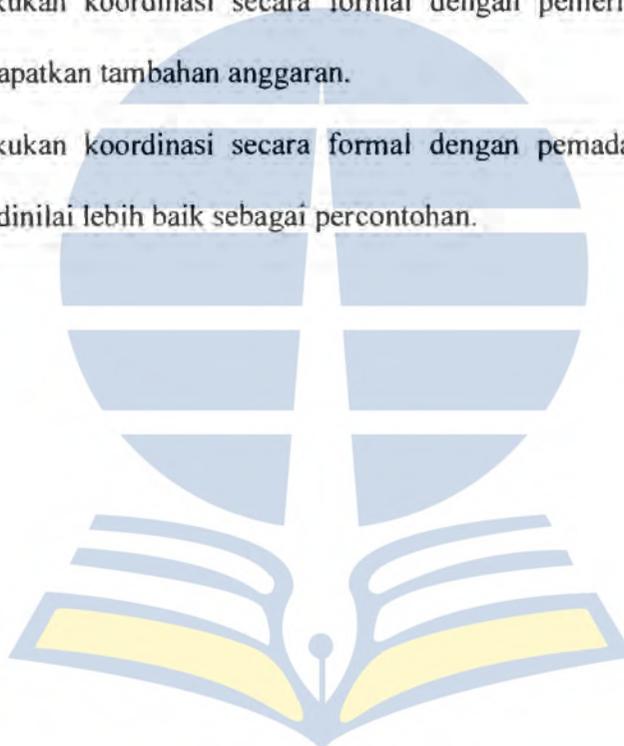
- a. Mengirimkan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM.
- b. Melakukan koordinasi dengan penyelenggara kegiatan pengembangan SDM terkait pemilihan jenis kegiatan pengembangan SDM.
- c. Melakukan koordinasi untuk mendapatkan anggaran tambahan kepada pemerintah daerah dan legislatif,
- d. Koordinasi dengan pemerintah provinsi dan pemerintah pusat untuk memfasilitasi pengembangan SDM,
- e. Menyediakan sarana dan prasarana pengembangan SDM.

D. Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini dengan lokus pada Bidang Pemadam Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan. Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengembangan SDM adalah kegiatan pelatihan dan pendidikan yang meliputi studi banding, magang, diklat dan bimtek. Tujuan dari pengembangan SDM adalah pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi. Kualifikasi aparatur pemadam kebakaran berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009
2. Pengembangan SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor internal. Faktor internal yang memengaruhi pengembangan SDM di antaranya adalah:
 - a) Rencana strategis
 - b) Anggaran
 - c) Rancangan organisasi
 - d) Manajemen pelaksanaanFaktor eksternal yang memengaruhi pengembangan SDM adalah:
 - a) Kebijakan Pemerintah
 - b) Kondisi Geografis
 - c) Sarana dan Prasarana

3. Upaya Pemenuhan Aparatur Pemadam Kebakaran Berkualifikasi adalah:
- a) Mengirimkan aparatur pemadam kebakaran untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM.
 - b) Melakukan koordinasi dengan penyelenggara kegiatan pengembangan SDM terkait pemilihan jenis kegiatan pengembangan SDM.
 - c) Mengajukan anggaran perubahan untuk meningkatkan jumlah aparatur pemadam kebakaran yang mengikuti kegiatan pengembangan.
 - d) Melakukan koordinasi secara formal dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan tambahan anggaran.
 - e) Melakukan koordinasi secara formal dengan pemadam kebakaran lain yang dinilai lebih baik sebagai percontohan.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif dengan desain penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap oleh sejumlah individu atau kelompok orang merupakan masalah. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk menemukan fenomena (Ahmad, 2015: 51-57).

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Di dalam penelitian kualitatif ini, sumber data dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Penentuan sumber data masih bersifat sementara, dan akan berkembang kemudian setelah peneliti di lapangan. Pada tahap awal memasuki lapangan, informan yang peneliti pilih dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Sumber Informasi Penelitian

No.	Informan
1	Kepala Dinas Kebersihan Pertamanan, Pemakaman dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan
2	Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DKPPK Kabupaten Nunukan
3	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DKPPK Kabupaten Nunukan
4	Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan
5	Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan
6	Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan
7	Staf Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian pada penelitian ini menggunakan panduan wawancara (*interview protocol*) guna mendapatkan data melalui wawancara. Wawancara digunakan untuk penelitian yang lebih mendalam (Sugiyono, 2014: 188-192). Instrumen lain yang mendukung proses wawancara adalah alat perekam serta alat tulis. Selain pengumpulan data secara langsung juga dilakukan studi dokumentasi.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber untuk memperoleh data dalam melengkapi penulisan ini. Pemilihan informan didasarkan pada subyek yang banyak memiliki informasi dalam permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan data. Dalam metode penelitian kualitatif, penulis melakukan pengumpulan data dengan wawancara, dan teknik pengumpulan data dengan dokumen

1. Pengumpulan Data dengan Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2014: 316-326). Wawancara dilakukan secara mendalam dan tidak terstruktur kepada subjek penelitian dengan pedoman yang telah di buat. Teknik wawancara digunakan untuk mengetahui pengembangan SDM untuk aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi, untuk mengetahui hambatan dalam pengembangan SDM untuk aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi serta strategi atau upaya yang

digunakan dalam mengatasi hambatan pengembangan SDM untuk aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi.

Subjek wawancara adalah Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, Sekretaris Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran, Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Data kemudian menjadi jenuh pada wawancara kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, dan Staf administrasi bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

2. Pengumpulan Data dengan Dokumen

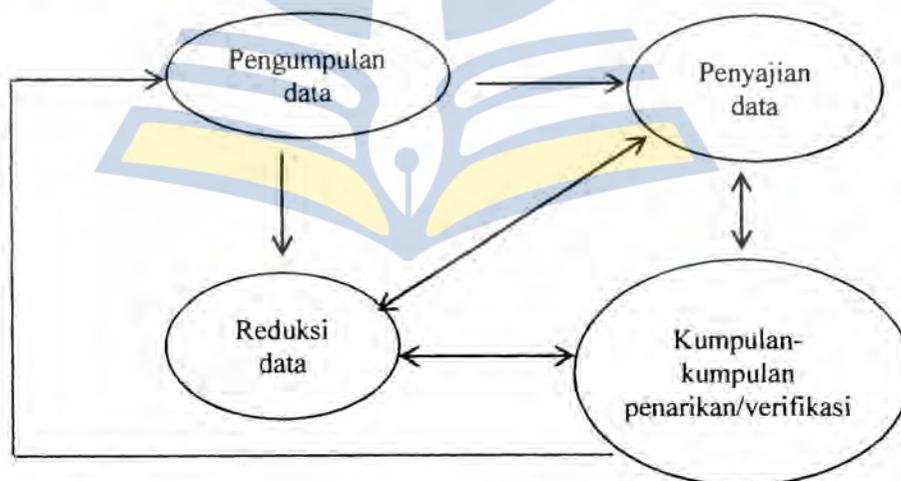
Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga dapat diperoleh melalui fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cinderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, peraturan maupun kebijakan (Sugiyono, 2014: 326-327).

Studi dokumentasi merupakan salah satu teknik pendukung dalam proses pengumpulan data yaitu dengan cara mempelajari dokumen-dokumen atau literatur dan bahan-bahan yang tertulis yang berkaitan dengan permasalahan penelitian untuk melengkapi keakuratan data. Pengumpulan data dalam studi dokumentasi juga dapat dilakukan dengan cara mempelajari catatan peristiwa yang sudah ada baik yang berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental

seseorang. Selain itu studi dokumentasi juga dapat diperoleh melalui data sekunder yang tersedia pada instansi atau lembaga yang ada yang berkaitan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini peneliti juga akan menggunakan alat dokumentasi (kamera).

E. Metode Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan (Sugiyono, 2014: 333-337). Teknik analisis data ini juga mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisa data yaitu, pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan kesimpulan-kesimpulan penarikan atau verifikasi. Langkah-langkah analisa data ditunjukkan gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1
Langkah-Langkah Analisa Data Menurut Miles dan Huberman

Dari gambar 3.1 di atas, langkah-langkah analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data/informasi yang tidak penting berkaitan dengan pokok persoalan.

3. Penyajian data (*Data display*)

Tahapan ini disajikan data hasil temuan di lapangan dalam bentuk teks deskriptif naratif.

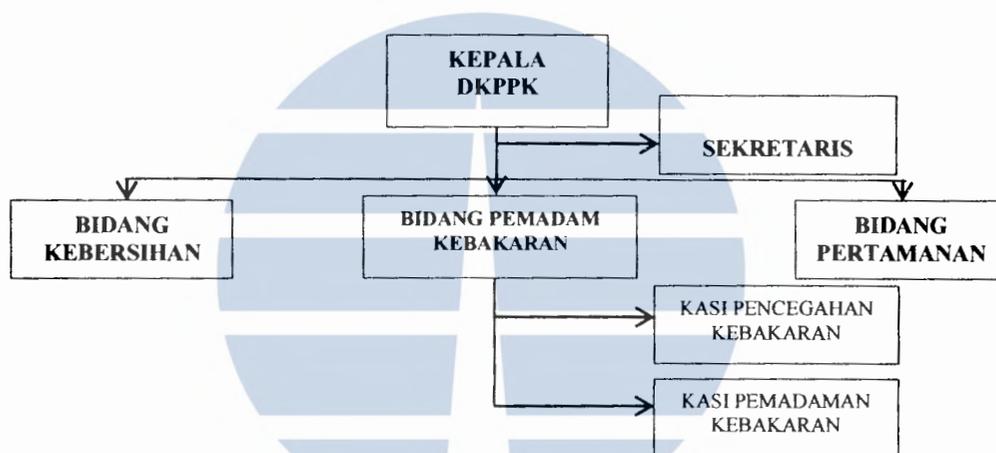
4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusions: drawing/verifying*)

Data yang disajikan dengan mencermati pola-pola keteraturan penjelasan, konfigurasi dan hubungan sebab akibat. Dalam melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi selalu dilakukan peninjauan terhadap penyajian data dan catatan di lapangan melalui diskusi tim peneliti. Selain itu kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat awal, karena berubah tidaknya penarikan kesimpulan tergantung pada bukti di lapangan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008 Bidang Pemadam Kebakaran yang merupakan bagian dari Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dina Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran
Kabupaten Nunukan

Sumber: Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran, 2016

Gambar 4.1. menjelaskan bahwa Bidang Pemadam Kebakaran dalam pelaksanaannya dibantu oleh Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran dan Kepala Seksi Pencegahan bahaya kebakaran. Tupoksi Bidang Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran yang termasuk dalam gawat darurat.

B. Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pemadam Kebakaran pada intinya adalah untuk meningkatkan kualitasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sehingga profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas. Pengembangan SDM mutlak dibutuhkan bagi setiap organisasi, untuk menggerakkan roda pemerintahan dan melaksanakan pelayanan masyarakat. Program pengembangan telah disusun dan dirancang dalam perencanaan strategis sesuai dengan kebutuhan organisasi. Christian (2010) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja aparatur untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada pelayanan.

Berbagai upaya pengembangan SDM pemadam kebakaran dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, workshop dan studi banding atau lainnya yang menunjang peningkatan kualitas SDM didukung oleh beberapa faktor diantaranya: 1) Rencana strategis, 2) Anggaran, 3) Rancangan Organisasi, 4) Manajemen Pelaksanaan, 5) Kebijakan Pemerintah, 6) Sarana dan Prasarana, dan 7) Kondisi Geografis untuk melakukan pengembangan SDM secara berkesinambungan. Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan, maka pengembangan SDM dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi.

Sedarmayanti (2016:191) menyatakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM adalah mengembangkan lingkungan di mana karyawan di dorong untuk belajar dan berkembang. Di dalam bab ini peneliti akan menganalisis data hasil penelitian di lapangan. Analisis yang dilakukan mengenai pengembangan SDM, faktor yang memengaruhi, serta upaya yang dilakukan untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Pemenuhan Aparatur Berkualifikasi

Siagian (2016: 183-185) menyatakan bahwa pengembangan SDM perlu dilakukan karena memiliki manfaat bagi organisasi, begawai, maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan di dalam organisasi. Marwansyah (2014: 156) berpendapat bahwa pada dasarnya, tujuan utama pengembangan SDM adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi, sehingga menghasilkan SDM organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan organisasi.

Pengembangan SDM ini untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dengan cara meningkatkan kemampuan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui program pendidikan dan pelatihan, SDM akan memiliki kualifikasi sesuai dengan standar yang berlaku. Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memandang pentingnya diadakan pengembangan SDM sebab pada saat ini aparturnya merupakan asset yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Christian (2010) pada penelitiannya berpendapat bahwa kemampuan aparatur diperlukan untuk menyusun program-program kerja, juga kemampuan untuk memberikan pelayanan.

Selain itu, kegiatan pengembangan SDM memerlukan koordinasi yang baik antara unit kerja di dalam organisasi dengan pemerintah. Hal ini penting karena pengembangan SDM merupakan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan teknis bagi aparatur pemadam kebakaran. Siagian (2016: 183-184) mengemukakan tujuh manfaat dari pengembangan SDM, yaitu:

1. Peningkatan produktivitas kerja,
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan,
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat,
4. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi,
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen,
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif,
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Pengembangan tersebut bagi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan berperan sebagai pendukung di dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Pemadam Kebakaran melalui pengembangan ini dapat melakukan perencanaan pengembangan SDM agar Bidang Pemadam Kebakaran memiliki aparatur yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk menghadapi bencana kebakaran yang terjadi.

Sumber daya manusia berkualifikasi merupakan SDM yang berkualitas dalam berfikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang. Pada konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM

melalui program-program pelatihan, pendidikan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan pengembangan SDM membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen SDM. (Sutrisno, 2015:62).

Sedangkan Husnan (1990) sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2015: 63) menyatakan bahwa Pengembangan SDM adalah proses jangka panjang yang direncanakan secara sistematis dan pelaksanaannya terorganisir. Menurut Carrel dkk. sebagaimana dikutip oleh Widodo (2015: 83-87), tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualifikasi karyawan
- b. Memperbarui keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan organisasi
- e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial
- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi.

Marwansyah (2014: 156) menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDM yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif. Hal ini dibenarkan Staf Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur:

“.....dengan mengikutkan aparatur dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi membuat aparatur memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan..,,(hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 pengembangan SDM berkualifikasi aparatur pemadam kebakaran terdiri dari 16 jabatan kualifikasi. Program pengembangan SDM bagi pemadam kebakaran yang harus dilakukan pemenuhannya sebagai berikut:

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

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku aparatur Pemadam Kebakaran dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi pendidikan dan pelatihan yang relevan. Di dalam

Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa Pemadam Kebakaran didalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan keahlian khusus yang dimilikinya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan produktivitas kerja yang profesional. Begitu pula yang disampaikan oleh Kuswandi dan Suryadi (2014) pada penelitiannya berpendapat bahwa kualifikasi adalah syarat penting untuk melaksanakan tugas dan merupakan kemampuan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Keahlian khusus yang dimiliki oleh aparatur pemadam kebakaran merupakan legalitas aparatur dengan memenuhi standar kualifikasi, yang dibuktikan dengan sertifikat pendidikan. Hal itu merupakan persyaratan aparatur pemadam kebakaran di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi.

Demikian juga apa yang dikemukakan oleh Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan di dalam wawancara (tanggal 12 April 2016) yang menyatakan bahwa aparatur yang berkualifikasi sesuai dengan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 adalah aparatur yang memiliki sertifikat. Sertifikat kualifikasi ini adalah bukti kualifikasi yang dimiliki aparatur yang diperoleh setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan sesuai standar kualifikasinya. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan:

“Aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran dan memiliki sertifikat. Itu yang disebut dengan aparatur yang berkualifikasi,,. (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Kualifikasi SDM di Pemadam Kebakaran saling berkaitan dan mempengaruhi satu dengan lainnya. Di dalam pelaksanaannya, setiap kualifikasi jabatan aparatur Pemadam Kebakaran ini saling bersinergi. Hal ini juga menurut

pendapat Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan, 16 jabatan ini saling berkaitan, di mana misalnya Pemadam 1 fokus memadamkan Kebakaran, sedangkan Inspektur fokus ke pencegahan Kebakaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Ketika kita bisa memenuhi salah satu dari standar itu berarti akan pincang setidaknya dinas itu bahwa dari 16 jabatan ini saling kait mengait di pemadam 1 dia lebih fokus ke lapangan artinya operasional ketika berlanjut ke inspektur dia lebih ke bagaimana ke pencegahan kebakaran,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Hasil wawancara diatas, untuk pemenuhan 16 jabatan yang dimaksud dari pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran adalah jabatan yang memiliki kualifikasi yang berbeda, sehingga pemenuhannya terus dilakukan. Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa suatu satuan Pemadam Kebakaran dikatakan sudah memenuhi standar Apabila telah memenuhi 16 kualifikasi jabatan yang ada di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Pemadam kebakaran itu memang SDM-nya itu agak sedikit spesifik. Tidak umum sebenarnya. Khususnya yang fungsionalnya, bukan yang sekretariatnya, menurut peraturan menteri yang nomor 16 tahun 2009 itu memang ada beberapa jenis standar ketenagaan atau SDM yang harus dipenuhi jika suatu satuan atau mako dari PMK itu ingin dikatakan sudah memenuhi standar. Itu kalau menurut ketentuan menteri ada 16 jenis ketenagaan ya, pemadam I, II, III, ada inspektur dan sampai operator,, (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pemenuhan 16 jabatan yang dimaksud wawancara di atas adalah pemenuhan jabatan yang ada di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran. Berikut jenis jabatan dan kualifikasi jabatan sesuai Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Standar Kualifikasi Jabatan

No.	Jenis Jabatan	Kualifikasi
1	Pemadam 1	1. Keahlian di bidang pemadaman kebakaran (<i>Fire Safety</i>); 2. Keahlian di bidang penyelamatan darurat (P3K dan Medik Darurat); dan 3. Keahlian di bidang pencegahan kebakaran
2	Pemadam 2	
3	Pemadam 3	
4	Inspektur Muda Kebakaran	
5	Inspektur Madya Kebakaran	
6	Inspektur Utama Kebakaran	
7	Penyuluh Muda Kebakaran	
8	Penyuluh Madya Kebakaran	
9	Investigator Muda Kebakaran	
10	Investigator Madya Kebakaran	
11	Instruktur Muda Kebakaran	
12	Instruktur Madya Kebakaran	
13	Operator Mobil Kebakaran	
14	Montir Mobil Kebakaran	
15	Caraka Mobil Kebakaran	
16	Operator Komunikasi Kebakaran	

Sumber: Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009, Bidang Pemadam Kebakaran, 2016

Tabel 4.1 di atas menjelaskan 16 jabatan dan garis besar kualifikasi yang ada dimasing-masing jabatan. Kualifikasi yang ada di masing-masing jabatan seperti penjelasan pada tabel 4.1 di atas untuk saat ini dimiliki oleh aparatur Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan, namun legalitas yang ditetapkan dengan sertifikat untuk saat ini baru sebagian dari jumlah aparatur pemadam kebakaran yang memilikinya namun fungsinya sudah dilaksanakan.

Berkaitan dengan hal ini, Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Nunukan belum dapat memenuhi standar kualifikasi sebagaimana diatur di dalam Per Mendagri Nomor

16 Tahun 2009. Dari 16 standar kualifikasi jabatan yang ada di dalam peraturan tersebut, Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Nunukan menyebutkan jabatan yang telah terpenuhi adalah Pemadam 1, Pemadam 2, Inspektur dan Investigator. Bahkan, Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Nunukan menekankan bahwa personil yang memiliki kualifikasi jabatan tersebut telah tersertifikasi. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Memang kita sadari bahwa Pemadam Kebakaran Nunukan ini belum dapat memenuhi standar kualifikasi sesuai dengan peraturan. Dari sekian banyak yang disyaratkan, di sini sudah ada, mulai dari pemadam, inspektur, Investigator dan lain sebagainya. Artinya itu yang sudah bersertifikat, tetapi personilnya hanya satu-dua. Untuk Pemadam 1 relatif banyak, tetapi Pemadam 2 hanya 3 orang,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Berdasarkan pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Nunukan di atas, kemudian Peneliti melakukan penelusuran melalui telaah dokumen. Peneliti mengumpulkan bukti-bukti sertifikasi kualifikasi jabatan yang telah disebutkan oleh Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Nunukan. Namun, pada hasil penelusuran dokumen ditemukan perbedaan dengan pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Nunukan sebelumnya yang menyatakan bahwa Pemadam Nunukan telah memenuhi standar kualifikasi pada jabatan Pemadam 1, Pemadam 2, Inspektur dan Investigator. Berikut rekapitulasi data personil berdasarkan jabatannya pada table 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Kualifikasi Sumber Daya Manusia Bidang Pemadam Kebakaran
Kabupaten Nunukan

No.	Jabatan	Jumlah Aparatur			
		Tahun			
		2012	2013	2014	2015
1	Pemadam 1	34	43	43	43
2	Pemadam 2	2	4	4	4
3	Inspektur Muda Kebakaran	3	3	3	3
Total		39	50	50	50

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa Pendidikan dan Pelatihan untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi belum memenuhi 16 jabatan, hanya tiga jenis jabatan yang telah dilaksanakan pemenuhannya pada tahun 2012 dan tahun 2013. Data di tabel 4.2 di atas dibenarkan oleh Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa kualifikasi yang telah dipenuhi oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah Pemadam 1, Pemadam 2, dan Inspektur Muda Kebakaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Dari 16 kualifikasi yang ada itu ja.. kualifikasi yang sudah terpenuhi itu baru pemadam 1, pemadam 2 kemudian inspektur muda...inspektur muda yah baru itu tiga kualifikasi yang terisi,.. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 standar kualifikasi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi melalui pendidikan dan pelatihan. Kuswandi dan Suryadi (2014) pada penelitiannya menyatakan bahwa untuk memperoleh kualifikasi dan mendapatkan individu yang kompeten dan bertanggung jawab pada pelaksanaan tugasnya, maka dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian karyawan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Oemar Hamalik (2007:11) sebagaimana dikutip oleh Widodo (2015:81) berpendapat bahwa pelatihan dapat dilakukan dengan bentuk pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian, informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar untuk meningkatkan potensi dan motivasi peserta sehingga lebih mandiri. Sedangkan Simamora (1995:287) sebagaimana dikutip dalam Widodo, (2015:82) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan berakibat baik pada perkembangan aparatur. Seperti yang dikatakan Marwansyah (2014:156), tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi

kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan.

Pengembangan SDM pemadam kebakaran berkualifikasi di Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah dengan pelatihan-pelatihan dan studi banding. Rahmad (2013) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecakapan atau kualitas aparatur dapat diperoleh melalui peningkatan atau pengembangan SDM. Pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran ini tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas, bukan meningkatkan kualifikasi. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran mengirimkan aparaturnya untuk mengikuti program pelatihan. Selain itu, aparatur Pemadam Kebakaran juga diikutsertakan dalam program studi banding ke Pemadam Kebakaran di tempat lain yang sudah maju. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“...kalau di kabupaten Nunukan ini tentu mengikutkan pelatihan-pelatihan, dan juga yang studi banding ke tempat PMK yang sudah maju,, (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pernyataan Kepala DKPPK terkait pendidikan dan studi banding di atas sejalan dengan pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur yang menyatakan bahwa untuk melakukan pengembangan SDM, Pemadam Kebakaran menempuh jalur pendidikan dan pelatihan, Bimtek, studi banding dan magang. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur:

“pengembangan sumber daya manusia bisa ditempuh melalui diklat, bimtek, studi banding, dan magang,, (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Dari wawancara yang dilakukan kepada Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan dan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur di atas kemudian penulis menelusuri kebenarannya dengan melakukan telah dokumen. Namun, di dalam telah dokumen yang dilakukan, tidak ada kegiatan pendidikan dan pelatihan seperti yang dimaksudkan di atas.

Selanjutnya dengan mencermati dokumen pengembangan SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Tahun 2014 dan Tahun 2015. Begitu juga di dalam program perencanaan strategis (Renstra) jangka 5 tahun dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), tidak ditemukan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan sehingga tidak memiliki legalitas yang jelas yang bisa digunakan sebagai penjenjangan jabatan. Diketahui bahwa pengembangan SDM berkualifikasi dilakukan dengan pelatihan-pelatihan, studi banding dan magang yang dasar pelaksanaannya adalah DPA pada Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pencegahan dan Pemadaman Kebakaran melalui Studi Banding/Magang. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa untuk mencapai standar kualifikasi Pemadam Kebakaran ini terkait banyak hal, salah satunya adalah faktor Renstra. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“....pencapaian untuk mencapai standar ini tadi untuk kompetensi atau kualifikasi pemadam kebakaran terkait banyak hal. Memang yang paling besar tentu kita dalam 5 tahun mempunyai rencana strategis. Misalnya pemadam kebakaran yang utama pertama kita pemenuhan jumlah ketenagaan berapa, kemudian kompetensi, khusus untuk kompetensi dalam standar ini sangat erat terkait dengan DPA, RKA, anggaran yang diberikan,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pengembangan SDM kualifikasi yang dilaksanakan oleh Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan melalui studi banding atau pelatihan-pelatihan (*on job training*) tujuannya adalah meningkatkan kualitas aparatur. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengirimkan aparaturnya untuk diikutkan dalam program pelatihan (*on job training*) dan studi banding ke tempat di mana Pemadam Kebakaran sudah maju di daerahnya. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“... mengikutkan pelatihan-pelatihan, dan juga yang studi banding ke tempat PMK yang sudah maju. melihat kemampuan sana ikut latihan mengambil ilmu-ilmu yang di sana yang tidak ada di sini, untuk diterapkan di sini. terutama dari segi penyelamatan dari segi pemadaman kebakaran standar sana gimana, termasuk beberapa ketentuan-ketentuan yang mengenai pemadam kebakaran Mereka juga nantinya menularkan ilmu itu pada teman-temannya,,(hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pada pernyataan Kepala DKPPK di atas juga disebutkan bahwa penyebaran ilmu menggunakan sistem penularan ilmu. Maksudnya adalah personil yang telah mengikuti pelatihan maupun studi banding, nantinya harus menularkan ilmu yang didapatnya kepada personil lain yang belum mengikuti pelatihan dan studi banding atau belum memiliki pengetahuan tersebut. Hasil wawancara di atas dibenarkan juga dengan pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa salah satu cara pengembangan adalah dengan menggunakan sistem penularan ilmu. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“...ada beberapa kegiatan selain pelatihan...kaya magang karena itu artinya kita suwon ke beberapa...beberapa daerah yang memiliki pemadam yang sudah cukup mumpuni baik itu kemampuannya maupun sarana dan prasarana...kita magang atau studi banding ke sana. itu salah satu cara untuk pengembangan mereka makanya kita akhirnya pake sistem itu tadi ilmu menularkan (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengirimkan personilnya untuk mengikuti program pelatihan, studi banding dan magang. Hasil telaah dokumen program pengembangan SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi
Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

No.	Jenis Pendidikan	Tempat Pelaksanaan
1	Magang Kerja	Dinas Pemadam Kebakaran yang sudah maju dan jadi percontohan, yaitu: Jakarta, Bandung, Semarang, Palopo, Makassar, Banjarmasin
2	Studi Banding (<i>comparison Study</i>)	Dinas Pemadam Kebakaran yang sudah maju dan jadi percontohan, yaitu: Jakarta, Bandung, Semarang, Palopo, Makassar, Banjarmasin
3	Pelatihan dalam kerja (<i>on the job training</i>)	Dinas Pemadam Kebakaran yang sudah maju dan jadi percontohan, yaitu: Jakarta, Bandung, Semarang, Palopo, Makassar, Banjarmasin
4	Pelatihan di luar kerja (<i>off the job training</i>)	Kabupaten Nunukan
5	Simulasi kerja (<i>job simulation</i>)	Dinas Pemadam Kebakaran yang sudah maju dan jadi percontohan, yaitu: Jakarta, Bandung, Semarang, Palopo, Makassar, Banjarmasin, Kabupaten Nunukan

Sumber: Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Dari hasil wawancara dan telah dokumen di atas diketahui bahwa kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran tidak seperti yang diharapkan di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Pengembangan SDM yang diharapkan adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan kualifikasi kepada aparatur yang sesuai dengan standar kualifikasi Pemadam Kebakaran di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.

Menurut Edwin B. Flippo (sebagaimana dikutip dalam Sedarmayanti, 2016:320), pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, sedangkan latihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Beeby (1996:23) sebagaimana dikutip oleh Sutrisno, 2015:64 mengatakan bahwa pendidikan akan berkualitas jika pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas di sini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat.

Tujuan Pengembangan SDM yang dimaksud dalam Peraturan Menteri bahwa Manajemen ini harus didukung oleh tenaga yang mempunyai keahlian dibidang penanggulangan kebakaran. Sumber daya manusia yang berada dalam manajemen ini secara berkala harus dilatih dan ditingkatkan kemampuannya, dan mempunyai sertifikat yang meliputi:

1. Keahlian di bidang pemadaman kebakaran (*Fire Safety*);
2. Keahlian di bidang penyelamatan darurat (P3K dan Medik Darurat);
dan
3. Keahlian di bidang pencegahan kebakaran.

Penyusunan perencanaan dan pengadaan SDM aparatur pemadam kebakaran adalah harus memenuhi kualifikasi atau keahlian dalam penyelamatan darurat (P3K dan Medik Darurat), pemadaman kebakaran (*Fire Safety*) dan pencegahan kebakaran. Ketiga kualifikasi yang dimaksud berada pada kualifikasi 16 jabatan yang ada di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009, karena kualifikasi tersebut saling kait mengait pada tugas fungsi pemadam kebakaran. Jika kualifikasi telah dimiliki dengan demikian Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki Satuan Petugas Pemadam Kebakaran.

Standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 tersebut dapat dipenuhi melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pelaksanaannya memiliki persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk menunjang kualifikasi yang akan dimiliki oleh aparatur pemadam kebakaran salah satunya adalah standarisasi pendidikan.

Bidang Pemadam Kebakaran mendapat hambatan untuk pengembangan SDM, karena latar belakang pendidikan aparatur pemadam kebakaran di Kabupaten Nunukan berbeda-beda. Sebagian besar aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tingkat pendidikannya adalah SLTA. Hal ini dibenarkan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa PNS yang ada di Pemadam Kebakaran Nunukan sebagian besar adalah

berlulusan SMU. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan tanggal 18 April 2016:

“Agak sulit kita penuhi (standar kualifikasi) di Kabupaten Nunukan ini. Untuk PNS-nya yang ada di pemadam itu rata-rata sekolah menengah umum. Sementara persyaratan yang ada itu minimal D-III. Itu persyaratan umum. Kemudian dari teknisnya juga ada beberapa hal yang tidak dapat dipenuhi,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan kemudian ditelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Hasil telaah dokumen yang dilakukan menunjukkan bahwa pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai di Pemadam Kebakaran memiliki tingkat pendidikan SMU adalah benar. Tingkat pendidikan umumnya juga mempengaruhi kualitas atau kemampuan aparatur. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Rahmad (2013) di dalam penelitiannya, secara umum tingkat pendidikan dapat menjadi cerminan kualitas seorang aparatur dan biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuannya. Hasil telaah dokumen dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Komposisi Sumber Daya Manusia Pemadam Kebakaran
Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No	Uraian	Tingkat Pendidikan						Total
		S1	D3	D2	SMU	SMP	SD	
1	SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan berdasarkan pendidikan	19	7	-	419	6	1	452

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Melihat syarat kualifikasi tersebut, sulit bagi bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan untuk melakukan pengembangan SDM aparatur yang berkualifikasi karena jumlah PNS yang sedikit juga gambaran latar belakang pendidikan di lapangan bahwa aparatur PNS-nya memiliki latar belakang pendidikan SMU kecuali para pejabatnya yang memiliki latar belakang Sarjana. Fenomena yang ada bahwa aparatur berstatus *honorier* pada bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan memiliki latar belakang Pendidikan yang beragam ada yang lulus SD, lulus SLTP, lulus SMU, lulus D.III, juga Sarjana Strata I. Namun, karena kebijakan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) bahwa tersedianya anggaran untuk pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan hanya untuk PNS sehingga perekrutan *honorier* bagi Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan hanya memenuhi kualitas dan kuantitas yang belum memiliki legalitas sebagai aparatur yang berkualifikasi.

Kabupaten Nunukan terdiri atas tiga pulau, dan aparatur pemadam kebakaran terbagi-bagi di daerah-daerah Kecamatan. Menurut Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, kegiatan menularkan ilmu pengetahuan dilakukan dengan cara memanggil atau mengumpulkan danton-danton dan komandan-komandan regu dari beberapa kecamatan di Kabupaten Nunukan, dan satu tahun sekali di Kabupaten Nunukan. Tujuannya adalah untuk pembekalan dalam pekerjaannya di masa sekarang maupun di dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di masa akan datang sesuai dengan tugas dan fungsi aparatur pemadam kebakaran. Penularan ilmu yang dilaksanakan adalah untuk membijaki persyaratan pendidikan. Dengan demikian semua aparatur mendapatkan pembekalan ilmu pengetahuan yang setara

dengan kualifikasi sesuai Per Mendagri Nomor 16 tahun 2009. Berikut Pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“...mendatangkan dari masing-masing pos-pos yang ada di beberapa kecamatan sekabupaten Nunukan, mengumpulkan semua sambil dilatih, disebar, diberikan informasi baru, hanya setahun sekali,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Hasil wawancara di atas dibenarkan juga dengan pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa untuk melakukan pengembangan SDM dari wilayah lain Kabupaten Nunukan adalah dengan memanggil pimpinan regu. Hal ini merupakan strategi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk menyebarkan informasi. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“...komandan-komandan regunya, level danton-dantonnya, untuk kita sama-sama di sini melakukan pembekalan, baik itu, terkait teknik dan strategi, ...informasi-informasi lain yang bisa menambah wawasan kita, menambah ilmu kita sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengembangan perundangan,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

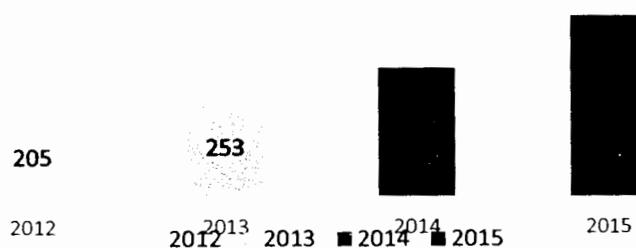
Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dalam pengembangan SDM untuk pemenuhan kualifikasi aparaturnya melalui kegiatan menularkan ilmu pengetahuan kepada aparatur pemadam kebakaran yang berada di masing-masing kecamatan dalam wilayah Kabupaten Nunukan.

Selain itu juga di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran untuk pemenuhannya terkait banyak hal, salah satu yang paling besar dalam jangka menengah untuk 5 tahun Bidang Pemadam Kebakaran memprogramkan dalam perencanaan strategis (renstra) adalah pemenuhan jumlah ketenagaan dan kualitas aparatur pemadam

kebakaran di dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pelayanan Dasar Kebakaran. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki Rencana strategis dalam 5 tahun yang utama adalah pemenuhan jumlah aparatur, kemudian disusul dengan kompetensinya. Berikut hasil pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan pada tanggal 6 April 2016:

“...untuk mencapai standar ini tadi untuk kompetensi atau kualifikasi pemadam kebakaran terkait banyak hal. Memang yang paling besar tentu kita dalam 5 tahun mempunyai rencana strategis. Misalnya pemadam kebakaran yang utama pertama kita pemenuhan jumlah ketenagaan berupa. Kemudian kompetensi...,, (hasil wawancara, tanggal, 6 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memprogramkan dalam perencanaan strategis (renstra) yang pelaksanaannya adalah pemenuhan jumlah ketenagaan dan kualitas aparatur pemadam kebakaran di dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pelayanan Dasar Kebakaran. Hasil telaah dokumen jumlah aparatur Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3

Jumlah Aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan
Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Sumber daya manusia berkualifikasi menurut Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 adalah SDM yang telah memenuhi syarat yaitu persyaratan umum dan persyaratan khusus juga memiliki sertifikat sebagai identitas legalitas. Aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Namun, kemampuan tersebut tidak dapat dikatakan kualifikasi karena tidak dibuktikan dengan sertifikat. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa memenuhi syarat kualifikasi karena ada sertifikatnya. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan pada tanggal 6 April 2016:

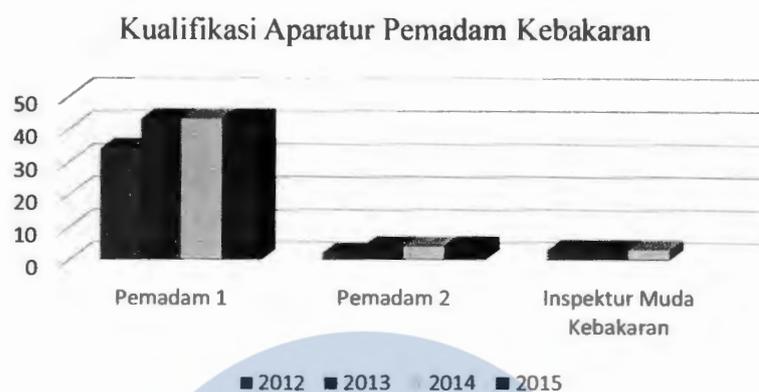
“memenuhi syarat karena harus ada sertifikatnya. Yang memiliki sertifikat masih sangat sedikit. Mungkin saja punya kemampuan melaksanakan tugas itu tapi belum dibarengi dengan sertifikat.,, (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Demikian juga dengan pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa secara kualifikasi, aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan belum terpenuhi. Namun, fungsi tugas tersebut telah berjalan meskipun tidak memiliki sertifikat. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan pada tanggal 8 April 2016:

“Dari sekian banyak personil kita sementara kualifikasi lainnya seperti operator, ya, caraka, dan penyuluh itu sifatnya memang personilnya sudah ada, tetapi secara kualifikasi yang dimaksud punya sertifikat dan lain sebagainya itu belum, tetapi fungsi sebagai operator, fungsi sebagai caraka maupun fungsi sebagai penyuluh itu sudah jalan,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan belum semua memiliki sertifikat sebagai identitas legalitas atas kualitas yang dimiliki. Hasil telaah

dokumen jumlah aparatur berkualifikasi di Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4
Jumlah Aparatur Berkualifikasi pada
Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah aparatur berkualifikasi di Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak sebanding dengan jumlah aparatur. Jumlah aparatur pemadam kebakaran Tahun 2015 sejumlah 452 orang sedangkan jumlah aparatur berkualifikasi tahun 2015 sejumlah 50 orang yang terdiri dari Pemadam 1 sejumlah 43 orang, Pemadam 2 sejumlah 4 orang, dan Inspektur Muda Kebakaran sejumlah 3 orang. Persentase nilai capaiannya adalah 11%, sedangkan standar minimal di dalam Per Mendagri Nomor 69 Tahun 2012 persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi nilai capaiannya 85%.

Hal lain yang dilakukan oleh Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan dalam melaksanakan pengembangan SDM pemenuhan aparatur berkualifikasi adalah dengan olah raga rutin. Tujuannya adalah memelihara kesehatan jasmani aparaturnya. Hal ini dibenarkan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran yang menyatakan bahwa kualifikasi Pemadam Kebakaran juga termasuk sehat jasmani dan rohani, sehingga Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan juga melakukan pengembangan SDM dengan kegiatan olah raga untuk menjaga kondisi fisik aparaturnya. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan tanggal 18 April 2016s:

“Kalo pengembangan sumber daya apa lagi pemadam-pemadam itu dibutuhkan sehat jasmani dan rohani selain memang memiliki skill artinya sehat jasmani dan rohani badannya itu sehat tadi untuk pengembangannya itu yah..kita rutin olah raga...olah raga dalam beberapa hal, kadang mereka senam kadang mereka jogging.,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di atas dibenarkan oleh Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa semua pos Pemadam Kebakaran diwajibkan untuk menjaga kesehatan fisik dengan cara olah raga setiap hari. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“...semua pos diwajibkan menjaga fisik, kesehatan fisiknya, maupun mental. Jadi setiap hari apa mereka harus olah raga lari, jalan. Tapi untuk pos Nunukan dengan sebatik memang sudah menyiapkan beberapa alat untuk fitness, walaupun jumlahnya sedikit, tapi sudah bisa mengarah ke sana,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa pengembangan SDM pemenuhan aparatur berkualifikasi adalah dengan olah raga rutin.

Aparatur Pemadam Kebakaran di dalam melakukan tugasnya sedikit menanggung resiko dan sedikit memberi ketegangan psikis. Hal ini dikarenakan aparatur pemadam kebakaran di Kabupaten Nunukan yang tidak seaktif pemadam kebakaran kota-kota besar yang hampir setiap hari menghadapi kebakaran. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Satu hal lagi untuk pemadam kebakaran itu kan sebenarnya profesi yang sedikit menanggung resiko, sehingga juga sedikit memberi ketegangan psikis dan membuat stress juga., (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Untuk menghindari ketegangan psikis yang bisa membuat *stress*, Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan melaksanakan kegiatan untuk memenuhi aparatur berkualifikasi adalah dengan memelihara jiwa atau rohani aparaturnya dengan berbagai hal. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa untuk menghilangkan tekanan mental akibat pekerjaannya, Pemadam Kebakaran mengadakan kegiatan musik. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“..supaya mereka tetap rileks, ini kan kita lihat mereka ini kan seolah-olah tidak dikerja. Hanya menunggu yang tidak pasti. Tiba-tiba datang dipanggil itu juga kan tingkat stressnya tinggi. Terlalu menghadap kebakaran. Itu kan mereka juga senang ada kegiatan musik, itu sebenarnya yang ada penyenang diri PMK. Sasarannya seperti itu, daripada tegang, gak karuan bisa lari ke arah obat narkoba, dia dilarikan ke musik. Menghilangkan *stress*-nya., (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di atas dibenarkan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran yang menyatakan bahwa untuk menjaga kesehatan rohani, Pemadam Kebakaran mengadakan kegiatan *refreshing* sehingga mengurangi tekanan mental akibat pekerjaan Pemadam Kebakaran. Berikut

pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“...kemudian sesama pemadam kalo rohaninya kita ada jadwalkan untuk mereka *refreshing...refreshing* sambil apa yah..bersilaturrehmi, untuk pengembangannya.,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah memelihara kesehatan rohani aparaturnya.

Selain pemeliharaan jasmani dan rohani, Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan melaksanakan pemeliharaan ilmu pengetahuan yang dimiliki aparaturnya melalui latihan rutin di tempat. Tujuannya adalah meningkatkan keahlian agar ilmu yang telah didapat bisa berkembang tidak hilang begitu saja, dan meningkatkan keterampilan aparatur untuk menggunakan peralatan pemadaman juga terampil di dalam pencegahan. Hal ini Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan dikarenakan kebakaran di Kabupaten Nunukan jarang terjadi dan aparatur pemadam kebakaran itu untuk menambahkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan adalah dengan latihan atau langsung berhadapan dengan kejadian kebakaran yang berulang seperti di kota-kota besar. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan pada tanggal 18 April 2016:

“Sebenarnya di pemadam itu intinya latihan..latihan...latihan karena kita khususnya Nunukan kebakaran belum seperti kota-kota besar, ada kalimat begini ala...ala bisa karena biasa nah di Jakarta mereka bisa karena tiap hari kebakaran nah..kalo di Nunukan sebulan kalo kebakaran penghuni ..pemukiman satu kali itu sudah syukur untuk jadi biasa kalo sekali kan itu gak mungkin nah supaya jadi biasa harusnya ada pelatihan,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Aparatur pemadam kebakaran sebagai pelayanan dasar terhadap masyarakat dalam pemadaman kebakaran butuh latihan rutin yang tujuannya untuk memelihara ilmu pengetahuan yang ada dan meningkatkan kemampuan, keterampilan juga keahlian dalam pemadaman kebakaran yang terjadi. Sebenarnya kemampuan, keterampilan juga keahlian pemadaman kebakaran dapat diperoleh jika setiap waktu atau setiap hari selalu berhadapan dengan bencana kebakaran seperti di kota-kota besar. Namun, di Kabupaten Nunukan kebakaran tidak terjadi secara frekuensif seperti di kota besar, sehingga untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan membutuhkan latihan rutin. Menurut Siagian (2016: 189-191), keterampilan yang dimiliki akan tetap tersimpan di otaknya, tetapi harus selalu dilakukan pengulangan dengan cara latihan. Latihan tersebut membutuhkan sarana dan prasarana yang lengkap dan memenuhi standar. Namun, fenomena yang ada Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan belum memiliki sarana dan prasarana yang dapat menjadi sarana latihan rutin bagi pemadam kebakaran.

Pelatihan rutin yang dimaksud di atas dan dari hasil telaah dokumen adalah latihan yang dilakukan dengan menggunakan sarana dan prasarana atau dengan cara praktik dengan melakukan pemadaman langsung berhadapan dengan bencana kebakaran atau hanya dengan simulasi. Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa bidang Pemadam Kebakaran

di Kabupaten Nunukan punya inisiatif melaksanakan pelatihan di tempat-tempat terbuka atau pada bangunan-bangunan yang tinggi untuk pelatihan pemadaman dan pencegahan kebakaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“...inisiatif kita sendiri yang membuat mereka pelatihan di tempat terbuka dan bangunan-bangunan, gedung yang tinggi di tempat sendiri,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Hasil dari wawancara di atas diketahui bahwa peningkatan SDM berkualifikasi, Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan pemenuhannya tidak harus sertifikat, tetapi bagaimana aparatur punya pemahaman dan punya keterampilan yang mumpuni. Namun, program-program pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat memenuhi standar kualifikasi sebagaimana diatur di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen. Di dalam dokumen-dokumen terkait memang benar bahwa pengembangan SDM pemenuhan aparatur berkualifikasi adalah latihan-latihan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, banyak hal yang dilakukan oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk memenuhi kualifikasi aparturnya melalui pengembangan SDM. Pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 serta program pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran ini merupakan pelayanan dasar, seperti pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Latar Belakang	Pelaksanaan
1	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009	Persyaratan Umum: Pendidikan dan Pengetahuan Persyaratan Khusus: sehat jasmani dan rohani, dan memiliki pengetahuan teknis
2	Program pengembangan SDM sebagai pelayanan dasar	Pelatihan, Studi Banding, Magang, menularkan ilmu, olah raga, dan refreshing

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Pada tabel 4.5 menjelaskan bahwa pengembangan SDM untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi. Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan melakukan pemenuhan aparatur berkualifikasi melalui pengembangan SDM dengan memilih aparatur yang berintelektual dan koordinatif.

2. Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualifikasi

Sumber daya Manusia berkuafikasi merupakan faktor utama di dalam pelayanan dasar sehingga pemenuhannya menjadi prioritas utama dari segi anggaran maupun fasilitasi pendidikan dan pelatihan formal maupun non formal. Di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009 mempertegaskan bahwa kualifikasi aparatur sangat penting pemenuhannya untuk aparatur pemadam kebakaran yang bertugas sebagai satuan operasional, kualifikasi dimaksud diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Hal ini merupakan peluang bagi Bidang Pemadam Kebakaran, untuk berusaha pemenuhan kualifikasi bagi aparatur pemadam kebakaran dari segi pemenuhan pendidikan sebagai salah satu standar persyaratan yang harus dipenuhi.

Pengembangan SDM tidak terlepas dari pengaruh dalam maupun luar. Pada bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Berikut dijelaskan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi pengembangan SDM bersumber dari dalam organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sendiri. Faktor internal tersebut di antaranya adalah rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi dan manajemen pelaksanaan.

1) Rencana Strategis

Kegiatan dan tugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis (Renstra) 5 tahun DKPPK. Menurut Schroeff dan Makaliwe (1983: 161-163), rencana strategi untuk kurun waktu tertentu bersifat penentuan tugas langsung yang menetapkan apa yang harus dilakukan dalam waktu tersebut. Renstra adalah faktor yang memengaruhi pengembangan SDM. Renstra mencakup seluruh program kegiatan jangka menengah Pemadam Kebakaran, termasuk di dalamnya adalah pengembangan SDM. Program kegiatan yang ada di Renstra kemudian dimasukkan ke dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) maupun Rencana Kerja Anggaran (RKA).

Renstra yang merupakan rencana kerja yang telah disusun untuk masa kerja 5 tahun ke depan menjadi faktor pendukung maupun penghambat bagi pengembangan SDM berkualitas, di dalam Renstra 5 tahun, target utama adalah

pemenuhan jumlah tenaga pemadam kebakaran secara kuantitas. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa untuk mencapai standar kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran, telah disusun rencana strategis dalam 5 tahun untuk pemenuhan tenaga aparatur Pemadam Kebakaran. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan pada tanggal 6 April 2016:

“Untuk mencapai standar ini di Pemadam Kebakaran terkait banyak hal. Yang paling besar adalah dalam 5 tahun kita mempunyai rencana strategis. Yang utama (di dalam rencana strategis) adalah pemenuhan jumlah tenaga pemadam kebakaran,, hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan melakukan rekrutmen tenaga honorer yang diangkat sebagai aparatur pemadam kebakaran dengan sistem seleksi dari pendidikan, pengetahuan umum, umur, kesehatan, berat badan, tinggi badan dengan tujuan untuk pemenuhan aparatur yang berkualifikasi. Namun, upaya tersebut mendapat kendala dengan kebijakan Pemerintah Daerah yang menyediakan anggaran untuk kegiatan pengembangan SDM aparatur yang berkualifikasi hanya tersedia untuk PNS yang saat ini belum terpenuhi adalah kualifikasi pendidikan.

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan Tahun 2012 – 2016. Dokumen Renstra tersebut merujuk pada Visi DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyebutkan: “terwujudnya kabupaten nunukan yang bersih, indah dan tanggap bencana kebakaran,,. Pencapaian visi tersebut dipengaruhi beberapa hal, salah satunya adalah SDM. Upaya yang dilakukan oleh DKPPK Kabupaten Nunukan adalah meningkatkan kualitas SDM aparatur DKPPK. Dalam misi tersebut dijelaskan bahwa:

“Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memerlukan sumber daya manusia yang cukup dari segi jumlah maupun kualitas. Keterbatasan personil yang mengakibatkan adanya beban kerja yang tidak seimbang ditanda dengan perangkapan tugas yang memungkinkan akan berdampak lemahnya pengendalian. Demikian halnya kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai sesuai dengan tuntutan profesionalisme, tentunya akan berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan.,, (Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan 2012 s.d 2016 : 71)

Kutipan isi Renstra di atas dimaksudkan bahwa kualitas SDM yang kurang profesional akan berpengaruh pada kualitas pelayanan. Ini berarti profesionalisme penting bagi DKPPK Kabupaten Nunukan, terutama Pemadam Kebakaran yang merupakan bagian dari DKPPK. Namun demikian, Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan peningkatan SDM yang dilakukan adalah peningkatan secara kuantitas. Hal ini terbukti dengan penambahan jumlah pegawai setiap tahunnya seperti yang tergambar pada gambar 4.3 tentang jumlah aparatur Kebakaran. Dibandingkan dengan peningkatan kualitas yang terbukti dengan terlaksananya program studi banding seperti penjelasan pada tabel 4.2 tentang pengembangan SDM berkualifikasi bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Kualitas yang dimaksud di dalam Misi DKPPK di atas adalah profesionalisme. Pemenuhannya merupakan tuntutan sesuai dengan tugas dan fungsi pemadam kebakaran yang berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan. Profesionalisme dapat diperoleh aparatur Pemadam Kebakaran melalui program pendidikan dan pelatihan. Namun, untuk menyelenggarakan atau mengirimkan aparatur Pemadam Kebakaran untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan Renstra yang telah disusun. Hal ini dibenarkan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa untuk pemenuhan kualifikasi sangat tergantung pada ketersediaan

anggaran, karena kualifikasi tersebut harus memiliki legalitas yang diperoleh melalui kegiatan pelatihan. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara pada tanggal 8 April 2016:

“Jadi terkait pemenuhan kualifikasi yang kita butuhkan itu, upaya-upaya yang sudah kita lakukan memang sangat-sangat, ya, sangat tergantung dari ketersediaan anggaran. Karena pemenuhan kualifikasi itu ya sudah pasti harus kalau yang dimaksud adalah harus punya legalitas, dalam artian ataukah punya sertifikat atau surat pengakuan lainnya, ya suka tidak suka memang harus pelatihan, Diklat,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Berdasarkan penjelasan di dalam dokumen Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan, untuk pencapaian Visi dan Misi, seharusnya Bidang Pemadam Kebakaran memprogramkan pengembangan SDM-nya adalah peningkatan kualifikasi melalui pendidikan dan pelatihan. Program kegiatan yang akan dilakukan harus melalui prosedur tertentu pada penyusunan hingga pelaksanaannya. Hal ini dijelaskan oleh Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan yang menerangkan bahwa penyusunan program kegiatan pengembangan SDM harus sesuai dengan Rencana Kerja (Renja) yang telah disusun dan ditetapkan. Berikut pernyataan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 13 April 2016:

“Penyusunan yang pertama dimulai dari penyusunan Renja. Setelah itu dilakukan penyusunan DPA, RKA. Jika kegiatan yang disusun tidak ada di dalam Renja, maka tidak akan kami akomodasikan di dalam RKA karena nantinya dapat menjadi temuan,, (hasil wawancara, tanggal 13 April 2016)

Terkait hal tersebut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan menerangkan bahwa RKA disusun berdasarkan anggaran yang diberikan. Setelah RKA dibuat, kemudian dapat diproses. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan pada tanggal 8 April 2016:

“RKA disusun berdasarkan beberapa anggaran yang diberikan ke kita. Sehingga istilahnya sudah dijatah. Setelah RKA ini jadi kemudian diproses,.. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas kemudian Peneliti menelusuri kebenarannya melalui telaah dokumen DPA, RKA DKPPK Kabupaten Nunukan Tahun 2015. Di dalam dokumen DPA, RKA terbukti bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan targetnya adalah Pelatihan, dan Magang. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 13 (Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Perangkat Kerja Daerah Tahun 2015).

Bidang Pemadam Kebakaran mengajukan telaahan untuk program peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran pada kegiatan pendidikan dan pelatihan pertolongan dan pencegahan adalah 50 personil pemadam, 4 daerah target pelatihan/magang, dengan anggaran 425 juta 360 ribu rupiah, seperti pada penjelasan Lampiran 19 (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Kerja Daerah Tahun 2015). Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa setiap tahunnya Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengirimkan personilnya ke Jakarta untuk mengikuti studi banding. Sebelumnya juga Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah mengirimkan personilnya untuk studi banding ke Bandung. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“Setiap tahun kita akan mengirim beberapa anggota ke PMK DKI. Bahkan kemarin mereka juga belajar studi bandingnya ke PMK Bandung, kabupaten Bandung, dan juga ada kemarin studi banding di Palopo. Itu PMKnya dianggap sudah maju. terutama dari segi penyelamatan...*On job training* di tempat,.. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Kegiatan pengembangan SDM adalah termasuk di dalam renstra tersebut. Kegiatan yang tercantum di dalam renstra kemudian akan diakomodasi pelaksanaannya di dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA). Namun, di dalam renstra, kegiatan atau program tidak dijelaskan secara rinci, karena nantinya perincian kegiatan akan menyesuaikan dengan anggaran yang tersedia di periode pelaksanaannya.

Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM tujuannya adalah agar aparatur memiliki legalitas sebagai aparatur berkualifikasi yang dibuktikan dengan sertifikat. Hal itu bukan hanya tuntutan pada pelayanan dasar pemadam Kebakaran, tetapi merupakan kualifikasi yang memang harus dipenuhi seluruh 16 jabatan sesuai Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Hal ini juga disampaikan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa Menurut ketentuan menteri, terdapat 16 jabatan, dari Pemadam 1, Pemadam 2, Inspektur, hingga operator. Berikut pernyataan kepala DKPPK Kabupaten Nunukan pada tanggal 6 April 2016:

“...menurut Peraturan Menteri yang Nomor 16 tahun 2009 itu memang ada beberapa jenis standar ketenagaan atau SDM yang harus dipenuhi jika suatu satuan atau mako dari PMK itu ingin dikatakan sudah memenuhi standar. Itu kalau menurut ketentuan menteri ada 16 jenis ketenagaan ya, pemadam 1, 2, 3, ada inspektur dan sampai operator. Nah, standar kualifikasi ini untuk di PMK Nunukan memang target semuanya bisa terpenuhi., (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Program pengembangan SDM di dalam Renstra adalah kegiatan studi banding dan magang. Meskipun kegiatan studi banding ini tidak dapat menjamin pemenuhan standar kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran, Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa program pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak

mengutamakan sertifikat. Namun, program pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan aparaturnya. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Peningkatan SDM ini kan kami di sini tidak bicara harus sertifikat atau tidak, tetapi bagaimana anak-anak ini, temen-temen ini semua punya pemahaman dan punya keterampilan yang mumpuni. Polanya ada yang Diklat, ada yang magang, ada yang studi banding, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Hasil wawancara dan telaah dokumen terkait Rencana strategi dapat disimpulkan seperti pada tabel 4.6 di bawah. Rencana strategi disusun untuk masa kerja 5 tahun, penyusunan program kegiatan harus sesuai dengan RKA, dan RKA disusun berdasarkan ketersediaan anggaran. Ketiga hal tersebut merupakan faktor penghambat bagi pengembangan SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Tabel 4.6
Faktor Rencana Strategis yang Memengaruhi
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Rencana Strategis	Pengaruh pada pengembangan SDM
1	Rencana strategi disusun untuk masa kerja 5 tahun	Penghambat pengembangan SDM
2	Penyusunan program kegiatan harus sesuai Rencana Kerja Anggaran (RKA)	penghambat pengembangan SDM
3	RKA disusun berdasarkan ketersediaan anggaran	Penghambat pengembangan SDM

Sumber: Hasil Wawancara, 2016

Tabel 4.6 di atas adalah faktor Rencana strategi yang mempengaruhi pengembangan SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan mengembangkan SDM berdasarkan Renstra. Renstra yang terprogram untuk jangka waktu 5 tahun pelaksanaannya mengutamakan Kualitas

dan Kuantitas, sehingga tidak memperhatikan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran.

2) Anggaran

Anggaran adalah rencana kegiatan yang disusun untuk kurun waktu tertentu (Schroeff dan Makaliwe, 1983: 181-184). Di dalam Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan, anggaran disusun untuk jangka satu tahun. Anggaran juga merupakan tindak lanjut renstra yang disusun menjadi RKA untuk diakomodasi.

Anggaran adalah faktor kunci setelah Renstra dalam pemenuhan aparatur berkualifikasi, sehingga pemenuhannya akan sulit jika tidak didukung anggaran yang memadai. Di dalam hal ini, pemenuhannya melalui program-program pengembangan SDM. Hal ini merupakan faktor pendukung jika anggaran yang tersedia berbanding dengan jumlah aparatur, namun akan jadi penghambat jika anggaran tersedia tidak berbanding dengan jumlah aparatur pemadam kebakaran yang ada.

Anggaran yang disusun di dalam RKA menyesuaikan dengan anggaran yang diberikan pemerintah di dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Kebijakan pemerintah dalam penyediaan anggaran di Kabupaten Nunukan menggunakan sistem pagu atau penjatahan. Sistem ini sudah memberi ketetapan seberapa besar setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mendapatkan anggaran, yang kemudian diikuti untuk penjatahan ke bidang-bidang di bawahnya.

Menurut Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur, anggaran yang besar dapat mendukung pengembangan SDM. Sebaliknya, anggaran yang kecil dapat menghambat pengembangan SDM. Ketersediaan anggaran untuk Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK mendapatkan anggaran yang terbatas sehingga menghambat pengembangan SDM. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur di dalam wawancara tanggal 12 April 2016:

“Faktor yang mempengaruhi adalah pertama anggaran yang jika anggarannya besar bisa menjadi pendukung karena sedianya anggaran cukup besar hal ini menjadi kekuatan atau faktor pendukung,,. (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM di tahun 2015 adalah Rp. 425.360.000,-. Dengan besaran anggaran ini Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan kesulitan untuk menyusun program pengembangan SDM karena nilainya tidak sebanding dengan jumlah aparatur yang ada. Hal ini dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki jumlah personil sebanyak 400 orang yang harus dipenuhi kualifikasinya, tetapi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan belum mampu. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“Memang di Nunukan itu PMKnya tersebar sampai ke kecamatan kan jumlah tenaganya juga banyak, ada 400 orang. Tetapi mungkin belum bisa memenuhi kualifikasi keahliannya. Nah, itu. Saya rasa itu tentang standar profesinya memang harus dipenuhi. namun kita belum bisa memenuhi keseluruhannya,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pendidikan dan pelatihan dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Hal ini diketahui bahwa begitu pentingnya kualifikasi aparatur bagi Bidang Pemadam Kebakaran karena menyangkut pelayanan yang diberikan kepada masyarakat namun pelaksanaannya dipengaruhi oleh anggaran. Hal ini dibenarkan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur:

“Sangat penting sekali dengan mengikutkan aparatur dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi membuat aparatur memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kualifikasi di dalam permendagri nomor 16 Tahun 2009., (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Namun, standar pemenuhan 16 jabatan belum bisa terpenuhi dikarenakan faktor anggaran. Pelaksanaan pengembangan SDM dapat berjalan baik Apabila didukung oleh ketersediaan anggaran yang memadai. Mengenai hal ini, Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran menyampaikan bahwa anggaran yang ada juga harus didukung dengan ketersediaan SDM karena dua hal tersebut memiliki kaitan erat. Dengan anggaran yang memadai, peningkatan kualitas yang dimiliki aparatur pemadam kebakaran tanpa melihat status PNS maupun non PNS karena dengan jumlah aparatur yang banyak merupakan kemudahan bagi Bidang Pemadam Kebakaran untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Sementara kalau bicara kualifikasi personil kita tidak bisa melihat PNS sama non PNS. Ya kan? Karena itu artinya itu status saja. Tapi masalah kualitas dalam bekerja, apalagi khusus pemadam kebakaran ini kita melihat kemampuan orang tanpa melihat status PNS non PNSnya itu. itu jumlah personil itu menjadi faktor pendukung sebenarnya. Jadi kalau kita melihat e, hambatannya, hambatannya yang pertama karena kita untuk pengembangan SDM ini dibatasi pada status tadi. Yang kedua, anggaran. Sudah pasti ya. Kita harus mengirim orang mengikuti pelatihan tergantung, sangat-sangat tergantung dengan anggaran. Jadi jangankan setelah itu nantinya, ya, setelah SDMnya sudah ada, bagaimana SDM ini selalu berupaya untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan.,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Sejalan dengan pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di atas, Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran juga menyampaikan bahwa pengembangan SDM ini adalah agar aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi jabatannya. Namun, karena jumlah aparatur yang berstatus non-PNS lebih banyak dibandingkan dengan aparatur PNS, maka aparatur tersebut diberikan kegiatan magang untuk meningkatkan kualitasnya. Hal ini menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran adalah karena keterbatasan anggaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“Ya kalau...kalau itu tadi kalau untuk pemenuhan supaya bisa minimal mereka bisa bekerja sesuai yang diharapkan dari permendagri itu ya itu tadi pertama pastilah karena...karena PNS kurang kita magang kan mereka itu pertama, kemudian yang kedua e...karena anggarannya kurang.,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Wawancara dilanjutkan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian DKPPK Kabupaten Nunukan. Kasubag Umum dan Kepegawaian juga menyatakan bahwa anggaran untuk pengembangan SDM jumlahnya terbatas. Oleh karena itu, Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyelenggarakan program pengembangan SDM melalui kegiatan studi banding dan magang.

Berikut pernyataan Kepala Sub Bagian Kepegawaian DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 14 April 2016:

“Sehubungan dengan dana yang minim sehingga peningkatan SDM mereka melalui pelatihan, pelatihan studi maksud saya studi banding...dan magang,. (hasil wawancara, tanggal 14 April 2016)

Pengembangan SDM ini menurut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran adalah Diklat aparatur yang dikhususkan bagi aparatur yang berstatus sebagai PNS. Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran menjelaskan bahwa alasan Diklat ini mengutamakan PNS adalah karena keterbatasan anggaran, serta aparatur yang dikirimpun diseleksi lagi kelayakannya untuk mengikuti studi banding maupun magang. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Kita kita tahu kan kalau Diklat itu ada yang namanya Diklat aparatur. Itu lebih banyak setahu saya dikhususkan bagi yang PNS. Sementara di sini kan personil kita kan antara yang PNS dengan yang non PNS kan lebih banyak yang non PNS. Nah untuk memilih PNS yang bisa kita kirim untuk mengikuti Diklat itu, ada juga selektiflah. Ya karena dana yang terbatas, orang yang dikirim juga tidak banyak, sehingga kita selektif mengirim orang, yang kita anggap mampu, dan mampu mentransferkan ilmunya ke teman-teman yang lainnya, melalui magang dan studi banding itu tadi,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Pemenuhan aparatur berkualifikasi merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, dengan ketersediaan anggaran yang ada pemenuhan aparatur berkualifikasi yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan menjadikan aparatur pemadam kebakaran yang professional dan memiliki legalitas dan kualitas dalam tugasnya. Namun Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan melakukan pengembangan SDM tujuannya adalah meningkatkan kualitas semata. Di dalam anggaran untuk pengembangan berdasarkan pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran

tentunya menjadi penghambat di dalam pengembangan SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Hal lain yang masih berkaitan dengan anggaran adalah jumlah PNS yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai non-PNS. Tentunya hal ini akan semakin menyulitkan pemenuhan aparatur berkualifikasi. Kepala Seksi Pemadaman membenarkan bahwa jumlah PNS yang ada di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan lebih sedikit dibandingkan dengan non-PNS, sedangkan anggaran yang ada untuk pendidikan aparatur adalah untuk PNS. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“berdasarkan benar-bener kualifikasi sesuai kemampuan karena kita terhambat itu tadi bahwa di permendagri diminta PNS sementara kita banyak honor untuk memenuhi itu kalo PNS tidak mungkin harus..harus e..honor tidak mungkin harus PNS sementara pemerintah daerah kita sih ada anggaran untuk apa pemenuhan pendidikan cuman tidak banyak nah kalo kita berangkatkan PNS-nya terlalu sedikit orangnya itu saja enda cukup juga makanya kita akhirnya pake sistem itu tadi ilmu menularkan walopun secara legal tidak terpenuhi bahwa mereka berpendidikan legalitas mereka dapat karena itu tadi kita mengadakan studi banding..magang ke mana...ke daerah-daerah yang sudah cukup maju pemadamnya,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menerapkan metode penularan ilmu yang diperoleh dari pelatihan dan magang untuk diberikan kepada aparatur pemadam kebakaran yang berada di tingkat kecamatan di dalam wilayah Kabupaten Nunukan. Ilmu menularkan adalah metode yang diterapkan oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, untuk meningkatkan kualitas aparatur yang berada di lingkungan Markas Komando (Mako). Metode tersebut merupakan kebijakan yang diambil untuk menyesuaikan penggunaan dana dengan anggaran yang tersedia pada program pengembangan SDM. Hal ini dibenarkan Kepala

DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa aparatur Pemadam Kebakaran dari pos-pos yang ada dikecamatan dikumpulkan untuk diberikan ilmu melalui *on job training*. Metode ini juga menurut Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan diambil karena anggaran terbatas dan tidak dapat diikuti ke dalam kegiatan Diklat. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“Prosesnya begini, yang ikut studi banding, pelatihan, gimana itu kan jumlahnya juga tidak sebanding. Prosesnya tentu yang tadi, tentu banyak mempelajari dari *on job training* istilahnya ya *on job training* melihat kemampuan sana ikut latihan mengambil ilmu-ilmu yang di sana yang tidak ada di sini, untuk diterapkan di sini...Nah, semua itu istilahnya *On job training* di tempat. Nah, dan untuk e, mereka sampai di sini bukan untuk berhenti di situ. Mereka juga menularkan ilmu itu pada teman-temannya. Nah, artinya itulah salah satu metode kita karena tidak mungkin semuanya dikirim karena anggaran terbatas, kita itu menularkan ilmu pada teman. Itulah e.. dari sini juga mengambil kebijakan setiap tahun mereka mengundang semua pos-pos yang ada di kecamatan berapa orang, dari kabidnya segitu ngumpul dan itu mereka berlatih kalau ada ilmu baru, semua itu untuk meningkatkan e..kompetensi dan sesuai dengan standar yang diharapkan,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Tata cara pelaksanaan ilmu menularkan adalah dengan mengumpulkan, memanggil anggota yang berada di tingkat kecamatan. Namun, dikarenakan anggaran yang terbatas, maka personil yang dapat dipanggil juga terbatas. Kepala DKPPK menjelaskan bahwa anggota yang dipanggil hanya level Komandan Pleton. Tujuannya adalah Komandan Pleton yang berikutnya ditugaskan untuk menularkan kepada anggota lain yang berada di Kecamatan tempatnya bertugas. Kegiatan ini hanya dilakukan satu kali dalam setahun. Berikut pernyataan Kepala DKPPK di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“petugas pemadam tersebar ke semua kecamatan, sehingga ketika akan memanggil ke sini kan itu juga membutuhkan anggaran. Jadi mereka kalau yang seingat-ingat saya bilang kabidnya itu hanya setahun sekali bisa dikumpulkan,,. (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Penjelasan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di atas kemudian peneliti telusuri kebenarannya di lapangan. Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran membenarkan penjelasan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan. Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran menyatakan bahwa kegiatan tersebut dilaksanakan dengan memanggil personil Pemadam Kebakaran dari pos di kecamatan lain. Namun, personil yang dapat dipanggil untuk mengikuti kegiatan pengembangan ini terbatas karena keterbatasan anggaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“...di internal kita juga ada program pembekalan, ya. Pembekalan ini yang kita laksanakan di sini jadi temen-temen yang dari luar kecamatan, kadang kita panggil ke sini. Memang tidak semua. Ya tadi kembali lagi ke anggaran,.. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Berkenaan dengan pernyataan di atas anggaran yang merupakan bagian dari faktor yang memengaruhi pengembangan SDM dapat mendukung atau menghambat pengembangan SDM. Berikut permasalahan anggaran yang memengaruhi pengembangan SDM pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Faktor Anggaran yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Anggaran	Pengaruh pada pengembangan SDM
1	Ketersediaan anggaran yang minim	Penghambat pengembangan SDM
2	Penggunaan anggaran difokuskan untuk pelatihan /penularan ilmu kepada rekan kerja, dan magang	Pendukung pengembangan SDM
3	Penggunaan anggaran untuk pengembangan SDM mengutamakan untuk PNS	Penghambat pengembangan SDM

Sumber: Hasil Wawancara

Pemenuhan kualifikasi adalah keharusan dan menjadi persyaratan dalam pembentukan Satuan Tugas Pemadam Kebakaran. Kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran adalah keahlian dalam pencegahan kebakaran, keahlian dalam penanggulangan kebakaran, keahlian dalam penyelamatan, keahlian dalam mencari titik air yang tepat, keahlian dalam menyusun strategi, keahlian dalam mencari atau mengetahui penyebab kebakaran, keahlian di dalam pemutusan listrik, keahlian di dalam menggunakan alat teknologi sebagai sarana pendukung dalam pemadaman dan pencegahan kebakaran, keahlian dalam meneruskan informasi yang diterima tentang kebakaran yang terjadi sehingga waktu tanggap dapat terpenuhi, keahlian dalam memandu mobil kebakaran, dan masih banyak lagi keahlian-keahlian yang ada di dalam kualifikasi aparatur. Keahlian-keahlian tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, ilmu diperoleh secara mendalam, sehingga menjadikan aparatur pemadam kebakaran benar-benar profesional.

Keahlian yang dimiliki oleh aparatur berkualifikasi saling terkait, terbukti untuk pemenuhannya haruslah melalui pendidikan dasar dulu, dalam hal ini adalah Pemadam 1, selanjutnya ketika naik ke Pemadam 2 haruslah memiliki pengalaman di Permadam 1 minimal 2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa 16 Jabatan yang ada di Peraturan Menteri Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran. Hal ini dibenarkan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa dari 16 jabatan, seluruhnya saling berkaitan. Pemadam 1 lebih fokus ke lapangan atau memadamkan api, sedangkan inspektur mencegah terjadinya kebakaran. Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran juga menyatakan apabila Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat memenuhi salah

satu kualifikasi tersebut, maka Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“...ketika kita bisa memenuhi salah satu dari standar itu berarti akan pincang setidaknya Dinas itu bahwa dari 16 jabatan ini saling kait mengait di pemadam 1 dia lebih fokus ke...ke lapangan artinya operasional ketika kita berlanjut ke-in...inspektur dia lebih ke bagaimana ke pencegahan kebakaran artinya mereka lebih dahulu sebelum kebakaran terjadi mereka mencegah kemudian investigator mereka lebih kepada ketika kebakaran itu terjadi apa sebabnya jadi semua jabatan itu sebagai sudah punya fungsi masing-masing ketika salah satu jabatan itu tidak ada artinya SKPD ketika umpamanya mau sosialisasi atau memberikan pencerahan ke masyarakat tentang bahaya kebakaran akan pincang ketika inspektornya tidak ada atau tim penyuluhnya tidak ada sementara kita begitu kita akan terpincang pincang karena pemenuhan itu tidak ada, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berkualifikasi pemenuhannya belum untuk 16 jabatan sebagaimana dijelaskan dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009, hal ini karena anggaran yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah aparatur pemadam kebakaran yang ada, sehingga pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh Pemadam Kebakaran melalui pelatihan dan magang. Tujuannya adalah untuk peningkatan kualitas aparatur pemadam kebakaran tanpa memenuhi kualifikasi sebagai legalitas.

3) Rancangan Organisasi

Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah suatu bidang di dalam satu SKPD, yaitu DKPPK Kabupaten Nunukan. Menurut Marwansyah (2014: 156-158), keberhasilan program pengembangan SDM dipengaruhi oleh kompleksitas organisasi. Karena hal inilah yang membuat pemadam kebakaran terhambat dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM.

Keterbatasan pemadam kebakaran dalam mengelola rumah tangganya berdampak pada ketersediaan anggaran yang terbatas juga. Di dalam DKPPK, anggaran yang tersedia menggunakan sistem pagu atau penjatahan, sehingga anggaran yang tersedia untuk setiap bidang adalah sama. Hal ini menjadi kelemahan pemadam kebakaran yang membutuhkan anggaran besar terutama dalam pengembangan SDM karena tidak ada skala prioritas dalam pembagian anggaran di dalam SKPD. Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran menyampaikan bahwa Pemadam Kebakaran adalah Bidang di bawah Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK). Bidang pemadam kebakaran merupakan bagian dari DKPPK. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“...kalo di nunukan PMK itu satu bidang dia di bawah Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran dia berdiri dalam satu bidang di bawah satu dinas,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Selain itu juga di dalam melakukan koordinasi tidak bisa langsung, tetapi harus melalui proses, dengan mengajukan telaahan melalui Sekretaris kemudian dilanjutkan ke Kepala Dinas, sehingga keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dari Kepala Dinas dan Sekretaris yang terkadang hasilnya tidak sesuai yang diharapkan begitu juga dengan pengajuan anggaran. Karena menurut Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, Bidang Pemadam Kebakaran merupakan satu bidang di bawah Kepala DKPPK. Selain karena anggaran yang tersedia sedikit, rancangan organisasi seperti ini juga merupakan kelemahan bagi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk mengembangkan kualitas aparaturnya. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“Faktor yang di internal itu sendiri permasalahan anggaran yang paling dominan saat sekarang, yang kelihatannya ada kelemahan pemerintah daerah itu PMK ini memang pemberian anggarannya masih sedikit. Yang kedua faktor internal yang paling penting lagi dari sisi organisasi. Ada kelemahan PMK ini kan digabung dengan DKPP, yaitu dinas pembersihan, pertamanan dan pemadam. Sebenarnya itu kurang tepat. Ini berpengaruh dari sisi anggaran. Seandainya dia berdiri sendiri, dia bisa mengajukan anggaran dan bisa melakukan ini,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Terkait pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di atas, hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran. Menurut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, secara kelembagaan Pemadam Kebakaran mengalami hambatan karena tidak dapat mengelola anggarannya sendiri. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Damkar Nunukan dengan jumlah personil yang 600an atau lebih, ya, yang PNS atau pegawai ternyata itu hanya satu bidang. Itu kan sangat-sangat e...apa ya...ironi ya kita lihat. Karena, di samping ke depan ini, begitu banyak lagi yang konsentrasi kita terkait tugas pokok dan fungsi kita ini juga kalau kita masih tetap hanya satu bidang secara kelembagaan, ini juga menjadi faktor penghambat, karena kita berbicara bagaimana kita mengelola anggaran yang minim, ya kan. Namun, fleksibilitas anggaran itu kita sedikit kaku. Karena kita satu bidang,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Penyelenggaraan program pengembangan SDM dapat berjalan baik jika mengikuti skala prioritas di dalam penyediaan anggaran. Rahmad (2013) di dalam penelitiannya mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan aparatur salah satunya adalah dengan menetapkan skala prioritas. Demikian juga Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa kelemahan dari rancangan organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah anggaran yang diberikan dengan sistem pagu atau penjatahan. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Sistem pagu itu salah satu kelemahan sistem pagu itu semua SKPD sudah diberi jatah. Setelah itu di dalam SKPD lagi memberi jatah lagi ke masing-masing bidang. Sehingga program kegiatan itu tidak lagi melihat skala prioritas. Paling kita hanya melihat skala prioritas dalam bidang kita saja,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Selanjutnya Staf Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan juga menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang masih berada di bawah DKPPK menjadi penghambat karena Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat mengelola rumah tangganya sendiri. Berikut pernyataan Staf Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 12 April 2016:

“Saat ini (Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan) masih gabung dengan DKPPK, dan itu menjadi penghambat. Jika pemadam kebakaran itu independen, berdiri sendiri, dapat menjadi pendukung karena dapat mengelola rumah tangganya sendiri,, (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Pernyataan-pernyataan di atas mengenai kelemahan dari rancangan organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dibenarkan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak berdiri sendiri sehingga sulit untuk mengajukan anggaran langsung. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“...organisasinya tidak independen tidak berdiri sendiri seandainya berdiri sendiri kan saya bisa bergainingnya langsung ke Bupati sendiri bergaining ke provinsi sendiri sampe ke pusat biar kuat,, (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran menyampaikan kelemahan lain dari rancangan organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran, Pemadam Kebakaran tidak memiliki Kementerian

atau payung kelembagaan yang jelas sehingga sulit untuk melakukan koordinasi.

Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“Satu hal yang bikin agak bingung daerah itu tentang PMK itu mereka tidak punya kementerian sehingga ketika berkoordinasi kesana itu bingung mencarinya,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas dan telaahan dokumen terbukti bahwa pengembangan SDM berkualifikasi pemenuhannya belum terpenuhi karena Bidang Pemadam Kebakaran merupakan satu bidang dan masih di bawah DKPPK Kabupaten Nunukan. Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan belum memiliki Satuan Petugas Pemadaman Kebakaran (Satgas Damkar) yang merupakan pasukan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan di masa sekarang maupun tugas-tugas di masa yang akan datang. Karena persyaratan untuk memiliki pasukan Satgas Damkar adalah Bidang Pemadam Kebakaran telah memenuhi 16 jabatan kualifikasi sesuai Per Mendagri Nomor 16 Tahun 200 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran. Dengan demikian secara tidak langsung Pemerintah Daerah belum bisa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat karena pelayanan dasar kualifikasi aparaturnya belum terpenuhi salah satunya adalah kualifikasi aparatur pemadam kebakaran.

Berkaitan dengan hal di atas faktor penghambat lain yang memengaruhi pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah karena Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan masih bersifat struktural. Namun, jika bersifat fungsional, maka akan lebih efisien. Karena pembagian tugas aparatur pemadam kebakaran menjadi jelas sehingga dapat memfokuskan diri untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran,

Pemadam Kebakaran akan lebih efisien jika difungsionalkan, karena saat ini masih dijadikan struktural. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“Di Kabupaten Nunukan itu belum difungsionalkan dan memang belum fungsional. Masih dijadikan struktural. Tapi menurut saya, efisiennya itu harus fungsional. Karena di situ sudah terbagi pembagian tugas dari masing-masing aparaturnya pemadam kebakaran, jadi mereka tinggal fokus untuk mengerjakan itu,.. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Mengingat beban kerja dan resiko kerja yang diemban oleh aparaturnya pemadam kebakaran yang begitu berat dan sebagai pelayanan dasar Pemadam Kebakaran. Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran berpendapat bahwa jika Pemadam Kebakaran tidak dijadikan fungsional, maka tidak mungkin dapat memenuhi persentase aparaturnya yang memenuhi standar kualifikasi. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 18 April 2016:

“Kalaupun kita tidak difungsionalkan, menurut saya, tidak akan dapat terpenuhi standar yang ada itu,.. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Pencapaian SPM merupakan evaluasi tentang apa yang dilakukan oleh Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan terhadap aparaturnya sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2015, yang merupakan target capaian yang harus dipenuhi. Namun, fenomena yang ada sejak tahun 2012 sampai dengan 2015 Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan untuk pemenuhan aparaturnya berkualifikasi jumlahnya 50 orang pemenuhan persentasenya adalah 11%, sedangkan perbandingan dengan target capaian SPM berdasarkan Per Mendagri Nomor 69 Tahun 2012 adalah 85%. Hal ini karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah rancangan organisasi. Berikut dijelaskan pada tabel 4.8 pengaruh rancangan organisasi pada pengembangan SDM.

Tabel 4.8
Faktor Rancangan Organisasi yang Memengaruhi
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Rancangan Organisasi	Pengaruh pada pengembangan SDM
1	Pemadam Kebakaran merupakan bagian di dalam DKPPK	Penghambat pengembangan SDM
2	Pemadam kebakaran masih bersifat struktural	Penghambat pengembangan SDM

Sumber: Hasil Wawancara

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berkualifikasi belum terpenuhi pemenuhannya. Faktor internal yang mempengaruhinya selain anggaran adalah rancangan organisasi yang merupakan salah satu faktor penghambat.

4) Manajemen Pelaksanaan

Manajemen pelaksanaan memengaruhi perencanaan pengembangan SDM pemenuhan aparatur berkualifikasi. Dari segi kualitas maupun kuantitas Bidang Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan. Peran manajemen pelaksanaan penentu pelaksanaan program perencanaan yang diusulkan melalui Renstra kemudian akan diakomodasikan di dalam Renja maupun DPA. Hubungannya dengan Pengembangan SDM berkualifikasi adalah praktik pelaksanaannya.

Pengembangan SDM aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan melalui kegiatan studi banding dan magang. Studi banding yang dilakukan adalah dengan melihat dan ikut mencoba. Begitu juga dengan magang, personil ikut serta langsung dalam kegiatan yang dilakukan di tempat magang. Siagian (2016: 189-191) mengungkapkan bahwa belajar dengan cara partisipasi, pengetahuannya dan keterampilannya akan bertahan lama.

Kaswan (2013: 45-47) menyatakan bahwa pembelajaran yang baik adalah yang berbasis pada kenyataan atau pengalaman hidup sehingga materi pembelajaran lebih dapat diterima. Pelaksanaan studi banding dan magang mengutamakan tempat yang dapat dijadikan percontohan. Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memilih untuk mengirimkan personilnya studi banding dan magang ke luar daerah yang memiliki Pemadam Kebakaran yang sudah sesuai dengan standar. Siagian (2016: 189-191) menyatakan bahwa materi belajar yang memiliki relevansi dengan tugasnya akan memiliki makna kongkret sehingga menimbulkan keyakinan terhadap materi pengetahuan atau keterampilannya akan bermanfaat untuk tugasnya.

Manajemen pelaksanaan pengembangan SDM dengan cara Diklat hanya dikhususkan untuk PNS. Namun, dikarenakan anggaran yang terbatas, maka perlu dilakukan seleksi karena tidak semua dapat dikirim untuk mengikuti Diklat. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, Diklat yang ada namanya Diklat aparatur yang dikhususkan untuk aparatur yang memiliki status PNS. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Kalau Diklat itu ada yang namanya Diklat aparatur. Itu setahu saya dikhususkan bagi yang PNS. Nah, kita memilih PNS yang dapat kita kirim itu mengikuti Diklat secara selektif. Karena dana yang terbatas, orang yang dikirim juga tidak banyak. Sehingga kita menyeleksi orang yang kita anggap mampu dan dapat mentransferkan ilmunya ke teman-temannya yang lain,., (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Sehubungan dengan tugas dan fungsi Pemadam Kebakaran dalam melakukan pelayanan dasar kepada masyarakat dibutuhkan jumlah aparatur yang banyak dan memiliki keterampilan, kemampuan dan keahlian khusus sehingga untuk memenuhi itu semua. Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten

Nunukan bukan hanya menugaskan aparaturnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) maupun bimbingan teknis (Bimtek) saja, tetapi juga menugaskan beberapa orang aparaturnya yang dipandang cukup mampu baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan untuk dapat menerima ilmu pengetahuan dari magang dan studi banding di daerah yang memiliki Pemadam Kebakaran yang dapat jadi percontohan. Pemadam Kebakaran percontohan tersebut adalah pemadam kebakaran yang aparaturnya sudah memenuhi standar kualifikasi untuk 16 jenis jabatan yang ada, serta pemadam kebakaran yang telah memiliki alat-alat pemadaman yang maju atau *modern*. Di sana personil pemadam kebakaran dapat belajar semuanya sesuai dengan kebutuhan aparatur pemadam kebakaran dalam melakukan pemadaman api sehingga personil pemadam kebakaran dapat menularkan atau menurunkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh kepada personil pemadam kebakaran lain di Nunukan. Dengan demikian, kemampuan, keterampilan, maupun keahliannya terpenuhi.

Demikian juga dengan penyebaran informasi dan ilmu dari personil yang telah mengikuti Diklat kepada personil pemadam kebakaran lainnya adalah dengan memanggil personil yang berada di tingkat kecamatan. Kepala DKPPK di dalam wawancara tanggal 6 April 2016 menyatakan bahwa Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengambil kebijakan setiap Tahun untuk memanggil personil dari tingkat kecamatan untuk diberikan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kompetensinya. Berikut pernyataan dengan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Dari sini juga mengambil kebijakan setiap tahun mereka mengundang beberapa orang dari semua pos-pos yang ada di kecamatan untuk dilatih kalau ada ilmu baru. Semua itu untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan standar yang diharapkan,.. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pernyataan Kepala DKPPK dibenarkan oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, Penyebaran informasi dilakukan di tingkat kabupaten dengan memanggil personil yang berada tingkat kecamatan. Namun, tidak semua personil dari semua tingkat kecamatan dapat dipanggil karena anggaran yang terbatas, sehingga personil pada tingkatan tertentu saja sebagai perwakilan. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, pengembangan SDM yang dilakukan dengan memanggil personil Pemadam Kebakaran dari tingkat kecamatan, tetapi hanya komandan regu karena keterbatasan anggaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran:

“Ini yang kita laksanakan di sini, jadi teman-teman yang dari luar kecamatan kita panggil ke sini. Memang tidak semua. Ya, tadi kembali lagi ke anggaran. Mungkin yang kita panggil adalah komandan-komandan regunya, *level dantonnya*,,. (tanggal 8 April 2016)

Berkembangnya suatu daerah atau dinas tergantung bagaimana manajemen perencanaan disusun kemudian bagaimana manajemen pelaksanaannya, sehingga perannya dibutuhkan dalam penentuan langkah-langkah organisasi atau dinas kedepannya seperti apa terutama di dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM terdiri atas peningkatan kualitas maupun kuantitas. Praktiknya tergantung dari manajemen pelaksanaan.

Keberhasilan Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk memenuhi program atau ketentuan yang berlaku semuanya tergantung bagaimana manajemen pelaksanaan itu bekerja. Kepala Dinas DKPPK Kabupaten Nunukan menjelaskan bahwa di Pemadam Kebakaran diutamakan pemenuhan jumlah aparatur, kemudian diikuti kompetensinya karena menyesuaikan dengan Renstra dan anggaran yang tersedia. Berikut pernyataan Kepala Dinas DKPPK Kabupaten Nunukan:

“...pemadam kebakaran yang utama pertama kita pemenuhan jumlah ketenagaan berapa. Kemudian kompetensi, nah itu tapi itu khusus untuk kompetensi dalam standar ini sangat erat terkait dengan DPA, RKA, anggaran yang diberikan., (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Terlaksananya Pengembangan SDM pemenuhan aparatur berkualifikasi merupakan keberhasilan manajemen pelaksanaan itu bekerja. Pernyataan Kepala DKPPK tersebut di atas menunjukkan bagaimana manajemen pelaksanaan mulai bekerja sampai dengan manajemen pelaksanaan itu bekerja. Namun, juga merupakan penghambat di dalam pemenuhan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran karena pelaksanaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung. Sebagai contoh, pengembangan SDM berkualifikasi sebagai peningkatan kualitas profesionalisme aparatur pemadam kebakaran keberhasilannya ditentukan perencanaan yang disusun secara strategis, kemudian dukungan anggaran. Dengan demikian Bidang Pemadam Kebakaran dipenuhi oleh aparatur berkualifikasi. Jika kualifikasi aparatur pemadam kebakaran terpenuhi untuk 16 jabatan yang dimaksud dalam Peranturan Menteri merupakan keberhasilan Pemadam Kebakaran pada pengelolaan manajemen pelaksanaannya.

Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mendapat hambatan dalam manajemen pelaksanaan pengembangan SDM berkualifikasi melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga langkah yang ditempuh oleh Bidang Pemadam Kebakaran adalah melaksanakan pelatihan, studi banding dan magang. Seperti yang disampaikan oleh Kepala DKPPK di dalam wawancara tanggal 6 April 2016, pemenuhan standar kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terbentur banyak faktor, tetapi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tetap berusaha untuk memenuhi kompetensi aparturnya melalui kegiatan pelatihan,

studi banding dna magang. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Memang sebenarnya untuk tindak lanjutnya kita punya kewajiban memang. pertama memang itu kalau diharapkan dari Mendagri itu semua PMK itu sesuai standar. Namun, kita kan terbentur banyak faktor, tapi kita tetap berusaha. Pertama tentu kita kalau di kabupaten Nunukan ini tentu mengikutkan pelatihan-pelatihan, dan juga yang studi banding ke tempat PMK yang sudah maju.,, (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Dari hasil wawancara di atas terbukti kebenarannya bahwa perencanaan yang diusulkan oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam pengembangan SDM berkualifikasi melalui pendidikan dan pelatihan targetnya adalah pelatihan dan studi banding. Dengan demikian pemenuhan aparatur berkualifikasi bagi Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terhambat pelaksanaannya.

Selain itu kondisi Bidang Pemadam Kebakaran yang saat ini merupakan satu bidang di bawah DKPPK Kabupaten Nunukan, sehingga pelaksanaan pengembangan SDM pemenuhan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran menjadi terhambat karena fleksibel pengelolaan anggaran masih berdasarkan pembagian dari dana pagu DKPPK, disisi lain adalah kebijakan. Hal ini berpengaruh dalam manajemen pelaksanaan.

Kualifikasi merupakan keahlian khusus yang dimiliki tidak boleh di intervensi oleh siapapun, persyaratan untuk menjadi satuan petugas pemadam kebakaran adalah memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemadam kebakaran keberadaannya dalam 16 jabatan kualifikasi Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009, sehingga pengembangannya terus dilaksanakan. Hal ini dibenarkan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa jika kualifikasi 16 jabatan dapat terpenuhi, maka Pemadam Kebakaran dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik. Berikut pernyataan Kepala Seksi

Pemadaman Kebakaran:

“Masing-masing kualifikasi itu punya keahlian masing-masing ketika 16 kualifikasi itu bisa terpenuhi berarti akan semakin dalam bidang pemadam itu bekerja karena semua akan sesuai dengan tupoksi yang ketika kita bisa memenuhi salah satu dari standar itu berarti akan pincang setidaknya dinas itu bahwa dari 16 jabatan ini saling kait mengait,.. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Di dalam manajemen pelaksanaan pengembangan SDM juga terdapat hambatan dari prioritas program. Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran, kelemahan yang dimiliki Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terkait sistem pagu atau penjatahan, bukan berdasarkan prioritas. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran:

“Sistem pagu itu salah satu kelemahan sistem pagu itu semua SKPD sudah diberi jatah. Setelah itu di dalam SKPD lagi memberi jatah lagi ke masing-masing bidang. Sehingga program kegiatan itu tidak lagi melihat skala prioritas. Paling kita hanya melihat skala prioritas dalam bidang kita saja., (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Manajemen pelaksanaan memiliki peranan utama terlaksananya perencanaan yang di susun karena pergerakan manajemen pelaksana begitu fleksibel tergantung dari sisi mana peranan itu dibutuhkan. Hubungannya dengan aparatur berkualifikasi adalah dari segi pemenuhan dan pengembangan SDM, serta upaya atau strategi mengatasi hambatan-hambatan pemenuhan capaian program dalam hal ini adalah capaian program pelaksanaan pengembangan SDM untuk pemenuhan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran di Kabupaten Nunukan. Manajemen pelaksanaan yang memengaruhi pengembangan SDM seperti pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
 Faktor Manajemen Pelaksanaan yang Memengaruhi
 Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Manajemen Pelaksanaan	Pengaruh pada pengembangan SDM
1	Aparatur yang dikirimkan untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM tidak seluruhnya	Penghambat pengembangan SDM
2	Aparatur yang mampu dikirimkan oleh Pemadam Kebakaran pada kegiatan pengembangan SDM lebih banyak dibandingkan dengan rencana anggaran	Pendukung pengembangan SDM
3	Penggunaan anggaran lebih mengutamakan pengembangan kualitas pengetahuan dibandingkan dengan kualifikasi aparatur	Penghambat pengembangan SDM
4	Aparatur yang diikutkan untuk mengikuti pengembangan SDM dipilih yang mampu menyebarkan ilmunya	Pendukung pengembangan SDM
5	Penyebaran ilmu kepada aparatur yang berada di pos pemadam lain terkendala anggaran	Penghambat pengembangan SDM

Sumber: Hasil Wawancara

Manajemen pelaksanaan yang digunakan oleh Bidang Pemadam Kebakaran untuk pengembangan SDM adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas. Kualitas melalui pelatihan dan magang dan penuluran ilmu, olah raga dan *refreshing*, sedangkan kuantitas melalui *recruitment* atau penambahan pegawai. Hal ini dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan pengembangan SDM berkualifikasi, dengan demikian kualitas aparatur pemadam kebakaran terpenuhi sesuai kebutuhan sehingga aparatur yang ada bisa diberdayakan tanpa harus menunggu pemenuhan kualifikasi. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, pola pengembangan SDM tidak mengutamakan legalitas atau sertifikat yang diperoleh, melainkan mengutamakan pemahaman dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran:

Bahkan polanya tapi berbeda ya...artinya peningkatan SDM ini kan kami di sini tidak bicara harus sertifikat atau tidak, tetapi bagaimana anak-anak ini, temen-temen ini semua punya pemahaman dan punya keterampilan yang mumpuni,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Berkaitan dengan kegiatan pengembangan SDM dengan cara pelatihan, magang atau studi banding ke beberapa daerah yang memiliki Pemadam Kebakaran yang dianggap sudah baik. Tentunya sebelum mengirim aparatur untuk mengikuti pelatihan dan magang dilakukan survei tempat magang, kemampuannya, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki dan melakukan koordinasi terlebih dahulu. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan, tempat pelaksanaan kegiatan magang atau studi banding dipilih setelah melakukan survei. Berikut pernyataan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Jadi yang dicari bukan asal pergi magang atau studi banding. Jadi betul-betul dilakukan survei, mana pemadam kebakaran yang di luar provinsi yang kualitasnya sudah bagus,,. (hasil wawancara, tanggal 13 April 2016)

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan manajemen pelaksanaan pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dilakukan dengan mengirimkan aparatur untuk mengikuti pelatihan, studi banding dan sejenisnya. Namun, karena yang diikuti pelatihan dan studi banding tidak seluruhnya, maka Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menggunakan metode pembelajaran internal, yaitu aparatur yang dikirimkan untuk mengikuti pelatihan dan magang atau studi banding. Aparatur tersebut kemudian mengajarkan ilmu yang didapatkannya kepada aparatur lainnya, tujuannya adalah membijaki faktor-faktor penghambat dalam pengembangan SDM untuk pemenuhan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran.

b. Faktor Eksternal

Faktor internal yang memengaruhi pengembangan SDM bersumber dari dalam organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sendiri. Faktor eksternal yang memengaruhi adalah kebijakan pemerintah, kondisi geografis, dan sarana dan prasarana.

1) Kebijakan Pemerintah

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bekerja di bawah kebijakan pemerintah daerah. Sebagai Bidang di dalam SKPD DKPPK, Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak terlepas dari kebijakan pemerintah dalam setiap perkembangannya. Pelaksanaan pelayanan harus memperhatikan kebijakan pemerintah yang ada. Menurut Rudianto (2012), penyelenggaraan pelayanan publik yang seharusnya berkualitas, dikarenakan kesalahan memaknai kebijakan pemerintah maka dapat terpengaruh.

Pengembangan SDM aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah. Kebijakan tersebut terutama pada sisi penyediaan anggaran. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan menggunakan sistem pagu atau penjatahan dalam penyediaan anggaran kepada seluruh SKPD. Hal ini tentu akan menghambat pengembangan SDM aparatur pemadam kebakaran yang membutuhkan anggaran besar.

Selain sistem pagu, anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM dikhususkan bagi aparatur yang berstatus PNS. Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki jumlah PNS yang jauh lebih sedikit dari jumlah tenaga *honorar*, yaitu 62 orang untuk PNS dan 394 orang tenaga honorer. Hal ini tentu akan menyulitkan pemenuhan aparatur yang berkualifikasi.

Pengembangan SDM berkualifikasi merupakan pengembangan yang standar kualifikasinya diatur oleh pemerintah sehingga pelaksanaannya terikat dengan peraturan. Sebelum melaksanakan pengembangan SDM berkualifikasi terlebih dahulu merumuskan dan menetapkan kebijakan yang akan digunakan di dalam pelaksanaan, serta mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya. Selain itu juga memperhatikan juga mempelajari kebijakan yang dibuat oleh pemerintah ini dapat memengaruhi pengembangan SDM pada Bidang Pemadam Kebakaran. Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Faktor Kebijakan Pemerintah yang Memengaruhi
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Kebijakan Pemerintah	Pengaruh pada pengembangan SDM
1	Anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM hanya bagi PNS	Penghambat pengembangan SDM berkualifikasi
2	Persyaratan umum standar kualifikasi	Penghambat pengembangan SDM berkualifikasi
3	Penjatahan anggaran oleh pemerintah daerah	Penghambat pengembangan SDM
4	Pemadam Kebakaran belum mempunyai payung koordinasi yang jelas	Penghambat pengembangan SDM

Sumber: Hasil Wawancara

Penyusunan anggaran untuk pengembangan SDM ini mengutamakan kegiatan pengembangan yang ditujukan bagi pegawai yang memiliki status PNS. Hal ini menjadi penghambat untuk pengembangan SDM dan pemenuhan aparatur berkualifikasi sesuai dengan SPM. Kepala Dinas DKPPK Kabupaten Nunukan mengatakan bahwa anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM dikhususkan untuk pegawai berstatus PNS. Namun, jumlah aparat Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan yang berstatus non-PNS lebih besar dibandingkan dengan jumlah aparat yang berstatus PNS. Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan menjelaskan bahwa program pengembangan SDM hanya

tersedia untuk PNS, sehingga aparatur yang non-PNS sulit diberikan program pengembangan. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Sebagian besar petugas pemadam kebakaran di sini adalah non-PNS, sedangkan jumlah PNS sangat sedikit. Sehingga jika ingin dikembangkan sesuai standar menjadi sulit terutama pada penggunaan anggaran. Jadi, saya berharap agar PNS di PMK dapat ditingkatkan jumlahnya agar dapat disekolahkan menggunakan anggaran dari pemerintah,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Pengembangan SDM yang lebih dikhususkan pada aparatur pemadam kebakaran yang berstatus PNS ini juga diakui oleh Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran. Menurut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, hal ini menjadi penghambat karena untuk pengembangan SDM dibatasi oleh status pegawai. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Jadi kalau kita melihat hambatannya, hambatan yang pertama untuk pengembangan SDM ini dibatasi pada status (PNS) tadi,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Berkaitan dengan hal tersebut berdasarkan fenomena dan data yang ada, jumlah aparatur Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah 452 orang terdiri dari PNS dan Tenaga Honor atau Non PNS. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Jumlah Aparatur Pemadam Kebakaran Berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah Aparatur			
		Tahun			
		2012	2013	2014	2015
1	Honorer	151	191	258	390
2	PNS	54	62	64	62

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan, 2016

Selain kebijakan pemerintah yang menyediakan anggaran pengembangan SDM hanya dibatasi untuk aparat berstatus PNS, hambatan lain adalah pendidikan yang menjadi persyaratan pemenuhan aparatur berkualifikasi. Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan salah satu syarat standar kualifikasi untuk pencapaiannya adalah berdasarkan pendidikan. Hal ini sulit untuk dilaksanakan karena latar belakang pendidikan yang dimiliki aparatur berbeda sehingga memengaruhi pengembangan SDM berkualifikasi. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Agak sulit kita penuhi (standar kualifikasi) di Kabupaten Nunukan ini. Untuk PNS-nya yang ada di pemadam itu rata-rata sekolah menengah umum. Sementara persyaratan yang ada itu minimal D-III. Itu persyaratan umum. Kemudian dari teknisnya juga ada beberapa hal yang tidak dapat dipenuhi,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai persyaratan umum dapat memengaruhi terhadap pengembangan SDM untuk pemenuhan SDM berkualifikasi pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Pengaruh kebijakan pemerintah terhadap pengembangan SDM dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Komposisi Sumber Daya Manusia Pemadam Kebakaran
Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No	Uraian	Tingkat Pendidikan						Total
		S1	D3	D2	SLTA	SLTP	SD	
1	Jumlah SDM Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan	19	7	-	419	6	1	452

Sumber: Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, 2016

Selain kebijakan pemerintah yang menyediakan anggaran pengembangan SDM hanya dibatasi untuk aparat berstatus PNS, hambatan lain adalah sistem *pagu* atau penjatahan anggaran. Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran menjelaskan bahwa kelemahan dari sistem ini adalah semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah diberikan jatah anggaran tertentu. Oleh karena itu, kegiatan yang disusun harus menyesuaikan dari jatah anggaran yang diberikan. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Kita punya sistem ‘pagu’. Kelemahan sistem ‘pagu’ itu semua SKPD diberi jatah. Setelah itu di dalam SKPD memberi jatah lagi ke masing-masing bidang. Sehingga program kegiatan itu tidak lagi melihat skala prioritas. Sehingga tidak heran kalau ada program kegiatan yang terkesan hanya menghambur-hamburkan anggaran, di satu sisi ada program kegiatan yang sangat membutuhkan tetapi tidak tersedia anggaran,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Kesulitan dalam menyusun anggaran yang menggunakan sistem penjatahan ini adalah tidak menggunakan skala prioritas. Pemadam Kebakaran merupakan pelayanan tingkat dasar, seharusnya mendapatkan prioritas, sedangkan tim anggaran menyediakan anggaran berdasarkan kebijakan daerah. Hal ini seperti yang disampaikan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan yang menyatakan bahwa anggaran yang tersedia mengacu pada arah kebijakan daerah. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Karena anggarannya segini, kita harus skala prioritas. Ketika mereka mengajukan skala prioritas, acuannya ke bagaimana arah kebijakan daerah ke depannya,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Selain itu, kesulitan lain dalam melakukan pengembangan SDM adalah arah koordinasi. Kebijakan daerah saat ini menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran membuat Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menjadi tidak jelas payung koordinasinya. Demikian juga dengan penganggaran yang

ketersediaannya untuk perjalanan atau kegiatan PNS sehingga pemenuhan SDM berkualifikasi terasa sulit. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Jadi pemerintah pusat harusnya jelas dulu pemadam itu di mana tempat koordinasi induk kementeriannya,.. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah memengaruhi pengembangan SDM sehingga Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan kesulitan dalam melaksanakan pengembangan SDM untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi sehingga pemenuhan yang dilaksanakan adalah hanya terfokus pada peningkatan kualitas.

2) Kondisi Geografis

Kabupaten Nunukan merupakan satu di antara 5 Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Utara. Berdasarkan geografisnya Kabupaten Nunukan terletak di wilayah utara Pulau Kalimantan yang berbatasan langsung dengan negara tetangga, yaitu Malaysia. Sehubungan dengan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang dapatnya dilaksanakan di Jakarta atau Pulau Jawa yang letaknya di luar Pulau Kalimantan atau di luar Kabupaten Nunukan, serta hanya dapat dijangkau melewati jalur laut maupun udara sehingga membutuhkan waktu dan dana besar untuk sampai di tempat tujuan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

Kondisi geografis Kabupaten Nunukan saat ini merupakan faktor penghambat bagi pengembangan SDM aparatur pemadam kebakarannya. Wilayah Kabupaten Nunukan yang berada di ujung kepulauan Indonesia merupakan salah satu faktor yang memengaruhi terkendalanya pencapaian standar pelayanan minimal pemenuhan aparatur berkualifikasi selain karena faktor anggaran juga

yang kurang mendukung. Faktor kondisi geografis yang menghambat pengembangan SDM dirangkum pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Faktor Kondisi Geografis yang Menghambat
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Faktor Kondisi Geografis
1	Lokasi Kabupaten Nunukan yang jauh dari pusat pemerintahan Indonesia dan lokasi pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM
2	Kabupaten Nunukan adalah kabupaten yang masih terbilang muda
3	Kabupaten Nunukan terpisah pada 3 pulau dan masih ada kawasan yang belum terjangkau oleh layanan pemadam kebakaran

Sumber: Hasil Wawancara

Kegiatan pelatihan dan pengembangan itu penting bagi aparatur untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan (*training*) yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi penting karena berkembangnya teknologi. Namun, dengan jarak tempuh yang begitu jauh bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan mengalami kesulitan untuk mencapai standar pelayanan minimal pemenuhan aparatur yang berkualifikasi karena dengan mengikutkan aparatur di dalam pendidikan dan pelatihan aparatur yang berkualifikasi membutuhkan anggaran yang besar, sedangkan anggaran yang tersedia untuk pengembangan SDM dalam pendidikan dan pelatihan sedikit.

Menurut Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, standar kualifikasi untuk Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sulit dipenuhi. Menurut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, dari kondisi geografis, selain lokasinya yang berada di pinggir Indonesia yang jauh dari pusat, juga Kabupaten Nunukan yang masih terbilang berusia muda. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Standar kualifikasi ini untuk di Pemadam Kebakaran Nunukan memang sulit untuk semuanya dapat terpenuhi. Ini karena kondisi kita yang pertama, kita berada jauh di ujung Indonesia. Kedua, memang Nunukan ini istilahnya Kabupaten yang masih terhitung muda, sehingga Pemadam Kebakaran juga masih perlu berbenah,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Kabupaten Nunukan juga terdiri dari tiga pulau yaitu pulau Sebatik, pulau Nunukan dan pulau daratan Nunukan sehingga Kabupaten Nunukan terdiri dari beberapa Kecamatan yang terpisah-pisah. Pengembangan SDM yang dilakukan bagi setiap wilayah juga pemenuhan sarana dan prasarana bagi setiap kecamatan.

Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran juga sependapat dengan Kepala DKPPK terkait kondisi Kabupaten Nunukan yang masih terbilang baru. Di dalam kondisi sekarang ini, masih ada beberapa kecamatan yang belum terjangkau oleh layanan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran terkait hal ini menambahkan bahwa dalam kondisi sekarang ini masih ada 5 kecamatan yang belum terjangkau oleh layanan Pemadam Kebakaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Kita ini kan ada pengembangan daerah baru, kecamatan-kecamatan baru. Dalam kondisi sekarang ini masih ada beberapa kecamatan, kalau ditambah kecamatan yang baru, masih ada 5 kecamatan yang belum terjangkau oleh layanan kita,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan juga berpendapat bahwa Kabupaten Nunukan adalah kabupaten yang masih terbilang baru. Hal ini karena Kabupaten Nunukan yang masih terhitung berusia muda ini sehingga Kabupaten Nunukan masih berbenah dari sisi anggaran. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan:

“Kabupaten Nunukan masih terhitung muda. Karena terbentuknya pada tahun 2000, sangat berpengaruh karena kabupaten (Nunukan) terus berbenah dari sisi anggaran,.. (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Selain kondisi geografis Kabupaten Nunukan yang masih terbilang muda tersebut, hambatan lain dalam pengembangan SDM adalah letak Kabupaten Nunukan yang berada jauh dari pusat. Menurut Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan, hal ini memengaruhi pengembangan SDM karena biasanya pelatihan dan pengembangan SDM untuk memenuhi standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran dilaksanakan di Jakarta atau di Pulau Jawa. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten Nunukan:

“Wilayah Kabupaten Nunukan yang letaknya terlalu jauh di ujung wilayah Indonesia, sehingga jarak tempuh yang dilalui sangat jauh. Karena untuk mengikuti pelatihan, pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran yang biasanya dilaksanakan di Jakarta atau di Pulau Jawa sehingga membutuhkan anggaran yang besar,.. (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Fenomena tentang Kondisi geografis Kabupaten Nunukan ini lebih banyak menjadi penghambat dalam pengembangan SDM. Aparatur yang telah mendapatkan Diklat, Bimtek, studi banding, maupun magang, diharuskan untuk membagikan ilmunya ke personil lainnya. Menurut Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan, dengan kondisi kecamatan-kecamatan di Kabupaten Nunukan yang terpisah daratannya, sehingga membutuhkan biaya lebih untuk dapat mengumpulkan personil pemadam kebakaran lainnya. Berikut pernyataan dari Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan. Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Pegawai, petugas pemadam tersebar ke semua kecamatan, sehingga ketika akan dipanggil ke sini juga memerlukan anggaran. Seingat saya, mereka berangkatnya (ke Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan) hanya setahun sekali dapat dikumpulkan sambil dilatih, disebar, diberikan informasi baru, termasuk hasil dari Palopo diajarkan kepada mereka. Nah, ongkosnya tidak sedikit, sedangkan uang sedikit. Karena kita tidak naik mobil saja dapat sampai,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Selain itu, Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan juga mengatakan hal yang sama dengan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan. Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan menjelaskan bahwa Kabupaten Nunukan memiliki 19 kecamatan yang tersebar di 3 pulau, yaitu Pulau Nunukan, Pulau Sebatik dan Pulau Kalimantan. Proses untuk memenuhi salah satu kewajiban untuk pelayanan dasar menjadi terhambat. Tidak semua kecamatan sudah memiliki pos pemadam kebakaran. Berikut penjelasan Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan:

“Jadi begini. Kabupaten Nunukan saat ini memiliki 19 kecamatan dan Kabupaten Nunukan itu tersebar menjadi 3 pulau, Pulau Nunukan, Pulau Sebatik dan daratan di Pulau Kalimantan. Nah, sehingga dalam proses untuk memenuhi salah satu kewajiban pemerintah untuk pelayanan dasar ini memang saat ini salah satu target pemerintah Kabupaten Nunukan adalah mengusahakan supaya di setiap kecamatan ada unit pemadam kebakaran. Nah, hanya belum tercapai,,. (hasil wawancara, tanggal 14 April 2016)

Berkaitan dengan Pernyataan Kepala DKPPK dan Sekretaris DKPPK di atas dijelaskan lagi oleh Kepala Seksi Pemadam Kebakaran. Menurut Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran, Kabupaten Nunukan terpisah atas tiga pulau. Setiap pulau ini harus memiliki pelayanan, peralatan serta operasional yang memadai. Tidak seperti daerah lain, pada pelaksanaan tugasnya tidak semua kecamatan mendapatkan bantuan dari kecamatan lain untuk melakukan pemadaman kebakaran karena daratannya sudah berbeda. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Kadang dari pusat dan daerah itu tidak selaras. Kalau di pusat, satu kecamatan dapat dikover oleh beberapa pos. Tapi mereka lupa kalau Nunukan itu terpisah tiga pulau yang masing-masing harus dilayani dengan pegawai, peralatan serta operasional. Contoh kebakaran di Jakarta Timur, orang Jakarta Utara dapat bantu. Tapi kalau di Nunukan kebakaran, Sebatik tidak akan bantu, kita terpisah pulau,,. (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi geografis memengaruhi pemenuhan SDM berkualifikasi. Selain itu, kondisi geografis ini juga menghambat pemenuhan SDM berkualitas.

3) Sarana dan Prasarana

Pengembangan SDM memerlukan kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai. Kuswandi dan Suryadi (2014) mengatakan bahwa alat atau sarana dapat dipergunakan untuk membantu mencapai tujuan. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menghasilkan aparatur pemadam kebakaran yang berkualifikasi. Dengan adanya sarana yang memadai, program pengembangan SDM dapat berjalan lebih efisien.

Menurut Marwansyah (2014: 156-158) pengembangan SDM memerlukan dukungan yang diwujudkan dengan bentuk penyediaan sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pengembangan SDM. Namun, sampai saat ini bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan belum memiliki sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk latihan rutin dan pelatihan pengembangan SDM bagi aparatur yang belum memiliki pengetahuan mendalam bagaimana pemadaman, penyelamatan, pembongkaran dan sebagainya, juga sebagai tempat untuk pemenuhan aparatur yang berkualifikasi. Dengan tidak adanya atau kurangnya sarana dan prasarana pemadam kebakaran juga menghambat dari segi

pelaksanaan tugas sebagai pelayanan dasar dalam pemadaman kebakaran juga dari segi pengembangan SDM aparaturnya.

Ketersediaan sarana dan prasarana bagi pemadam kebakaran memengaruhi pengembangan SDM aparaturnya. Namun, sarana dan prasarana untuk pengembangan SDM aparatur pemadam kebakaran tidak tersedia. Hal ini menjadi penghambat bagi pengembangan SDM aparatur pemadam kebakaran.

Menurut Kepala Seksi Pemadam Kebakaran, sarana dan prasarana merupakan hal yang diperlukan untuk Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Adanya sarana dan prasarana yang memadai, Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dapat mengadakan pelatihan sendiri, sehingga tidak membutuhkan biaya yang besar untuk mengirimkan personilnya mengikuti pelatihan di tempat lain. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Sebenarnya lebih bagus lagi kalau kita ada inisiatif kita sendiri yang membuat mereka pelatihan di tempat sendiri supaya lebih murah, hanya saja itu belum dapat kita penuhi karena sarana dan prasarana kita yang kurang. Sudah dua tahun kita ingin sekali,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Adapun hal lain yang disampaikan oleh Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bahwa pelatihan lebih baik dilaksanakan di Kabupaten Nunukan, selain penghematan dana juga jumlah aparatur yang ikut dalam pelatihan bisa lebih banyak. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Supaya tidak semakin membengkak biaya untuk mengikuti pelatihan dengan kondisi banyak orang yang harus pergi, lebih baik di Nunukan itu dibuat tempat pelatihan. Tinggal memanggil instruktur,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Pendapat Kepala Seksi Pemadam Kebakaran di atas disetujui oleh Staf Bagian Penyusunan Program. Sarana dan prasarana yang memenuhi standar adalah faktor pendukung untuk melakukan pengembangan SDM. Berikut pernyataan Staf Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur Kabupaten:

“Jika kita memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi standar, maka akan menjadi pendukung. Karena kita dapat mengadakan pengembangan SDM di tempat dengan mendatangkan instruktur dari Badan Diklat Departemen Dalam Negeri,, (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Demikian juga dengan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran menegaskan pentingnya ketersediaan sarana dan prasarana di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, terutama untuk pengembangan SDM aparaturnya. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan:

“Sebenarnya di pemadam itu intinya latihan. Karena kita khususnya Nunukan, kebakaran belum seperti kota-kota besar. Ada kalimat dapat karena biasa. Supaya jadi biasa harusnya ada pelatihan. Supaya ada pelatihan harus ada sarana. Sarana itu yang belum ada, dan kita sudah berusaha mengusulkan itu karena menurut kita itulah kuncinya untuk membuat tempat pelatihan. Pemadam itu dituntut harus selalu siap siaga. Jangan ketika kebakaran, kita terbelalak lagi. Orang Indonesia memang begitu. Tapi harapan saya tidak begitu. Karena pemadam sebelum terjadi harus siap. Untuk berjaga-jaga itu butuh sarana prasarana yang mantap,, (hasil wawancara, tanggal 18 April 2016)

Banyak keuntungan dari sisi efisiensi biaya juga sebagai tempat latihan rutin juga sebagai kebugaran untuk menjaga fisik, karena aparatur pemadam kebakaran pada pelaksanaan tugasnya bukan hanya dituntut untuk menjadi aparatur yang berkualifikasi tetapi kondisi fisik juga terus dijaga. Dengan sarana dan prasarana yang memenuhi standar untuk pelatihan bidang pemadam kebakaran dapat mencapai standar pelayanan minimal pemenuhan aparatur yang berkualifikasi. Walaupun anggaran yang sedikit dan jumlah PNS yang sedikit untuk pengembangan SDM dengan mendatangkan tenaga pelatih yang profesional

sehingga aparatur yang ada baik itu PNS maupun yang berstatus masih *honorer* dan memiliki latar pendidikan yang beragam dapat menjadi aparatur yang berkualifikasi, sehingga standar pelayanan minimal pada aparatur yang memenuhi standar kualifikasi dapat tercapai.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana yang di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menjadi penghambat pengembangan SDM untuk pemenuhan standar pelayanan minimal pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi terkait dengan Kebijakan Pemerintah.

3. Upaya Pemenuhan Aparatur Berkualifikasi

Menurut Marwansyah (2014: 156-158) pada dasarnya pengembangan SDM adalah tanggung jawab pimpinan. Pemenuhan aparatur berkualifikasi membutuhkan upaya khusus oleh pimpinan atau pemegang kebijakan di dalam Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Upaya yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi di antaranya adalah dengan cara mengirimkan aparatur pemadam Kebakaran untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, melakukan koordinasi dengan penyelenggara kegiatan pengembangan SDM terkait pemilihan jenis kegiatan pengembangan SDM, melakukan koordinasi dengan pemerintah terkait pengembangan SDM, perencanaan anggaran pengembangan SDM, serta mengajukan anggaran perubahan.

Pemenuhan aparatur yang berkualifikasi, Bidang Pemadam Kebakaran DKPPK Kabupaten Nunukan telah melakukan pengembangan SDM melalui Diklat dan Bimtek yang kegiatannya didukung oleh program-program kegiatan yang dimasukkan ke dalam RKA dan DPA. Namun, dengan jumlah anggaran

yang terbatas ketersediaan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, juga ketersediaan kegiatan di dalam DPA tersedia untuk PNS saja.

Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk pengembangan SDM melakukan pelatihan-pelatihan, magang dan studi banding ke Pemadam Kebakaran yang sudah maju. Misalnya, aparat Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dikirim ke Pemadam Kebakaran Jakarta setiap tahunnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas aparatur pemadam kebakaran dengan mempelajari tata cara pemadaman dengan menggunakan peralatan modern, strategi pemadaman kebakaran, strategi penyelamatan, strategi pencegahan dan strategi pencarian titik air, juga strategi lainnya.

Selain itu Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan juga mengirimkan aparatnya untuk studi banding ke Kabupaten Bandung. Tujuannya adalah dengan adanya studi banding, aparatur pemadam kebakaran kedepannya memiliki ide-ide baru dan mampu berinovasi untuk penyusunan program berikutnya. Upaya yang dilakukan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk dapat pemenuhan aparatur berkualifikasi pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14
Upaya Pencapaian Standar Pelayanan Minimal
Pemenuhan Aparatur Berkualifikasi

No.	Upaya
1	Pengiriman aparatur untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM
2	Melakukan koordinasi dengan penyelenggara kegiatan pengembangan SDM terkait pemilihan jenis kegiatan pengembangan SDM
3	Melakukan koordinasi dengan pemerintah pusat dan menyampaikan kebutuhan serta kondisi riil Kabupaten Nunukan mengenai pengembangan SDM
4	Koordinasi dengan Pemerintah Provinsi untuk penyampaian laporan tentang kondisi riil Pemadam Kebakaran di Kabupaten Nunukan, dengan harapan pihak provinsi dapat memfasilitasi pengembangan SDM berkualifikasi untuk aparatur pemadam kebakaran
5	Koordinasi dengan Pemerintah Daerah di Kabupaten Nunukan mengenai pengajuan anggaran tambahan untuk pendidikan dan pelatihan pemenuhan aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi

Sumber: Hasil Wawancara

Pengiriman aparatur oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk melakukan pelatihan dan magang merupakan salah satu upaya yang dilakukan karena kemampuan daerah Kabupaten Nunukan yang terbatas untuk memberi fasilitas dan anggaran untuk melakukan pendidikan dan pelatihan. Namun, untuk dapat melakukan pengembangan SDM itu tergantung dari ketersediaan anggaran. Menurut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, Upaya-upaya yang dilakukan untuk pengembangan SDM dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Jadi terkait pemenuhan kualifikasi yang kita butuhkan itu, upaya-upaya yang sudah kita lakukan memang sangat tergantung dari ketersediaan anggaran,, (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Ketersediaan anggaran tentu akan menjadi penghambat bagi pengembangan SDM. Oleh karena itu, langkah cepat yang dapat diambil adalah dengan mengajukan anggaran perubahan. Pemadam Kebakaran Kabupaten

Nunukan mengajukan anggaran perubahan karena ketersediaan anggaran untuk pengembangan SDM pada RKA yang terbatas. Anggaran perubahan ini menjadi pendukung bagi pengembangan SDM karena jumlah personil yang ikut serta dalam kegiatan pengembangan meningkat.

Cara lain juga dilakukan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk menghadapi permasalahan anggaran tersebut. Salah satunya adalah dengan mengajukan anggaran tambahan. Koordinasi yang dilakukan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dengan pemerintah terutama pada sisi anggaran. Sistem pagu atau penjatahan yang merupakan kebijakan pemerintah menjadi penghambat bagi pemadam kebakaran untuk melakukan pengembangan SDM. Sistem pagu ini membuat tim penyusun anggaran menyusun anggaran tidak berdasarkan prioritas. Oleh karena itu, pemadam kebakaran melakukan koordinasi dengan pemerintah.

Untuk mengajukan anggaran perubahan, ada proses yang harus dijalani. Kepala DKPPK menjelaskan proses untuk mengajukan anggaran perubahan, yaitu melalui telaahan yang diajukan oleh Kepala Bidang Pemadam Kebakaran kepada Kepala DKPPK dengan alasan yang logis dan mengacu pada peraturan standar. Berikut pernyataan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 6 April 2016:

“Sebenarnya tahap penyusunan terbaik itu adalah Kabid Pemadam Kebakaran mengajukan telaahan dengan alasan yang logis, mengacu pada peraturan standar kepada kepala DKPP. Nanti Kepala DKPP mengajukan telaahan ke Bupati. Nanti rujukan telaahan itu kita ajukan ke tim anggaran APBD supaya dapat mengakomodasinya,,. (hasil wawancara, tanggal 6 April 2016)

Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa setiap tahun Bidang Pemadam Kebakaran memrogramkan Pengembangan SDM. Pengembangan aparatur

pemadam kebakaran yang sebelumnya telah terprogram di dalam Renstra kemudian dimasukkan ke dalam Renja. Kemudian program tersebut diakomodasi di dalam RKA melalui telaahan staf. Jika anggaran untuk pengembangan SDM aparatur pemadam tidak memadai, maka Bidang Pemadam Kebakaran akan mengajukan telaahan untuk anggaran perubahan, dan disetujui oleh Tim Bagian Anggaran (Banggar). Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan, bahwa anggaran Perubahan yang diajukan harus disetujui oleh Tim Banggar untuk diakomodasi. Berikut pernyataan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan pada wawancara tanggal 13 April 2016:

“...setiap tahunnya dia menambah memang di anggaran perubahan. menambah di anggaran perubahannya dan Alhamdulillah...setiap tahunnya disetujui sama tim Banggar. Karena mungkin yang berdasarkan yang kayak itu ibu bilang tadi bahwa aparatur pemadam kebakaran harus memiliki sertifikasi. Makanya setiap tahunnya setiap dia mengajukan di anggaran perubahan disetujui sama tim panggar., (hasil wawancara, tanggal 13 April 2016)

Pemenuhan aparatur berkualifikasi merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dengan ketersediaan anggaran yang ada untuk pemenuhan aparatur berkualifikasi. Namun pelaksanaannya didukung oleh anggaran. Oleh karena itu, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan menjelaskan bahwa setiap tahun Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengajukan anggaran untuk pemenuhan kualifikasi aparatur berdasarkan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Berikut pernyataan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 13 April 2016:

“Karena mungkin yang berdasarkan yang kayak itu ibu bilang tadi Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009, bahwa aparaturnya pemadam kebakaran harus memiliki sertifikasi. Makanya setiap tahunnya setiap dia mengajukan di anggaran perubahan disetujui sama tim panggar,, (hasil wawancara, tanggal 13 April 2016)

Upaya pengajuan penambahan anggaran di atas tentunya melalui proses koordinasi. Rahun (2012) di dalam penelitiannya menyebutkan bahwa koordinasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan mengadakan pertemuan resmi sehingga membentuk kerjasama. Koordinasi yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sudah melalui pertemuan formal secara resmi dengan pihak terkait. Sekretaris DKPPK menjelaskan bahwa upaya yang dilakukan melalui koordinasi dengan pemerintah pusat. Bahan koordinasi dikuatkan dengan potret kondisi riil Kabupaten Nunukan yang disusun ke dalam proposal serta melakukan pendekatan secara langsung. Berikut pernyataan Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 14 April 2016:

Upaya yang kita lakukan adalah tentunya kita memotret Kabupaten Nunukan dari bidang pelayanan dasarnya itu soal pemadam kebakaran secara riil dengan kondisi saat ini secara jelas. Kita lakukan pendekatan-pendekatan dengan pihak perencanaan di pusat agar mereka memahami bahwa situasi di Kabupaten Nunukan sangat perlu mendapat perhatian. Usaha kita ke pemerintah pusat juga telah kita lakukan melalui pengajuan proposal, mengadakan pendekatan-pendekatan secara langsung dengan pihak perencanaan di pusat, lalu bekerja sama dengan pihak legislatif untuk sama-sama memperjuangkan anggaran, baik di APBD Kabupaten, APBD Provinsi, maupun di APBN,, (hasil wawancara, tanggal 14 April 2016)

Menurut Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran, Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah melakukan upaya dengan berkoordinasi dengan penyelenggara Diklat. Namun, karena ketersediaan anggaran yang terbatas, maka Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat selalu mengikuti Diklat. Oleh karena itu, Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran menyatakan bahwa

Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengambil solusi dengan mengirimkan aparatumnya mengikuti kegiatan magang. Berikut pernyataan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 8 April 2016:

“Dan upaya yang kita lakukan, kita sudah menjalin komunikasi dengan beberapa Diklat terkait pemadam kebakaran. Namun, sejauh ini ketersediaan anggarannya terbatas, tetapi kita tidak berhenti di situ. Dalam artian ada pola-pola lain yang kita tempuh. Mungkin kalau magang, jumlah yang dapat kita kirim agak besar,,. (hasil wawancara, tanggal 8 April 2016)

Selain itu, Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan juga melakukan koordinasi dengan pemadam kebakaran di daerah lain. Koordinasi ini bertujuan untuk mendapatkan tempat untuk dilakukannya studi banding maupun magang. Target utama koordinasi adalah kepada Pemadam Kebakaran yang telah memenuhi standar yang baik.

Mengenai hal ini, Staf bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menjelaskan upaya yang dilakukan untuk pengembangan SDM di Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Upaya pertama yang dilakukan untuk pengembangan SDM adalah mengajukan anggaran perubahan untuk meningkatkan jumlah aparatur pemadam kebakaran yang mengikuti kegiatan pengembangan. Kedua, melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan tambahan anggaran. Ketiga, melakukan koordinasi dengan pemadam kebakaran lain yang dinilai lebih baik sebagai percontohan. Berikut pernyataan Staf bagian Penyusunan Program dan Pelaporan bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan di dalam wawancara tanggal 12 April 2016:

“Sebenarnya bidang pemadam kebakaran telah melakukan berbagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi seperti, pertama mengajukan anggaran tambahan sehingga pemadam kebakaran dapat mengikuti aparatur untuk pelatihan dan pengembangan juga studi banding dan magang. Kedua, melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan biaya tambahan. Ketiga, melakukan koordinasi dengan pihak terkait studi banding sehingga pemadam kebakaran dapat menugaskan aparatur untuk studi banding ke daerah yang pemadam kebakarannya lebih maju dan menjadi percontohan. Keempat, melakukan koordinasi dengan pihak terkait magang sehingga pemadam kebakaran dapat menugaskan aparatur untuk magang, (hasil wawancara, tanggal 12 April 2016)

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan hanya terfokus pada peningkatan kualitas tanpa memerhatikan kualifikasi aparturnya. Oleh karena itu, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tidak dapat meningkatkan pemenuhan kualifikasi aparatur untuk pemenuhan kualifikasi.

Pemenuhan kualifikasi aparatur pemadam kebakaran memerlukan Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai dengan standar Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009. Ini berarti bahwa sertifikasi kualifikasi aparatur pemadam kebakaran dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia.

Pendidikan dan pelatihan ini diperlukan oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan untuk dapat memenuhi kualifikasi jabatannya. Hal ini disebabkan oleh SPM berdasarkan Per Mendagri Nomor 69 Tahun 2012 tidak dapat mendukung pemenuhan kualifikasi aparatur Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM oleh Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dilakukan melalui program Diklat, Magang, Studi Banding, Bimtek, dan pelatihan.
2. Faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi adalah dari internal serta eksternal.
3. Upaya yang dilakukan untuk pemenuhan aparatur pemadam kebakaran berkualifikasi adalah:
 - a. Pengiriman aparatur pemadam kebakaran untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - b. Melakukan koordinasi ke pemerintah pusat dan provinsi dengan menyampaikan laporan tentang pengembangan SDM serta faktor penghambatnya. Koordinasi pengembangan SDM berkualifikasi melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan ke pemerintah daerah dengan menyampaikan telaahan staf untuk penambahan anggaran pada kegiatan pendidikan dan pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Program Pengembangan SDM berkualifikasi pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan hendaknya disusun dan disesuaikan dengan standar kualifikasi Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.
2. Persyaratan di dalam standar kualifikasi, utamanya adalah kesehatan jasmani dan rohani juga standar pendidikan, hendaknya menjadi acuan di dalam perekrutan pegawai.
3. Bidang Pemadam Kebakaran hendaknya menjalin kerjasama dan koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten Nunukan, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat terkait pemenuhan aparatur berkualifikasi.
4. Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan hendaknya menjalin kerjasama dan koordinasi dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan untuk memfasilitasi aparatur pemadam kebakaran untuk tugas belajar sebagai pemenuhan kualifikasi aparatur sebagaimana persyaratan di dalam Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.
5. Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan hendaknya menjalin kerjasama dan koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan dalam pemenuhan kualifikasi aparatur sesuai dengan Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Ahmad, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta, hlm. 51-57
- Kaswan (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 4-80
- Marwansyah (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 3-158
- Schroeff, H.J.V.D dan Makaliwe, W.H. (2014). *Manajemen dan Organisasi Perusahaan Edisi Khusus Indonesia*. Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 161-184
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Refika Aditama, Bandung, hlm. 149-383
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 183-191
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 316-337
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, hlm. 19-206
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 2-134

Sumber Publikasi Ilmiah

- Christian, D. (2010). Analisis Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta
- Kuswandi, Y. dan Suryadi, H. (2014). Analisis Pelaksanaan Tugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru Pada Tahun 2008-2012. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 1 No.1 2014*, hlm. 1-15
- Rahmad (2013). Analisis Profesionalisme Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar (Studi Pada Faktor Kemampuan dan Performansi), *Jurnal Lentera Vol. 3 No. 1 Maret 2013*, hlm. 27-36

Rahun, G.W. (2012). Analisis Upaya Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Cakupan Pertolongan Persalinan Oleh Bidan di Poliklinik Puskesmas Tlogosari Kulon Semarang Tahun 2011. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol.1 No.2 2012*, hlm. 62-71

Rudianto, Y. (2012). Implementasi Kebijakan Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bekasi. *Jurnal FSIP: Administrasi Kebijakan Publik Vol.1 No.2 2012*, hlm. 50-80

Sumber Lain

Agustina, D. (2016, 9 Februari). Kebakaran Tewaskan Dua Bocah di Nunukan, PT PLN Minta Maaf dalam www.tribunnews.com

Badan Standarisasi Nasional (2000). SNI 03-3985-2000: Tata Cara Perencanaan, Pemasangan, dan Pengujian Sistem Deteksi dan Alarm Kebakaran untuk Pencegahan Bahaya Kebakaran Pada Bangunan Gedung dalam sisni.bsn.go.id

Hadisisono U. (2014, 20 November). Ratusan Rumah dan Kios Di Nunukan Hangus Terbakar dalam www.antaranews.com

Hidayat, M.A. (2014, 21 November 2014). Kebakaran Pasar Nunukan, 600 KK Kehilangan Tempat Tinggal dalam www.viva.co.id

Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 69 Tahun 2012 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri Di Kabupaten/Kota

Riko, N. (2014, 30 Januari). Sekitar 50 Keluarga Kehilangan Tempat Tinggal dalam kaltim.tribunnews.com

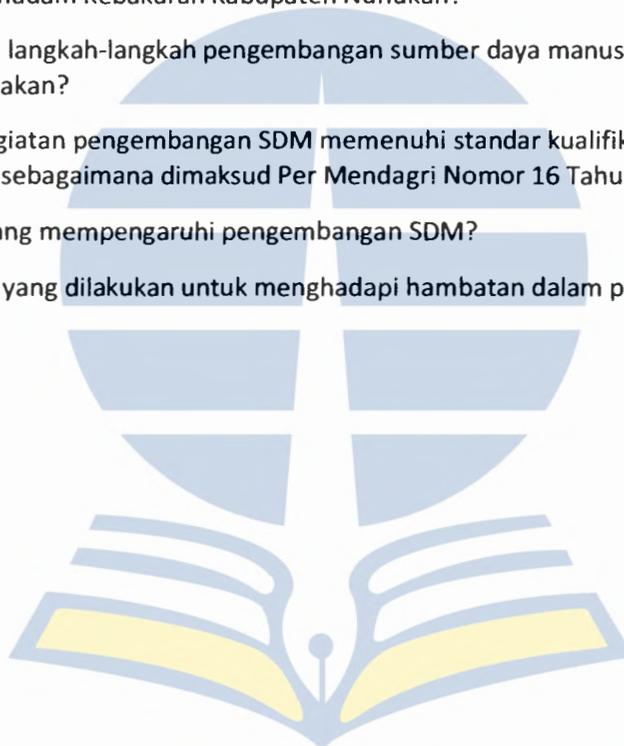
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana

Yarius (2012, 10 Januari). 17 Peristiwa Kebakaran di Nunukan Sepanjang 2012 dalam www.tribunnews.com

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA**PEDOMAN WAWANCARA**

1. Bagaimana menurut Bapak jabatan pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugas dan fungsinya?
2. Apa yang Bapak ketahui mengenai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran?
3. Apakah Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah memenuhi kualifikasi jabatan yang sesuai standar?
4. Bagaimana menurut Bapak/ibu mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan?
5. Bagaimana langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia (SDM), metode apa yang digunakan?
6. Apakah kegiatan pengembangan SDM memenuhi standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran sebagaimana dimaksud Per Mendagri Nomor 16 Tahun 2009?
7. Apa saja yang mempengaruhi pengembangan SDM?
8. Upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan dalam pengembangan SDM?



Lampiran 2

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan

dr. H. Andi Akhmad, M.Kes

Rabu, 6 April 2016

Pukul 15.39 – 16.15 wite

Di ruang Kadis DKPPK Kabupaten Nunukan

1. P : Assalamualaikum warahmatullahi wa barakatuh, komandan, selamat sore. Mohon izin sebelumnya di sini saya datang untuk melakukan suatu penelitian dan juga melakukan wawancara karena sesuai dengan penyusunan tesis saya berjudul pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi pada bidang pemadam kebakaran sehingga saya di sini melakukan wawancara kepada komandan tentang pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi sesuai dengan peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2009. Nah, di sini, kan seperti yang kita ketahui bahwa satuan petugas pemadam kebakaran itu adalah merupakan jabatan keahlian atau profesi yang tidak boleh diintervensi oleh siapapun. Nah, sehingga untuk pemenuhan standar kualifikasinya itu dipengaruhi oleh kualifikasi aparatur pemadam kebakaran. Nah, yang seperti yang saya ketahui itu seperti ada pemadam I, karena kemarin saya ini, saya tinjau di lapangan ada pemadam II dan sebagainya. Nah, yang saya ingin pertanyakan di sini, bagaimana menurut bapak tentang standar kualifikasi tersebut?

I : oya...e, jadi begini. E, pemadam kebakaran itu memang e..SDM-nya itu agak sedikit spesifik. Tidak umum sebenarnya. Khususnya yang fungsionalnya, bukan yang sekretariatnya. E, memang ada menurut e..peraturan menteri yang nomor 16 tahun 2009 itu memang ada beberapa jenis e... standar e..ketenagaan atau SDM yang harus dipenuhi jika suatu satuan atau mako dari PMK itu ingin dikatakan sudah memenuhi standar. Itu kalau menurut ketentuan menteri ada 15 jenis ketenagaan ya, pemadam I, II, III, ada inspektur dan sampai operator. Nah, e, standar kualifikasi ini untuk di PMK Nunukan memang target semuanya bisa terpenuhi. Ini karena kondisi kita yang pertama kita berada jauh di ujungnya Indonesia, yang kedua memang Nunukan kan istilahnya kabupaten yang masih terhitung muda sehingga PMKnya juga masih perlu berbenah. Jadi sebenarnya kita mengharapkan kualifikasi ketenagaan ini terpenuhi semua. E...Namun, e,,standar kemampuannya ini kimia masih belum terpenuhi. Memang di Nunukan itu PMKnya tersebar sampai ke kecamatan kan jumlah tenaganya juga banyak, ada 400 orang. Tetapi mungkin belum bisa memenuhi kualifikasi keahliannya. Nah, itu. E...Saya rasa itu tentang standar profesinya memang harus dipenuhi. namun kita belum bisa memenuhi keseluruhannya. Ini walaupun namanya standar kualifikasi berarti bukan hanya kuantitasnya jumlah, tapi kualitasnya. Nunukan ini kelihatan dari seginya itu baru kuantitasnya. Jumlahnya yang baru dipenuhi hampir 400 orang yang tersebar di setiap kecamatan. Tapi dari semua ini mungkin masih belum bisa terpenuhi sesuai standarnya. Terus dengan e..konsistensinya itu ingin pemadam itu kan harusnya profesional sesuai dengan e...semboyan mereka "pantang pulang sebelum padam", tugas mereka yang sangat berat terutama dalam hal penyelamatan, pemadaman api dan lain-lain, dan itu memang butuh keahlian. Tidak semua orang bisa

melaksanakan itu. Nah, kita juga harus konsisten dan harus mengejar standar-standar itu, bukan hanya dari segi kuantitas, tapi kualitasnya juga.

2. P : terus yang Untuk selanjutnya yang saya ingin tanyakan, tadi sudah komandan jelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusianya memang masih kurang dan juga e..kondisi sumber dayanya memang belum semuanya terpenuhi sesuai dengan kualitasnya. kalau kuantitasnya kan sudah banyak. Nah, terus untuk tindak lanjut bagi sumber daya bidang pemadam kebakaran belum memenuhi syarat kualifikasi itu, komandan?
- I : Ya, memang sebenarnya untuk tindak lanjutnya e..kita punya kewajiban memang. E.. pertama memang itu kalau diharapkan dari Mendagri itu semua PMK itu sesuai standar. namun, kita kan terbentur banyak faktor, tapi kita tetap berusaha. Pertama tentu kita kalau di kabupaten Nunukan ini tentu mengikutkan pelatihan-pelatihan, dan juga yang studi banding ke tempat PMK yang sudah maju. Sebagai contoh setiap tahun kita akan mengirim beberapa anggota ke PMK DKI. Bahkan kemarin mereka juga belajar studi bandingnya ke PMK Bandung, kabupaten Bandung, dan juga ada kemarin studi banding di Palopo. Itu PMKnya dianggap sudah maju. terutama dari segi penyelamatan. Nah, itu. Kalau di Jakarta kemarin itu dari segi pemadaman kebakaran standar sana gimana, termasuk beberapa ketentuan-ketentuan yang mengenai pemadam kebakaran. Ah itu kita melatih itu yang pengembangan, pelatihan, kursus-kursus, kita mendorong sebenarnya. Karena kemampuan daerah sangat terbatas kita mengharapkan itu e..provinsi memfasilitasi demi melakukan pelatihan ini sesuai standar yang tadi dibicarakan, satu sampai berapa itu, paling tidak provinsi membantu. E...Bagaimana dia mengadakan pelatihan di provinsi, nanti kabupaten kota akan e..mengirim masing-masing.
3. P : Terimakasih, dan. Terus untuk selanjutnya seperti yang komandan sampaikan tadi bahwa memang ehm..mereka ini kan sudah e...diikutkan studi banding dan pelatihan, berarti itu kan ada prosesnya semua. Jadi proses seperti apa itu komandan?
- I : Ya prosesnya begini. E, Ya memang yang ikut studi banding, pelatihan, gimana itu kan jumlahnya juga tidak sebanding. Prosesnya tentu yang tadi, tentu banyak mempelajari dari on job training istilahnya ya on job training melihat kemampuan sana ikut latihan mengambil ilmu-ilmu yang di sana yang tidak ada di sini, untuk diterapkan di sini. Sebagai contoh, kemarin waktu mereka ke Palopo, di sana itu kan hebat dalam hal penyelamatan. Bahkan sampai penyelamatan di air. Pemadam kebakaran itu bukan pemadam kebakaran., kecelakaan di air apa Mereka diajari bagaimana itu tehnik menyelam. Nah itulah yang dibawa pulang untuk mereka, termasuk pemanjatan tebing. Woah..Kemarin itu memanjat yang tinggi, turun meluncur .nah semua itu istilahnya On job training di tempat..nah.. dan untuk e, mereka sampai di sini bukan untuk berhenti di situ. Mereka juga menularkan ilmu itu pada teman-temannya. Nah, artinya itulah salah satu metode kita karena tidak mungkin semuanya dikirim karena anggaran terbatas, kita itu menularkan ilmu pada teman. Itulah e.. dari sini juga mengambil kebijakan setiap tahun mereka mengundang semua pos-pos yang ada di kecamatan berapa orang, dari kabidnya

segitu ngumpul dan itu mereka berlatih kalau ada ilmu baru, semua itu untuk meningkatkan e..kompetensi dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

4. P : Mengingat batas kemampuan keuangan
I : ya.. dengan batas keuangan tadi...tidak mungkin mengirim setiap personil untuk pelatihan yang formal,
5. P : namun, kalau melihat dari hal yang seperti itu kan komandan kalau kita sesuaikan dengan standar kualifikasi yang ada di peraturan menteri dalam negeri berarti tetap belum memenuhi syarat.
I : belum memenuhi syarat karena harus ada sertifikatnya. Yang memiliki sertifikat masih sangat sedikit. Mungkin saja punya kemampuan melaksanakan tugas itu tapi belum dibarengi dengan sertifikat. Yang diharapkan di permendagri ini harus semuanya punya sertifikat, misalnya pemadam I, pemadam II, inspektur, itu..itu yang diakui. Nah, Tapi itu tadi harus ikut pelatihan.yang formal ya..
6. P : Sehubungan dengan pengembangan, komandan, itu faktor-faktor apa yang berpengaruh dalam pencapaian untuk pemenuhan standar kualifikasi seperti di dalam rencana strategis, RKA, DPA, maupun pengaruhnya terhadap PA dan lain-lain itu gimana, komandan?
I : Ya memang e.. pencapaian untuk mencapai standar ini tadi untuk kompetensi atau kualifikasi pemadam kebakaran terkait banyak hal. Memang e..yang paling besar tentu kita dalam 5 tahun mempunyai rencana strategis. Misalnya pemadam kebakaran Yang utama pertama kita pemenuhan jumlah ketenagaan berapa. Kemudian kompetensi, nah itu tapi itu khusus untuk kompetensi dalam standar ini sangat erat terkait dengan DPA, RKA, anggaran yang diberikan. Kalau anggaran itu banyak, mungkin kita bisa banyak mengikutkan mereka. Kalau anggaran sedikit, kita gak mungkin. Sebagai contoh, tahun 2015 kemarin itu kan ke Jakarta berapa kali, ke Bandung. Tetapi di tahun 2016 ini kemungkinan hanya satu tempat. Soalnya menurut saya, kita juga ingin sebenarnya memanggil instruktur ahli yang ada di Jakarta langsung melatih di sini. Namun, kita punya sarana untuk pelatihan itu kan belum memenuhi standar. Nah, untuk mendapatkan sertifikat itu harus pakai standar. Nah, sekali lagi faktor yang di internal itu sendiri permasalahan anggaran yang paling dominan saat sekarang, yang kelihatannya ada kelemahan pemerintah daerah itu PMK ini memang pemberian anggarannya masihsedikit. Yang kedua faktor internal yang paling penting lagi dari sisi organisasi. Ada kelemahan PMK ini kan digabung dengan DKPP. yaitu dinas pembersihan, pertamanan dan pemadam. Sebenarnya itu kurang tepat. Ini berpengaruh dari sisi anggaran. Seandainya dia berdiri sendiri, dia bisa mengajukan anggaran dan bisa melakukan ini. Nah, mudah-mudahan di 2017 itu. E..memang ini berpengaruhnya di sisi-sisi organisasi, karena organisasinya salah, strukturnya, sehingga di hanya Kabid, seharusnya dia otonom sendiri. Jadi secara internal kita atur, di eksternal sebenarnya kita juga mengharap kemarin untuk pemenuhan tenaga ini juga pemenuhan keterampilannya, kita mencoba dari kementerian sendiri., karena dari keterbatasan kita berdiskusi dengan BPBD, karena BPBD enam bulan ini meminta masukan pelatihan-pelatihan yang ada.

Saya harap mereka itu karena kita dari daerah tidak mampu karena uangnya itu sedikit.

7. P : itu faktor eksternal dan internalnya ya komandan. Berarti memang anggaran terutama intinya.anggaran

I : Sebenarnya dari sisi e. apa ya .pengetahuan kita ingin memajukan itu yang langka-langka yang sudah tau semua. Ini dikerjakan itu dulu, pak sirajuddin tuh..tau semua, bahwa seharusnya kita melatih ini, melatih ini tetapi begitu mau dilakuin, adakah uangnya..tidak ada nah..

8. P : Berarti itu penghambatnya ya

I : Penghambatnya itui. Dari sisi pengetahuan, internal untuk kemajuan kompetensi itu sesuai standar itu ada, itu kan pendukungnya itu

9. P : ya..

I : termasuk tadi yang kubilang tadi itu pendukungnya kurang kuat karena organisasinya tidak independen tidak berdiri sendiri seandainya berdiri sendiri kan saya bisa bergainngnya langsung ke Bupati sendiri bergainng ke provinsi sendiri sampe ke pusat biar kuat

10. P : Berarti yang komandan jelaskan tadi sudah termasuk upaya-upaya yang dilakukan. Jadi selain pendidikan dan pelatihan yang disampaikan komandan tadi juga ada studi banding juga ada pembagian ilmu. Yang saya ingin tanyakan di dalam pembagian ilmu yang sudah diterapkan di sini apakah itu secara terstruktur atau bagaimana, komandan? Terprogram berapa kali dalam satu minggu begitu..?

I : Ya sebenarnya yaitu juga kelemahannya. Karena ehe...E..Pegawai, petugas pemadam tersebar ke semua kecamatan, sehingga ketika akan memanggil ke sini kan itu juga membutuhkan anggaran. Jadi mereka kalau yang seingat-ingat saya bilang kabitnya itu hanya setahun sekali bisa dikumpulkan

11. P : setahun sekali Pelatihan itu ya komandan..

I : mengumpulkan semua sambil dilatih, disebarkan, diberikan informasi baru, termasuk hasil dari Palopo mungkin diajarkan kepada mereka. Nah itu hanya setahun sekali, katanya karena mendatangkan misalnya dari masing-masing e..pos-pos yang ada di kecamatan beberapa kecamatan sekabupaten Nunukan itu tujuh orang itu ongkosnya tidak kecil, nah...sementara uang sedikit. Di situ juga kelemahannya ya..

12. P : oh..itu..Jadi dari formalnya pendidikan dan pelatihan itu tadi dan non formalnya seperti yang komandan Hanya hambatannya kembali kepada anggaran.

I : karena kita..letak geografiskan tidak seperti di Jawa naik mobil saja bisa sampai. Di sini kan..makan ongkos hehehehe...

13. P : E..Namun Dan, selain itu..itu kan kalau kita mau secara resminya kan Dan., tetapi maksud saya untuk lingkup yang kabupaten Nunukan untuk fisik dan untuk apa..menambah mental keberanian mereka berarti tetap ada itu ya komandan?
- I : Ada. Nah itu memang e..khususnya yang di mako Nunukan e...dari instruksinya itu bukan hanya untuk..e tetapi semua pos diwajibkan menjaga fisik, kesehatan fisiknya, maupun mental. Jadi setiap hari apa mereka harus olah raga lari, jalan. Tapi untuk pos Nunukan dengan sebatik memang sudah menyiapkan beberapa alat untuk fitness, walaupun jumlahnya sedikit, tapi sudah bisa mengarah ke sana. Seharusnya semua pos harus punya sarana itu. nah, itu terbentur lagi anggaran. Nah seharusnya kan kita mengharapkan e..disampaing profesional sesuai standar dari segi fisik harus prima. Nah itu harus olahraga, fitness. Satu hal lagi untuk pemadam kebakaran itu kan sebenarnya profesi yang sedikit menanggung risiko, sehingga juga sedikit memberi ketegangan psikis juga. Itu perlu di...apa namanya supaya mereka tetap rileks, ini kan kita lihat mereka ini kan seolah-olah tidak dikerja. Hanya menunggu yang tidak pasti. Tiba-tiba datang dipanggil itu juga kan tingkat stressnya tinggi. Terlalu menghadap kebakaran. Itu kan mereka juga senang ada kegiatan musik, itu sebenarnya yang ada penyenang diri PMK. Sasarannya seperti itu, daripada tegang, gak karuan bisa lari ke arah obat narkoba, dia dilarikan ke musik. Menghilangkan stressnya.
14. P : Itu salah satu strategi juga.
- I : Strateginya juga supaya fisik dan mentalnya sehat.
15. P : Berarti selain anggaran itu komandan, kan yang di sini sudah komandan jelaskan penghambat anggaran, apakah ada mungkin di lain daripada anggaran?
- I : Oh iya, Saya lupa tadi ya...memang rata-rata petugas pemadam kebakaran kita di sini adalah non-PNS. Jumlah PNS-nya sangat sedikit. E ...Sehingga kalau ingin dikembangkan sesuai standar agak sedikit menyulitkan terutama ketika menggunakan anggaran. E..Jadi harapan kita memang PNS-nya PMK itu ditingkatkan jumlahnya nanti bisa disekolahkan menggunakan anggaran pengembangan dinas dan lain-lain. Ya.. Itu juga saya lupa tadi, memang kita bukan lagi sedikit, sedikit sekali PNS-nya dibandingkan jumlah mereka ada 400 seingat saya. yang PNS itu hanya berapa saja jumlahnya.
16. P : 62.
- I : Iya. Tidak sebanding. Kan termasuk administrasi
17. P : Sehingga berulang-ulang, orangnya itu-itu saja.
- I : Itu-itu saja yang pigi ikut pelatihan, tidak ikut yang non-PNSnya. Jalan keluar yang lain mungkin kalau ada PNS dibukakan formasi untuk itu, e...dan Ada satu hal yang ingin saya sampaikan bahwa yang menghambat juga dalam pengembangan ini e..ketika kita menyusun anggaran itu kelihatannya tim anggaran lebih fokus mengarahkan kearah pembelian sarana prasarana, beli mobil, alat pemadam, tetapi

e.. pemberian anggaran untuk pengembangan SDMnya itu masih kurang. Hah...e..Jadi itu, ada uang karena dianggap pemadam kebakaran itu lebih penting mobil tangki air, e..semprotnya mobil semprot daripada pengembangan SDM. Nah itu sebenarnya juga e...eh...apa namanya...cara pandang yang perlu diubah. Tidak hanya menyediakan sarana, tapi juga kualitas SDM juga harus ditingkatkan

18. P : Kualitas SDM harus ditingkatkan.

I : aa...Ketika kita ngajukan anggaran, seumpamanya anggaran 100 juta, beli alat ini habis, SDM sudah tidak dapat lebih baik beli ini daripada SDM nah itu..seharusnyaimbang, peralatan ada, pengembangan SDM ada.

Informan 1



dr. H. Andi Akhmad, M.Kes

Lampiran 3

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Kasi Pencegahan Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan

Daniel, ST

Jumat, 8 April 2016

Pukul 10.33 – 11.45 wite

Di ruangan Kasi Pencegahan Kebakaran PMK Kabupaten Nunukan

1. P : Selamat pagi pak Daniel e...selaku kasi pencegah kebakaran, pak ya? Mohon izin pak, hari ini saya datang e..untuk penelitian dalam penyusunan tesis saya yang berjudul analisis pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran, yang mana lokasi yang saya pilih adalah pemadam kebakaran kabupaten Nunukan. E..Setahu saya satuan petugas pemadam kebakaran itu merupakan jabatan keahlian dan profesi yang tidak boleh diintervensi oleh siapapun. Dan juga berdasarkan e...sehubungan dengan hal tersebut jabatan dimiliki oleh masing-masing petugas itu memiliki standar kualifikasi yang berbeda dan telah diatur di dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2009 ya pak ya. Sehubungan dengan hal tersebut, e..ada beberapa hal yang ingin saya tanyakan sehubungan dengan penelitian saya, yang pertama adalah menurut bapak itu bagaimana untuk gambaran mengenai standar kualifikasi yang dimaksud dalam permendagri nomor 16 tahun 2009?

I : Baik, terima kasih bu Rita. E...Untuk pertanyaan pertama ini terkait bagaimana gambaran mengenai standar kualifikasi yang dimaksud sesuai dengan permendagri nomor 16 tahun 2009 tentang kualifikasi personil pemadam kebakaran, ini sebenarnya sudah juga ditegaskan lagi kembali di dalam peraturan daerah nomor 6 tahun 2014 tentang pedoman pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Ah, di sana ada beberapa macam standar kualifikasi yang ada ya. Namun, memang kita sadari bahwa kita di damkar Nunukan ini belum bisa memenuhi standar kualifikasi dimaksud sesuai dengan yang ditentukan di dalam peraturan menteri itu maupun yang ada di dalam peraturan daerah kita. E..Dari sekian banyak standar kualifikasi yang bisa disyaratkan, ya, di sini ada mulai dari pemadam I sampai pemadam III, inspektur, sampai Investigator dan lain sebagainya itu kita di sini baru tiga, ya. Untuk pemadam sendiri pemadam I sampai pemadam II. Artinya itu yang sudah bersertifikat dan itupun personilnya juga baru satu-dualah. Untuk pemadam I, relatif banyak tapi pemadam II baru 3 orang. Dari sekian banyak personil kita sementara kualifikasi lainnya seperti operator, ya, caraka, dan penyuluh itu sifatnya memang personilnya sudah ada, tetapi secara kualifikasi yang dimaksud punya sertifikat dan lain sebagainya itu belum, tetapi fungsi sebagai operator, fungsi sebagai caraka maupun fungsi sebagai penyuluh itu sudah jalan. Meskipun mengambil orang yang ada yang kita milik. Kalau dibilang kualifikasinya harus memenuhi dengan dibuktikan dengan adanya sertifikat memang belum. Baru pemadam I dan pemadam II. Yang lainnya dan untuk selanjutnya itu ya sama sekali memang belum. Sehingga kalau bicara kualifikasi personil memang masih sangat jauh.....sangat jauh. Kita dari tahun ke tahun terus berupaya untuk seideal mungkin kita memenuhi standar itu.

2. P : Seperti bapak jelaskan itu, berarti, pak, di dalam capaian SPMnya belum tercapai juga ya pak ya?
I : Aah, SPM?
3. P : Ada indikator yang saya lirik di situ ada indikator SPM masalah aparaturnya kualifikasi pemadam kebakaran. Karena kan nilainya itu kalau tidak salah itu, e, 85% ya pak ya? Jadi kalau untuk misalnya ya pak kalau kita hubungkan dengan standar pelayanan minimal dengan kualifikasi itu pak berarti ada rumusan untuk mencapai 85 itu ya pak ya?
I : Ya ada.
4. P : Berarti dengan jumlah pegawai yang ada dengan yang sudah bersertifikat. Karena yang dimaksud dengan kualifikasi yang bapak sampaikan tadi adalah yang bersertifikat. Namun, kenyataannya kalau untuk kualitas kelihatannya memang sudah terpenuhi ya pak ya?
I : Aah, untuk beberapa, kayak yang sudah bersertifikat di sini itu pemadam, ada pemadam I, pemadam II, terus inspektur, ada inspektur utama itu ada 3 personil juga, selebihnya itu fungsi-fungsi yang dijalankan berdasarkan e, penugasan biasa.
5. P : Jadi pak, menurut bapak dengan cara apa untuk, atau melalui apa terkait dengan pengembangan sumber daya manusia itu pak, sehingga standar kualifikasi pemadam itu bisa terpenuhi, gitu. Jadi maksud saya itu apakah PMK itu mempunyai program ,begitu. Bagaimana pak kelanjutannya untuk pemenuhan standar kualifikasi?
I : Jadi terkait pemenuhan kualifikasi yang kita butuhkan itu, upaya-upaya yang sudah kita lakukan memang sangat-sangat, ya, sangat tergantung dari ketersediaan anggaran. Karena pemenuhan kualifikasi itu ya sudah pasti harus kalau yang dimaksud adalah harus punya legalitas, dalam artian ataukah punya sertifikat atau surat pengakuan lainnya, ya suka tidak suka memang harus pelatihan, Diklat.
6. P : Oh, Diklat ya pak ya?
I : Diklat. Dan upaya yang kita lakukan kita sudah menjalin komunikasi dengan beberapa Pusdiklat terkait pemadam kebakaran ada beberapa itu. namun, ya itu tadi, sejauh ini, ah, ketersediaan anggarannya terbatas, tetapi kita tidak berhenti di situ, dalam artian ada pola-pola lain yang kita tempuh, ya dengan magang..mungkin kalau magang, mungkin jumlahnya yang bisa kita kirim agak besar. Namun yang namanya magang ya itu paling e, yang bisa diberikan nanti kemampuannya itu dalam bentuk surat keterangan magang, bukan sertifikat. Kalau sertifikat kan berarti harus melalui proses pelatihan. Dan tentunya kita karena personilnya banyak ya, jadi apa yang sudah kita lakukan termasuk mengirimkan personil untuk mengikuti pelatihan, mungkin walaupun ada anggaran juga pasti terbatas. Dalam artian tidak mungkin semua, ada mungkin satu-dua orang kita anggap mampu kita kirim, tetapi dengan catatan setelah kembalinya dari sana, transfer pengetahuan, ilmunya itu bisa

dibagikan dengan yang lainnya di sini. Supaya untuk menyiasati. Artinya kalau kita bicara membidik ke pelayanan yang prima, kita tidak bisa hanya melihat dari dari legalitas dan lain sebagainya, tetapi apa yang dilakukan. Itu yang penting. Apakah sudah sesuai standar, sudah sesuai prosedur, itu yang kita lihat. Kemudian lebih mengarah ke apa...pelayanan langsungnya. Sehingga itu dapat kita katakan bahwa artinya terlepas dari dia memenuhi kualifikasi bersertifikat atau tidak, tetapi apa yang di lakukan sudah sesuai standar atau SOP yang kita tentukan.

7. P : Berarti kalau dari anu bapak tadi ini, pembicaraan bapak, untuk kualitas PMK itu sudah terpenuhi, namun untuk legalitas sesuai dengan sertifikat belum ya pak ya? Karena harus melalui proses pendidikan dan pelatihan. Berarti dalam ya seperti yang bapak sampaikan untuk pengiriman kan itu jalan satu-satunya pengiriman atau studi banding, misalnya magang dan lain-lain ataupun misalnya pendidikan dan pelatihan berarti ada proses ya pak ya?

I : Ada.

8. P : Karena seperti yang bapak sampaikan tadi bahwa tidak bisa semua bisa dikirim. Berarti proses untuk aparturnya seperti apa pak? Melalui apa itu untuk pemilihan aparatur bisa kita kirim. Berarti proses seperti apa?

I : Kita kita tahu kan kalau Diklat itu ada yang namanya Diklat aparatur. Itu lebih banyak setahu saya dikhususkan bagi yang PNS. Sementara di sini kan personil kita kan antara yang PNS dengan yang non PNS kan lebih banyak yang non PNS. Nah untuk memilih PNS yang bisa kita kirim untuk mengikuti Diklat itu, ada juga selektiflah. Ya karena dana yang terbatas, orang yang dikirim juga tidak banyak, sehingga kita selektif mengirim orang, yang kita anggap mampu, dan mampu mentransferkan ilmunya ke teman-teman yang lainnya.

9. P : Jadi dari untuk penyelektifan itu pak biasanya bisa dilihat dari pengalaman kah

I ya

10. P : atau dari absen atau dari bagaimana pak?

I : Jadi banyak parameter yang kita ambil untuk melihat siapa kira-kira yang kita melihat siapa..terutama ya dari status ya yang disyaratkan PNS dari sekian banyak PNS yang kita punya, kita lihat lagi dari senioritas. Tidak hanya masalah senioritas tetapi kemampuan dia, ya. Apakah orang ini atau si A, si B ini e...punya suatu inovasi yang kira-kira kreatifitas yang bisa berkembang atau tidak. Artinya kalau kita mengirim orang yang orangnya tidak bisa berkembang, percuma juga. Kita memilih orang yang kira-kira punya pemikiran ke depan, orang ini kemungkinan bisa berkembang atau tidak. Jadi ada jadi ada memang beberapa parameter yang kita ambil dalam memberikan penilaian, layak atau tidak layak untuk kita kirim.

11. P : Berarti pak, yang di dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia yang untuk pemenuhan standar kualifikasi maupun untuk peningkatan kualitas yang seperti yang bapak sampaikan itu kan berarti ada yang faktor-faktor yang penghambat maupun pendukungnya itu kan pak ?

I : ya..

12. P : Mungkin bapak bisa jelaskan pak yang pendukungnya itu yang seperti apa, terus dari sisi yang penghambatnya itu kan salah satu yang bapak sebutkan masalahnya anggaran, nah, mungkin ada lagi yang lainnya lagi, itu. mungkin bapak bisa jelaskan. Itu pak..

I : Sebenarnya kalau dibicara faktor pendukung, pendukung artinya kita punya personil yang banyak. Cuma dari sekian banyak personil itu kita dibatasi lagi dengan PNS dan non PNS. Ah..Sementara kalau bicara kualitas personil kita tidak bisa melihat PNS sama non PNS. Ya kan? Karena itu artinya itu status saja. Tapi masalah kualitas dalam bekerja, apalagi khusus pemadam kebakaran ini kita melihat kemampuan orang tanpa melihat status PNS non PNSnya itu. itu jumlah personil itu menjadi faktor pendukung sebenarnya. Jadi kalau kita melihat e, hambatannya, hambatannya yang pertama karena kita untuk pengembangan SDM ini dibatasi pada status tadi. Yang kedua, anggaran. Sudah pasti ya. Kita harus mengirim orang mengikuti pelatihan tergantung, sangat-sangat tergantung dengan anggaran. Jadi jangankan setelah itu nantinya, ya, setelah SDMnya sudah ada, bagaimana SDM ini selalu berupaya untuk meningkatkan keterampilan dengan pelatihan, dengan peralatan yang ada. Di sisi lain juga kita peralatannya juga sangat terbatas. Jadi kalau bicara peralatan terbatas, kembali lagi ujung-ujungnya anggaran. Apalagi kita ini kan damkar di sini ini Cuma satu bidang. Tidak satu SKPD, tapi bidang saja di dalam satu SKPD dia hanya satu bidang. Jadi itu dalam kelembagaan memang tidak leluasa dalam mengelola anggaran dan juga alokasi anggaran juga kan terbagi, ya. Kita ada beberapa bidang dalam SKPD. itu terbagi

13. P : Berarti di dalam kebijakan pembagian strukturnya ya pak ya. Itu juga termasuk suatu penghambat ya pak ya.

I : Iya. Karena begini, saya melihat begini. Damkar Nunukan dengan jumlah personil yang 600an atau lebih, ya, yang PNS atau pegawai ternyata itu hanya satu bidang. Itu kan sangat-sangat e..apa ya..ironi ya kita lihat. Karena, e, di samping ke depan ini, begitu banyak lagi yang konsentrasi kita terkait tugas pokok dan fungsi kita ini juga kalau kita masih tetap hanya satu bidang secara kelembagaan, ini juga menjadi faktor penghambat, karena kita berbicara bagaimana kita mengelola anggaran yang minim, ya kan. Namun, fleksibilitas anggaran itu kita sedikit kaku. Karena kita satu bidang.

14. P : Sudah ada pos-posnya itu ya pak ya?

- I : Iya. Kita sistem pagu ya. Sistem pagu itu salah satu kelemahan sistem pagu itu semua SKPD sudah diberi jatah. Setelah itu di dalam SKPD lagi memberi jatah lagi ke masing-masing bidang. Sehingga program kegiatan itu tidak lagi melihat skala prioritas. Paling kita hanya melihat skala prioritas dalam bidang kita saja. Tetapi tidak bisa kita bandingkan skala prioritas itu dengan SKPD lain. Sehingga tidak heran kalau ada program kegiatan yang terkesan hanya menghambur-hamburkan anggaran, di satu sisi ada program kegiatan yang sangat membutuhkan tetapi tidak tersedia anggaran.
15. P : Berarti karena ini saja, karena pagu tadi, dan juga pemadam di bawah struktur masih di bawah DKPP ya, terdiri dari lima bidang itu ya pak ya. Terus ini lagi saya tanyakan ini untuk kondisi kabup[laten Nunukan dengan visi misi kita itu pak, apakah untuk mencapai visi misi bidang pemadam kebakaran maupun visi misinya DKPP karena kita masih di bawah DKPP, berarti apakah penting untuk pengembangan sumber daya manusia dalam pemenuhan ini pak, untuk pemenuhan standar kualifikasi ini.
- I : Itu memang sangat penting. Jadi, berkembangnya suatu ya, suatu daerah dan terlaksananya program kegiatan daerah itu sangat tergantung dari SDM. Secara SDM, kalau SDMnya sudah punya kualifikasi sesuai dengan yang ditujukan, kemudian harus didukung dengan ketersediaan anggaran. Jadi itu sangat dua hal yang sangat erat sekali, jadi kalau SDM sudah kuat, kuat dalam artian kualifikasinya sudah sesuai semua, anggaran juga harus mendukung. Kalau anggaran banyak, SDM tidak tersedia, ya itulah tadi, mungkin perancangannya tidak jelas, program kegiatan tidak jelas, kemudian tidak akan tercapai visi misi kita tadi. Karena bias.
16. P : Berarti kalau untuk RKA, DPA, dan seperti PPTK dan lain itu pengaruhnya itu dengan pengembangan sumber daya itu dari sisi mana, pak?
- I : Jadi begini. Kalau kita melihat RKA, ya tadi itu ya. Kita kembali sedikit. RKA disusun berdasarkan berapa anggaran yang dikasih kita. Sistem pagu tadi. Sehingga kita dengan istilahnya sudah dijatah, ini duitnya pemadam sekian memilah yang mana yang kita lebih penting untuk bisa tercover dengan anggaran yang Cuma sekian ini. Ya kan? Nah, itu. karena sistem pagu. Nah, tinggal setelah RKA ini jadi, kemudian proses, ya syukur-syukur kalau melewati tim anggaran asistensi dan sebagainya masih tetap utuh, ya, tidak jarang juga banyak yang dicoret-coret lagi atau diubah, itu juga jadi satu kendala buat kita. Setelah ini semua jalan, ya kita harus didukung dengan staf-staff, maupun tenaga-tenaga yang memang mampu untuk mengendalikan kegiatan itu sendiri. Nah, kita di sini ya terus terang kalau pegawai itu e, admin, itu amin itu Cuma satu. Selebihnya itu ya pejabat-pejabatnya, sehingga yang lain ini yang lebih banyak saya harapkan itu mengerjakan pekerjaan khususnya administrasi, honor.
17. P : Honor ya pak ya? Karena keterbatasan jumlah pegawai negeri tadi pak ya.
- I : Khusus dalam rangka pengendalian pelaksana kegiatan ya. Administrasi kegiatan. Kegiatan yang sudah tercover di dalam DPA.

18. P : Namun, tetap di bawah pengawasan pegawai ya pak?
I : Iya. Artinya karena kemarin kepala dinas mengambil kebijakan PPTK harus pegawai dan harus golongan III. Jadi kita sudah laksanakan di sini, kita meskipun pejabatnya suka tidak suka ya harus membuat kegiatan.
19. P : Berarti itu salah satu juga pengaruhnya adalah komitmennya pimpinan ya pak?
I : Iya. Kita sepanjang kita punya pimpinan, ya kita harus tunduk dan taat pada pimpinan. Loyalitas kita kan di situ. Pegawai itu kan yang nilai utamanya di loyalitas. Kalau masalah bekerja itu semua orang bisa bekerja. Tapi tidak semua orang loyal.
20. P : Berarti itu faktor utama yang berpengaruh dalam pengembangan itu anggaran dan jumlah personil untuk PNS ya pak ya, karena kendalanya kan yang bapak sampaikan tadi adalah jumlah personil kita PNS yang sangat terbatas. Sedangkan yang honor sangat banyak. Namun, untuk kuantitasnya sudah cukup ya pak?
I : Kalau kuantitas sampai dengan saat ini sesuai dengan jumlah pos yang kita miliki dengan WMKnya masing-masing itu sudah cukup. Tetapi ke depan kita ini kan ada pengembangan daerah baru, kecamatan-kecamatan baru. Dalam kondisi sekarang ini juga masih ada beberapa kecamatan, kalau kita bicara ditambah dengan kecamatan yang baru masih ada kurang lebih 5 ya. 5 kecamatan yang belum terjangkau oleh layanan kita. Yang memang belum ada sama sekali, meskipun di beberapa kecamatan yang sudah kita jangkau ini kadang-kadang masih ada juga wilayah-wilayah yang di luar WMK kita. Tetapi masih terjangkau, tetapi kalau bicara WMK sudah keluar.
21. P : Nah ini kan pak kalau namanya pemadam memang butuh personil yang sangat banyak. Nah karena dengan keterbatasan PNS hingga kita memperdayakan honor, berarti kita membuka peluang bagi mereka untuk bisa mendapat pekerjaan. Apakah di dalam penerimaan tenaga honor itu ada sistem selektif yang bagaimana, bisa bapak jelaskan prosedurnya seperti apa, syaratnya,
I : ya...
22. P : paling tidak mungkin untuk memenuhi kualifikasinya itu ya pak ya, bagaimana itu?
I : Itu pasti ya. Kita sudah terapkan beberapa tahun ini seleksi. Seleksi dalam artian e...pola yang kita lakukan seleksi ini itu ya salah satu bentuk dari hasil, e studi banding kita dengan teman-teman damkar lain yang melaksanakan seleksi seperti ini itu memang ternyata dampaknya sangat besar di kualitas personilnya. Itu. jika bicara honor atau pegawai tadi itu ya. Orang-orang yang kita dapatkan nantinya dengan seleksi itu adalah orang-orang yang secara fisik mampu, secara intelektual juga mampu. Nah, tahapan seleksi kita di sini ada yang namanya tahapan seleksi kesehatan. Terus, seleksi kesehatan ada banyak parameter, kita kerja sama dengan e...puskesmas maupun rumah sakit. Tahapan berikutnya adalah fisik. Fisik, nah, fisik sementara ini kita sendiri yang melakukan tes fisik di sini, tetapi dengan standar-standar yang kita ambil atau mengacu pada standar-standar yang sudah dilakukan

oleh teman-teman damkar lain, dan itu kurang lebih ya. Ini bukan bicara apa, tetapi kurang lebih lah dengan standar tes fisik yang ada di e, kepolisian maupun BN. Itu tes fisiknya. Terus terakhir ada tes tertulis. Setelah tes tertulis selesai, baru ada wawancara. Jadi ada beberapa tahapan itu, meskipun di dalam masih 4 tahapan ini ada macem-macam lagi ya..kegiatannya.

23. P : Berarti memang tetap mengacu kepada permendagri ini ya pak ya. Karena ini di situ ada syarat khususnya.

I : Iya. Ada syarat bicara kesehatan aja tes kesehatan, standard tinggi badan, juga ada. Karena itu jelas sekali di permendagri itu kualifikasi personil damkar itu, jelas sekali.

24. P : E, terus untuk pengembangan, kembali lagi saya bertanya ke pengembangan sumber daya manusia ini apakah PMK ini setiap tahun itu memprogramkan untuk peningkatan ini, untuk pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi ini?

I : Iya, setiap tahun ada. Bahkan polanya tapi berbeda ya...artinya peningkatan SDM ini kan kami di sini tidak bicara harus sertifikat atau tidak, tetapi bagaimana anak-anak ini, temen-temen ini semua punya pemahaman dan punya keterampilan yang e.. mumpuni. Polanya ada yang Diklat, ada yang magang, ada yang studi banding gitu polanya seperti itu sementara ini. Cuma kita bagaimana pola yang kita ambil adalah pola yang kira-kira bisa, e, apa, memberikan e..anu...untuk banyak orang. Kalau Diklat mungkin terbatas ya. Meskipun duit kita banyak, tetapi si pelaksana Diklat juga sudah menjatah harus sekian orang. Sementara kalau magang kita cukup kerja sama dengan e., apa, e, temen-temen di damkar lain yang sudah kita anggar e...baik, kan. Kita magang ke sana, ya.

25. P : Berarti magangnya itu memang tempatnya dipilih ya pak.ya ?

I : dipilih...dipilih

26. P : Berarti sebagai, istilahnya e..kantor pemadam kebakaran jadi percontohan ya pak ya

I : iya..

27. P : . Selama ini di mana aja itu pak?

I : Kita tergantung konsennya mau e...magang masalah apa. E...magang masalah bagaimana keterampilan fisik dan sebagainya, oh, di sini, yang terkenal di sini. Magang masalah, e, teknis, ya, kendaraan dan sebagainya, oh di sini. Jadi kita pilih. selama ini kita magangnya ada di Jakarta, ada juga yang di Bandung, ada di Palopo. Kalau studi banding ya kadang-kadang ke Banjarmasin, kadang-kadang ke Jakarta, Surabaya

28. P : Jadi yang e...me....menyinggung kembali upaya bapak yang ditempuh PMK itu kan sangat banyak ya pak ya. Nah, salah satunya itu seperti bapak sampaikan tadi adalah pelatihan yang di tempat gitu. Jadi kalau untuk yang dari kecamatan itu bagaimana itu pak , kalau untuk pelatihan dari kecamatan....
- I : Pembekalan istilahnya pembekalan.
29. P : ya pembekalan..Jadi bagaimana itu pak?
- I : Jadi di internal kita juga ada program pembekalan, ya. Pembekalan ini yang kita laksanakan di sini jadi temen-temen yang dari luar kecamatan ya, kadang kita panggil ke sini. Memang tidak semua. Ya tadi kembali lagi ke anggaran. Mungkin yang kita panggil adalah komandan-komandan regunya, level danton-dantonnya, untuk kita sama-sama di sini melakukan pembekalan, baik itu, terkait teknik dan strategi, terus e....informasi-informasi lain yang bisa menambah wawasan kita, menambah ilmu kita sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengembangan perundangan. Na, itu pembekalan yang salah satu yang kita lakukan. Yang berikutnya lagi ada yang sifatnya wajib bagi kita teman-teman di sini kita wajibkan dari masing-masing shift, pletoon A B C ini, kita wajibkan melakukan pembekalan dalam piket cadangan. Ada istilahnya piket cadangan itu biasanya off kedua, mereka wajib, wajib melakukan. Jadi off kedua itu piket cadangan...piket cadangan itu bentuknya bisa latihan fisik, bisa pembekalan materi, ya ..bisa kerja bakti sosial ya..bisa olahraga massal. Ini semua sifatnya wajib. Jadi seperti itu.
30. P : Berarti terjadwal ya pak.
- I : Terjadwal.
31. P : Berarti tujuannya juga adalah untuk anu ya pak...apa.. e..peningkatan mental juga ya pak?
- I : Iya. Artinya itu sudah komplitlah ya... Komplit dalam artian baik itu ilmunya masuk ya, pembekalan materi dan lain sebagainya, untuk fisiknya juga masuk, ya..terus interaksi dengan masyarakat kita melakukan kerja bakti, ya, di lingkung-lingkungan di mana kita berada, ada pos-pos kita juga. Termasuk di situ
32. P : Jadi pak e..untuk e.. hambatan-hambatan yang sudah dialami oleh PMK ini harapan bapak kedepannya itu seperti apa untuk PMK ini pak dengan hambatan-hambatan ini. Karena di sini kan kencalanya sangat banyak juga tuntutan untuk PMK selain SDM juga sarana prasarana, itu juga kan pak, apalagi mengingat jumlah PNS kita sangat sedikit. Jadi harapan bapak untuk PMK ini ke depannya seperti apa pak?
- I : Jadi harapan kita pertama secara kelembagaan harus kuat. Kenapa saya menekankan kelembagaan ini, karena kalau bicara damkar, ya mulai dari hampir semua kabupaten kota yang ada di Indonesia ini kelembagaannya lemah. Kenapa saya bilang lemah, karena kita tidak ada satu induk setingkat departemen ataupun dirjen yang menaungi kita secara khusus. Beda dengan teman-teman BNPB, BPBD. Nah, kita ini di bawah masuk di kementerian dalam negeri, di dirjen hukum. Itupun di

sana mungkin setingkat eselon berapa saya tidak tahu, yang mengatur tentang damkar. Nah, terus yang berikutnya adalah undang-undangnya. Kita damkar ini terus terang begitu banyak saya membaca peraturan-peraturan, baik itu peraturan gubernur, peraturan daerah, ya, damkar hanya bekerja pada level itu, peraturan gubernur dan peraturan daerah, peraturan bupati dan lain sebagainya ya. Karena apa, undang-undangnya secara khusus tidak ada. Kita sebenarnya damkar ini dalam artinya lebih banyak ya dari sisi peraturannya lebih banyak sebenarnya mengacu kepada kementerian dalam...e kementerian pekerjaan umum. Tentang standar bangunan gedung, dan lain sebagainya, ya peralatan sistem proteksinya apa. Justru banyak ke sana acuannya. Beda dengan anu kan BNPB kan bencana kan, ada undang-undang khusus. Undang-undang 24 tahun 2007 tuh tentang penanggulangan bencana. Sementara di dalam undang-undang itu sendiri tidak mengkaver yang namanya kebakaran, tetapi di masyarakat kita tidak jelas e...tidak jelas dalam artian, apakah kebakaran ini dikategorikan bencana atau tidak ya. Ada sebagian yang mengatakan itu bencana, kalau skalanya sudah besar kayak kebakaran hutan ya... Ada juga yang mengatakan, oh itu Cuma musibah kalo kebakaran rumah. Tapi apapun itu, secara kelembagaan, ya, maupun e..payung hukum-payung hukumnya harus kuat. Ini harus dikuatkan. Kalau sudah payung hukumnya kuat, lembaganya kuat, PMK, konsistensi damkar ini bisa lebih baik. Kalau sampai dengan saat ini saya menilai semua damkar ini eksis. Eksis sih eksis, tetapi lembaganya lemah. Kenapa eksisnya kuat, eksistensinya sangat kuat, karena apa, yang namanya kebakaran hampir tiap hari terjadi apalagi kalo di kota-kota ya. Semakin banyak kejadian kita semakin eksisi. Tetapi kelembagaan dari dulu sampai sekarang masih lemah. Beda dengan yang BNPB, baru dibentuk kurang lebih tahun 2007-an lah. Se...se.. seiring dengan munculnya undang-undangnya itu, rame-ramenya tsunaminya dan sebagainya. Tetapi kelembagaannya langsung kuat.

33. P : Terus harapan bapak ke depan untuk jumlah personil yang legalitasnya , pegawai negeri sipil itu bagaimana, pak. Apa bapak juga punya harapan untuk ke depan dengan mereka?

I : Iya. Artinya ada bagian-bagian tertentu yang memang disyaratkan harus PNS.

34. P : Berarti penambahan ya pak?

I : Berarti kalau banyak PNSnya, pilihan kita juga banyak, jangan sampai kita memilih atau menunjuk atau menugaskan orang karena tidak ada pilihan. Itu juga konyol. Tapi kalau pilihannya banyak, kita bisa memilih yang terbaik yang kita angkat sebagai komandan regu, kah, atau komandan peleton kah, pilhannya banyak. Kalau tidak ada, kan terbatas.

35. P : Terus harapan bapak untuk tim anggaran, pak. Pasti kita punya harapan juga...whwhwhwh...

I : Pastilah. Karena itu yang menjadi kendala tadi, sehingga harapan kita secara umum saya itu lebih bagaimana mendorong, cobalah kita dalam perencanaan program kegiatan atau menyusun program kegiatan jangan sistem pagu lah. Skala prioritas.

Jadi jangan lagi bicara masing-masing SKPD menuntut supaya mendapat anggaran tinggi, anggaran besar, ya. Semua menuntut untuk mendapatkan anggaran besar. Sementara ada SKPD lain yang mungkin karena hanya setingkat kayak kita ini, setingkat bidang, jadinya terabaikan, kan. Karena dianggap udahlah, dalam satu rumah punya anak 10, uang adanya sekian, jadinya yang SD, SMP dianggap sama semua. Harusnya oh ya yang SMP sekian karena kebutuhannya sekian. Itu tadi, prioritas. Yang SMA sekian..Yang kecil ya sudah, karena memang mengacu pada skala prioritas. Skala prioritas memang agak repot di awal. Artinya di situ bisa saja kita berargument terkait skala prioritas kerjaan kita. Itu artinya program kita itu di dalam SKPD kita khususnya di bidang-bidang sendiripun, maupun di seksi-seksi, di situ sudah tersaring sebenarnya, lebih prioritas mana ini..in..nah..begitu naik bicara dalam satu SKPD dengan bidang lain, tersaring lagi yang mana prioritas. Begitu masuk ke forum SKPD kita bicara satu kabupaten dengan SKPD-SKPD lain, di situ tersaringlah semua itu. jadi kita harus mansyarati mungkin ada SKPD yang program kegiatannya sedikit akan mendapatkan anggaran kecil. Ada yang memang kebutuhannya mendesak dapat anggaran besar. Jadi itu sudah biasa. Tidak usah ada lagi yang menuntut pagu harus sama. Masa pe..SKPD ini dapat sekian ini dapat sekian, itu sudah biasa. Karena memang itu tadi skala prioritas kita yang menurut kita prioritas. Begitu masuk ke tingkat yang lebih besar bisa saja tidak prioritas lagi....tidak prioritas . Karena ada yang lebih prioritas ternyata.

36. P : Berarti harapan bapak ini ceritanya untuk tim anggaran itu ke depannya lebih selektif.
I : ya...harus lebih selektif melihat program kegiatan itu, ya. Karena mereka mengetahui semua kegiatan di SKPD-SKPD lain. Kalau kita kan hanya tau apa yang ada di SKPD kita. Tetapi tim anggaran kan melihat semua. Kalau memang tidak jelas, apa manfaat dari program ini, tanyakan. Kita bisa jelaskan.
37. P : Ya mungkin itu saja pak, dan juga saya juga ucapkan terima kasih atas kerjasamanya dengan penjelasan bapak, mungkin bukan hanya sekali ini pak ya. Nanti kalau mungkin ada kendala saya lagi akan bertanya pada bapak lagi.
38. I : ya..gak masalah
39. P : Makasi pak ya, selamat siang.
I : sama-sama, siang

Informan 2



Daniel, ST

Lampiran 4

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Staf Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan Bidang Pemadam Kebakaran Kecamatan Sebatik Timur

Lisa Isnawati

Selasa, 12 April 2016

Pukul 11.12 – 12.00 wite

Di ruang Sekretariat PMK Kecamatan Sebatik Timur

1. P: okey. Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh ibu Lisa di e PMK sebatik timur ya bu ya?

I: iya

2. P: okey. Selamat pagi. E.. tujuan saya datang ke sini bu e.. mohon ijin untuk melakukan wawancara saya sehubungan dengan e.. penelitian dan penyusunan tesis saya yang berjudul analisis pencapaian standar pelayanan minimal di bidang Pemadam Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Sehubungan dengan hal tersebut di sini e...saya ingin menyampaikan bahwa e... pemadam kebakaran itu adalah suatu jabatan atau profesi yang tidak bisa diintervensi oleh siapa pun, sehingga e... aparaturnya itu harus e..memiliki aparatur yang berkualifikasi aa sesuai dengan peraturan menteri dalam negeri nomor ena- nomor enam belas tahun dua ribu sembilan tentang standar kualifikasi aparatur e pemadam kebakaran. Yang saya ingin tanyakan pertamanya adalah bu, ee menurut ibu apakah sih yang dimaksud dengan standar kualifikasi aparatur pemadam kebarakan tersebut

I: standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran yang isinya penggolongan lima belas jenis jabatan, terdiri dari persyaratan umum, persyaratan khusus dan kualifikasi. Pemadam Satu, Pemadam Dua, Pemadam Tiga, Inspektur Muda Kebakaran, Inspektur Madya Kebakaran, Penyuluh Muda Kebakaran, Penyuluh Madya Kebakaran, In- Investigator Muda Kebakaran, Investigator Madya Kebakaran, Instruktur Muda Kebakaran, Instruktur Madya Kebakaran, Operator Mobil Kebakaran, Montir Kebakaran, Caraka Mobil Kebakaran, Operator Komunikasi Kebakaran

3. P: ee terima kasih ibu

I: iya

4. P: e...untuk selanjutnya saya ingin menanyakan lagi e... menurut ibu apakah jabatan yang dimiliki oleh aparatur pemadam kebakaran sudah memenuhi kualifikasi permendagri nomor enam belas tahun dua ribu sembilan

I: belum memenuhi

5. P: belum memenuhi

I: iya

6. P: e.... terus menurut ibu bagaimana sih caranya untuk ee pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran tersebut bu?

I: melalui pendidikan dan pelatihan dan melalui bimbingan teknis

7. P: jadi.. melalui bimtek, maupun melalui diklat ya ibu ya ?

I: iya...ya,,,ya

8. P: oh...Untuk selanjutnya sering sih sebenarnya saya tuh mendengar sebutan aparatur berkualifikasi e.. namun jadi pertanyaan saya itu apa sih sebenarnya aparatur berkualifikasi, nah, menurut ibu sendiri apa yang dimaksud dengan aparatur yang berkualifikasi tersebut ibu? Boleh diiniin ibu, ibu jelaskan gitu pengertiannya

I: ap- aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan permendagri nomor enam belas tahun dua ribu sembilan tentang standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran dan memiliki sertifikat, itu yang me- itu yang disebut dengan aparatur yang berkualifikasi

9. P: oo gitu, terima kasih ibu. Jadi aparatur yang berkualifikasi itu bahwa adalah aparatur yang telah memenuhi sertifikasi ya ibu ya?

I: iya...ya..

11. P: seperti yang ibu jelaskan tadi, e... untuk selanjutnya adalah e... bagaimana sih bu menurut ibu apakah sumber daya manusia yang di PMK saat sekarang ini atau saat ini sudah bisa kita katakan aparatur yang berkualifikasi bu?

I: belum semua

12. P: o... belum semua. E.. selanjutnya bu, menurut ibu apakah penting sih bagi pemadam kebakaran memiliki aparatur yang berkualifikasi, dan alasannya seperti apa ibu?

I: sangat penting karena di dalam permendagri nomor enam sembilan tahun dua ribu sem- dua belas tentang standar pelayanan minimal menyebutkan bahwa aparatur yang berkualifikasi adalah aparatur yang memiliki sertifikasi

13. P: makasih bu

I: iya

14. P: ehem, jangan bosan lah bu ya

I: hehe

15. P: nih...saya masih banyak bertanya

I: iya

16. P: e... menurut ibu, apa tujuan dari terpenuhinya aparatur yang berkualifikasi badi bagi pemadam kebakaran itu sendiri?
I: tujuannya adalah untuk pencapaian standar pelayanan minimal pada indikator persentasi aparatur berkualifikasi
17. P: jadi, di dalam standar pelayanan minimal itu memang ada indikator
I: iya
18. P: e..... persentasi, apa aparatur yang berkualifikasi ya bu ya
I: iya
19. P: oke. E...terus untuk selanjutnya menurut ibu apa pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia dengan aparatur yang berkualifikasi itu ibu?
I: pengaruhnya sih ya untuk pencapaiann SPM itu tadi karena dalam SPM dengan tegas bahwa pencapaiannya pada tahun dua ribu lima belas
20. P: oo gitu. Jadi pencapaian spm itu memang sudah
I: iya
21. P: sudah sangat jelas ya ibu ya
I: iya
22. P: bahwa tahun dua ribu lima belas itu harus mencapai
I: pada tahun dua ribu lima belas juga
23. P: oke, e... oke terus menurut ibu apakah pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualifikasi itu penting bagi PMK?
I: hehehehesangat penting sekali karena dengan mengikutkan aparatur dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi membuat aparatur memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan kualifikasi di dalam permendagri nomor enam belas tahun dua ribu sembilan, sehingga bisa masuk dalam kategori pencapaian SPM
24. P: oo gitu. E ...walaupun e.. di nilainya belum namun sudah punya usaha ya bu ya?
I: iya
25. P: oke, ehem ee yang untuk selanjutnya bu menurut ibu apakah sih manfaat dari pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualifikasi bagi PMK gitu bu
I: manfaatnya sih dirasakan langsung oleh DKPP itu sendiri juga dirasakan oleh Pemerintah Daerah
26. P: he'eh
I: karena PMK adalah wujud pelayanan Pemerintah Daerah dalam pelayanannya kepada masyarakat
27. P: he'eh

- I: dan untuk masyarakat sendiri merasakan pelayanan prima dari PMK dalam melaksanakan tugas pemadaman sehingga mininya kerugian jiwa juga kerugian harta benda
28. P: hmm
I: dan untuk pemadam sendiri bisa mengenal dan mengetahui cara menggunakan alat-alat pemadaman yang canggih
29. P: ooh iya. Oke, jadi memang di.. dirasakan manfaatnya bu ya?
I: iya
30. P: oleh pemerintah daerah, maupun dale male institusi sendiri
I: iya
31. P: juga oleh masyarakat ya bu ya?
I: iya
32. P: oke, e.. untuk selanjutnya ibu e.. menurut ibu pengembangan sumber daya manusia itu dapat diperoleh melalui apa saja ibu?
I: pengembangan sumber daya manusia bisa ditempuh melauai diklat, bimtek, studi banding, dan magang.
33. P: he'em
I: sebenarnya sih jika tidak dituntut untuk aparatur yang berkualifikasi untuk aparatur pemadam kebakaran Kabupaten Nunukan sudah memiliki kualitas yang memadai
34. P: he'em
I: namun karena aturan sudah berkata aparatur yang berkualifikasi sehingga dana yang ada dibagi-bagi yah...untuk diklat, untuk studi banding, juga untuk magang
35. P: he'em gitu ya, jadi dana yang ada itu dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pemadam sehingga semuanya dapat ya bu ya?
I: iya..ya..
36. P: jadi bukan hanya untuk pemenuhan sumber daya manusia yang berkualifikasi
I: endak
37. P: namun juga untuk pemenuhan sumber daya yang berkualitas ya bu ya
I: iya
38. P: karena hubungannya dengan pelayanan
I: iya
39. P: oke ibu. Ee...selanjutnya adalah e... menurut ibu pengembangan sumber daya manusia bagi pemadam kebakaran itu sendiri terdiri dari apa saja jenisnya bu

- I: seperti yang saya sebutkan di awal pembicaraan kita tadi bahwa di dalam permendagri nomor enam belas tahun dua ribu sembilan tentang standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran
40. P: he'em
I: terdiri atas lima jenis jabatan
41. P: he'em
I: dari pemadam satu, pemadam dua, pemadam tiga, dan seterusnya
42. P: hmm
I: sampai dengan operator komunikasi kebakaran
43. P: he'em, e... menurut ibu apakah saat ini pemadam kebakaran itu sumber daya manusianya sudah semua memenuhi standar kualifikasi bu?
I: belum, belum sampai saat ini, yang ada saat ini baru pemadam satu, pemadam dua,
44. P: he'em
I: inspektur muda kebakaran, inspektur madya kebakaran, penyuluh muda kebakaran, penyuluh madya kebakaran, dan investigator juga kalau tidak saya salah ingat... hehehehe...
45. P: oo iya bu iya iya
I: iya
46. P: iya he'eh, ee terus di dalam melaksanakan ini, melaksanakan apa pengembangan sumber daya manusia itu kan bu pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhi
I: iya...ya
47. P: nah, menurut ibu faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran itu meliputi apa saja ibu?
I: e... faktor yang mempengaruhi adalah pertama anggaran yang jika anggarannya besar bisa menjadi pendukung
48. P: he'em
I: dan jika sedikit bisa menjadi penghambat
49. P: he'em
I: kedua faktornya pegawai negeri sipil, yang jika jumlahnya banyak bisa sebagai pendukung
50. P: he'em
I: namun jika jumlahnya sedikit bisa menjadi penghambat
51. P: he'em

- I: karena kode rekening kegiatan yang terd- tersedia pada DPA atau RKA untuk kegiatan pengembangan SDM hanya untuk PNS
52. P: oh...gitu..
I: dan ketiga saat ini masih gabung dengan DKPPK
53. P: he'em
I: dan itu menjadi penghambat jika PMK itu Independen berdiri sendiri bisa menjadi pendukung karena bisa mengelola rumah tangga sendiri
54. P: hmm
I: jadi intinya ya itu, struktur organisasi
55. P: struktur organisasi ya..
I: keempat sarana dan prasarana
56. P: he'em
I: jika kita memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi standar
57. P: he'em
I: menjadi pendukung
58. P: he'em
I: karena kita mengadakan pengembangan SDM di tempat dan dengan mendatangkan instruktur dari ba- Ban Diklat
59. P: he'em
I: dep- dep- Departemen Dalam Negeri
60. P: he'em
I: namun karena standar yang kita punya belum memenuhi standar hal ini menjadi penghambat
61. P: he'em hmm gitu ya bu ya
I: dan kelima letak geografis juga
62. P: he'em
I: wilayah nunukan kabupaten nunukan yang letaknya terlalu jauh di ujung wilayah indonesia sehingga jarak tempuh yang dilalui sangat jauh
63. P: hmhhh
I: jadi hal ini sangat berpengaruh sekal- sekali dari sisi anggaran
64. P: he'em
I: karena untuk mengikuti pelatihan saja pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan pemenuh sta pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran yang biasanya dilaksanakan di jakarta atau di pulau jawa

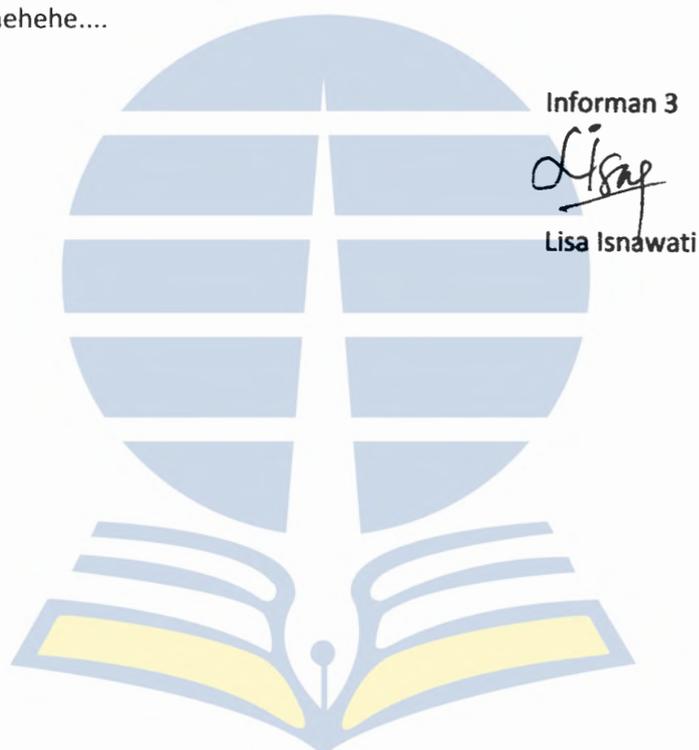
65. P: he'em
I: sehingga membutuhkan anggaran yang besar
66. P: oo gitu ya he'em
I: jarak yang harus ditempuh melalui pesawat udara ini merupakan suatu kelemahan
67. P: heem gitu. Dan itu berarti suatu faktor penghambat
I: iya, faktor-faktor penghambat juga
68. P: oo gitu he'eh. He'em. Terus ibu
I: eee Kabupaten Nunukan- keenam Kabupaten Nunukan juga masih
69. P: namun bu, jika jika ini bu jika Kabupaten Nunukan
I: o..iya
70. P: stan di daratan itu bu e... memungkinkan jarak yang ditempuh berarti itu adalah suatu faktor pendukung ya bu ya?
I: iya
71. P: oo gitu
I: bisa jadi. Jika kabupaten satu daratan dengan jakarta dengan pulau jawa mungkin jarak yang ditempuh bisa lewat darat sehingga tidak membutuhkan anggaran yang besar
72. P: oo gitu
I: ini merupakan suatu kekuatan atau faktor pendukung
73. P: oo gitu bu he'eh
I: ee keenam kabupaten nunukan masih terhitung muda
74. P: ooh gitu
I: karena terbentuknya pada tahun dua ribu sangat berpengaruh sekali karena kabupaten terus berbenah dari sisi anggaran sehingga untuk pemadam kebakaran sendiri yang jumlahnya cukup banyak kurang lebih empat ratur orang tenaga honor dan PNS yang jumlahnya enam puluh dua orang, yang tersebar di setiap kecamatan sehingga kuantitasnya yang sudah terpenuhi namun sehubungan dengan satndar kualifikasi, yang memang harus sepenahui, kabupaten nunukan belum mampu untuk memenuhi standar
75. P: heemmm
I: kualifikasi aparatur kebakaran sendiri
76. P: he'em
I: karena anggaran terse- sedia bagi pemadam kebakaran sangat kecil hal ini merupakan suatu kelemahan atau faktor penghambat

77. P: he'em
I: lain halnya jika kabupaten nunukan cukup cukup mampu untuk membiayai rumah tangganya sehingga standar kualifikasi aparaturnya pemadam kebakaran terpenuhi
78. P: heemm
I: karena sedianya anggaran cukup besar hal ini menjadi kekuatan atau faktor pendukung
79. P: oo gitu, he'eh
I: yang ketujuh pemerintah daerah provinsi, karena kemampuan Pemerintah Daerah itu terbatas, kita mengharapkan Provinsi membantu dan memfasilitas pengat- mengadakan pelatihan yang sesuai standar kualifikasi
80. P: he'em
I: yang diatur dalam Permendagri nomor enam belas tahun dua ribu sembilan terdiri lima belas jenis jabatn
81. P: he'em
I: sehingga masing-masing kabupaten akan mengirim pasukannya untuk mengikuti pelatihan sesuai standar kualifikasi, hal ini menjadi kekuatan atau faktor pendukung
82. P: he'em
I: namun sampai saat ini provinsi belum ada melakukan pelatihan pengembangan sumber daya manusia bagi pemadam kebakaran yang tujuannya memnuhi standar kualifikasi
83. P: oh...
I: jadi sehingga merupakan suatu kelemahan atau juga faktor disebut faktor penghambat
84. P: he'eh, e... terus bu e... menurut ibu apakah ada upaya e... ini bu ada adakah apakah ada upayaaa ibu atau upaya maksud ibu maksud saya ada upaya dari dkpp sendiri yaitu melalui bidang pemadam kebakaran untuk mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut bu ?
I: jadi kalau upaya itu untuk mengatasi faktor-faktor penghambat sebenarnya bidang pemadam kebakaran telah melakukan berbagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi seperti
85. P: he'em
I: pertama mengajukan anggaran tambahan
86. P: heem
I: untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga pemadam kebakaran bisa mengikutkan aparaturnya untuk pelatihan dan pengembangan juga studi banding dan magang

87. P: he'em
I: kedua melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah untuk mendapatkan biaya tambahan
88. P: he'em
I: biaya pengembangan sumber daya manusia sehingga pemadam kebakaran bisa mengikuti aparatur untuk pelatihan dan pengembangan juga studi banding dan magang
89. P: oo gitu
I: he'em. Ketiga melakukan koordinasi dengan pihak terkait studi banding sehingga pemadam kebakaran bisa menugaskan aparatur untuk studi banding untuk beberapa waktu yang cukup lama ke daerah yang pemadam kebakarannya lebih maju dan menjadi percontohan
90. P: he'em
I: keempat melakukan koordinasi dengan pihak terkait magang sehingga pemadam kebakaran bisa menugaskan aparatur untuk magang banding
91. P: he'em
I: untuk beberapa waktu yang cukup lama ke daerah yang pemadam kebakarannya lebih maju dan menjadi percontohan bagi Kabupaten Nunukan
92. P: oo gitu he'em. Terus bu untuk ini untuk apa ee solusinya bu
I: solusi
93. P: he'em
I: solusi maksudnya untuk...
94. P: e.... solusi untuk pemenuhan aparatur ya bu
I: oo iya bu yang berkualifikasi
95. P: aparatur yang berkualifikasi itu kan bu ya pen- pasti karena tadi kan ada faktor penghambat-penghambatnya itu kan bu
I: iya he'em
96. P: berarti ibu kan memiliki solusi sehingga tercapilah aparatur yang berkualifikasi
I: jadi solusi yang berkualifikasi itu jika tersedianya anggaran yang cukup besar
97. P: he'em
I: khususnya untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga pemenuhan aparatur berkualifikasi bisa tercapai
98. P: he'em. Itu solusinya ya bu ya?
I: iya

99. P: terus bu?
I: kedua jika ketersedianya sarana dan prasarana yang memenuhi standar dengan anggaran yang sedikit pema- dengan anggaran yang sedikit mungkin pemadam kebakaran mendatangkan instruktur dan Widya Iswara dari Departemen Dalam Negeri Jakarta
100. P: he'em
I: untuk melatih seluruh aparaturnya sehingga aparaturnya yang berkualifikasi tercapai
101. P: hemm he'em
I: dan jika pemadam sendiri memiliki PNS yang banyak
102. P: he'em
I: ketiga jika kelembagaan pemadam independen sehingga bisa *bigaining* ke Pusat Provinsi maupun ke Pemerintah Daerah sendiri
103. P: he'em
I: jika Provinsi membantu dengan memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi sehingga daerah kabupaten atau kota bisa mengirimkan pasukannya untuk ikut pengembangan daya manusia yang berkualifikasi sehingga aparaturnya yang berkualifikasi bisa tercapai, jadi itu solusinya
104. P: oo solusinya itu ya bu ya
I: iya
105. P: jadi solusinya tadi yang saya tangkap dari ibu tuh ada lima ya bu ya?
I: iya
106. P: yaitu tersedianya anggaran
I: iya
107. P: tersedianya sarana dan prasarana
I: iya
108. P: memiliki PNS yang lebih banyak
I: he'eh he'eh iya
109. P: maksudnya daripada tenaga honor atau lebih bisa pns nya ee yang yang semuanya adalah pns dan tidak ada tenaga honor ya bu ya
I: iya he'em
110. P: ee terus ee kelam- pu kelembagaan in- kebel- kelembagaan independen
I: independen iya
111. P: maksudnya itu bahwa PMK itu bisa berdiri sendiri
I: berdiri sendiri dan bisa bergaining ke pusat, juga pihak-pihak provinsi yang bisa membantu

112. P: he'em ..oke ibu. Kelihatannya memang sudah cukup lumayan cukup jelas juga atas apa yang selama ini saya cari mudah-mudahan ini sangat bermanfaat bagi saya sendiri bu
I: iya
113. P: he'eh dan atas waktu keluangan yang ibu berikan kepada saya juga jawaban-jawaban atas pertanyaan saya yang ibu berikan saya ucapkan terima kasih
I: iya
114. P: wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
I: wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.
115. P: Okey...makasih ibu...
I: hehehehe....



Lampiran 5

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Kasubag Penyusunan Program dan Pelaporan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan

Ita Israwati, SP

Rabu, 13 April 2016

Pukul 08.59 – 09.25 wite

Di ruangan Kasubag Sunram DKPPK Kabupaten Nunukan

1. P : Assalamu'alaikum warahmatullahi wa barakatu, bu.
I : Wa alaikum salam.

2. P : Selamat pagi bu Ita, e...Kasubag Sunram DKPP. Ini sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul e...analisis pencapaian standar pelayanan minimal pada bidang pemadam kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Yang saya ingin tanyakan, e..tadi arahan dari pak kadis, sehubungan dengan program kegiatan masalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualifikasi sesuai dengan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran, e, permen....e... peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2009 hm... Karena yang mana menurut beliau memang e...anggaran yang disediakan oleh pemerintah daerah itu e...sangat kecil sekali. Jadi memang hambatannya sehingga tidak terpenuhi atau belum tercapainya standar pelayanan minimal itu adalah masalah anggaran. Sehubungan dengan itu e...saya ingin menanyakan apakah pada pengusulan anggaran tetap melalui proses. Jadi bagaimana itu bu Ita?
I : Ee...Jadi begini bu. Yang jelas kalau untuk penyusunan anggaran itu melalui proses Terus yang pertama kalau seumpama penyusunan kan dimulai dari penyusunan rencana kegiatan, atau renja. Jadi setelah itu baru penyusunan RKA. Yang tidak ada dalam renja kami tidak akomodir di RKA. Karena akan temuan jadinya nanti. Nah...terus yang untuk masalah ini yang untuk PMK sendiri masalah SDMnya ya, e..itu SDM-nya, kita sesuaikan dengan apa namanya, dengan e... jumlah, e, jumlah e..pekerja. Bukan pekerja, apasih namanya, jumlah aparatur pemadam kebakaran, berapa anggarannya, sehingga untuk.. untuk gaji mereka kami sesuaikan dengan jumlah aparatur yang ada di pemadam kebakarannya, seperti itu bu. Dan itu ada standarisasinya bu. Kita sesuaikan dengan standarisasinya. Kayak gitu

3. P : e..Nah ini kan sehubungan dengan pengembangan mereka, karena memang sih dituntut bahwa pemadam kebakaran itu harus memiliki sertifikasi karena sesuai dengan ada aturan yang memang sudah mengikat bahwa peraturan menteri dalam negeri itu juga harus e, pencapaian SPM. Walaupun memang pada kenyataannya belum tercapai namun kita punya usaha atau upaya bahwa kelihatan kita memang sudah melakukan suatu peningkatan gitu..
I : ya..ya..ya

4. P : Nah, tadi e..pak kadis juga sudah menyampaikan bahwa memang anggaran yang tersedia untuk pengembangan sumber daya manusia itu yang mana programnya itu adalah peningkatan kualitas aparatur kebakaran kalo gak salah..
I : ee..itu.ada tersendiri...
5. P : Itu kan dia terdiri dari sasarannya itu mungkin pendidikan dan pelatihan, ya katanya, magang, yang kemarin itu, kan ketersediaannya kecil sekali.nah sedangkan dia volumenya dia kalau tidak salah sebesar 50 orang ya bu ya tahun 2015 kemarin. Ee..Nah, sehingga kan pasti akan mengajukan dana perubahan.
I : ya..
6. P : Nah maksudnya di ABT itu waktu PMK mengajukan itu apakah PMK mengajukan ataukah usulan sendiri dari program itu ya..?
I : Tidak....tidak...jadi gini Untuk sebagai catatan lah 2015 kemarin, memang itu setiap tahunnya bu pemadam kebakaran mengajukan apa namanya,untuk kegiatan untuk bimtek mereka. Jadi setiap tahunnya anggaran perubahan. contohnya kemarin, bu. Tahun 2015 kemarin, yang tadinya anggarannya hanya... hanya untuk 30 orang jadinya kayak gitu ya...
7. P : ee...
I : tapi setelah diajukan di anggaran perubahan bertambah jadi 50 orang. Jadi keseluruhan yang sudah bersertifikasi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan masalah pemadam kebakaran sekitar 50 orang. Jadi itu setiap tahunnya dia menambah memang di anggaran perubahan. menambah di anggaran perubahannya dan Alhamdulillah itu e.. setiap tahunnya disetujui sama tim panggar. Karena mungkin yang berdasarkan yang kayak itu ibu bilang tadi bahwa aparatur pemadam kebakaran harus memiliki sertifikasi. Makanya setiap tahunnya setiap dia mengajukan di anggaran perubahan disetujui sama tim panggar. Tapi mungkin ndak gini, mungkin ndak—ndak terlalu banyak juga yang disetujui. mungkin hanya sekitar penambahannya di perubahan hanya sekitar kayak 10 orang. Yang penting yang jelas setiap tahunnya adalah di perubahan.
8. P : Ya Alhamdulillah kan berarti memang ada upaya itu bahwa untuk peningkatan mereka itu. karena sih menurut e..pak kadis sendiri sebagai kepala dinas, dan e..membawahi PMK, memang mengatakan bahwa PMK itu bukan hanya karena dengan tugas dan fungsi, sehubungan dengan tugas dan fungsi bukan kita hanya memenuhi aparatur berkualifikasi. Namun, mengingat e...apa...mengingat aparatur yang sangat banyak, kita harus memenuhi aparatur yang berkualitas. Sehingga dana tersebut kan terbagi-bagi, bukan hanya pendidikan dan pelatihan yang seperti ibu sampaikan, bimtek, atau studi banding, untuk magang, nah seperti itu. Nah sehubungan dengan yang ibu sampaikan tadi ABT yang biasa mereka ajukan setiap tahun itu ibu Ita, e..apakah mereka itu memang mengajukan telahan atau usulan dari program sendiri?

I : Bukan. Dia mengajukan telahan.

9. P : oh..Telahan?

I : Mengajukan telaahan

10. P : Telaahan ke...

I : Telahan gini. Telahan itu dibuat oleh kepala bidang, lalu ditandatangani kepala bidang, baru diajukan ke tim panggar. Jadi setiap tahunnya seperti itu. Dan kami tidak berani bu untuk memasukkan langsung di anggaran perubahan tanpa ada telahan tanpa ada secara tertulis. Kami tidak berani.

11. P : Berarti semua itu kaitannya tetap menga...e..ada hubungannya dengan Renja, RKA, ya ibu ya?

I : oya...iya. Yang jelas intinya kami tidak akan akomodir di RKA kalau tidak ada di dalam Renja. Intinya harus ada di dalam Renja. Seperti itu.

12. P : Terus untuk yang apa.. aparaturnya berkualifikasi itu atau bersertifikasi itu apa ada memang bu di dalamnya?

I : Itu kegiatannya, ada kegiatan tersendiri dia bu. Bimtek mereka. Ada kegiatan....ada..ada kegiatannya...ada kegiatan

13. P : Ada kegiatan khusus ya? Berarti bukan gabung dengan kita ya bu?

I : Bukan. Bukan. Jadi ini bu. Yang untuk kita punya di sekretariat itu yang bimteknya sekretariat itu dia tidak pernah mencampuri di situ. Dia tersendiri PMK memang, Tersendiri ndak pernah dia ikut di situ. tidak gabung. Ndak pernah...ada tersendiri dia jadi itu bukan cuman bimtek aja yang ibu bilang tadi, kayak studi banding, ha..itu setiap tahunnya ada dia itu ada dia bu...

14. P : Karena untuk peningkatan kualitas tadi ya ?

I : Iya kualitas.

15. P : Terus kalau menurut bu Ita sendiri, menurut bu Ita pandangan ...pandangannya ibu Ita, pandangan ibu mungkin samalah dengan pandangan kita yang lain, e... apakah penting bu untuk peningkatan sumber daya manusianya PMK sehubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat, Bagaimana bu ?

I : Oh, sangat, sangat, sangat, apa, sangat penting. Sangat penting. Supaya e, aparaturnya pemadam kebakaran, apa namanya, betul-betul e...menguasai, menguasai pekerjaan di bidang mereka. Artinya sangat penting. Sangat penting sekali.

16. P : Apalagi ini dengan alat-alat yang canggih sekarang ya bu ya. Kalau dengan tidak ada, apa, peningkatan seperti itu kita tertinggal jauh.
I : iya tertinggal jauh
17. P : Sehingga kita memadamkan api itu dengan pakai manual, sedangkan orang sekarang sudah pakai alat.
I : iya...iya...iya...
18. P : Jadi menurut ibu Ita sendiri, maksud saya pendapat ibu, ya. Sehubungan dengan studi banding, maupun magang itu apakah juga itu sangat menguntungkan ibu? Karena kan..
I : Sangat menguntungkan siapa bu?
19. P : Maksudnya sangat menguntungkan bagi PMK. Kan kita membahas masalah PMK, aparaturnya. Apakah dengan studi banding, apa dengan magang itu juga sangat menguntungkan bagi mereka, itu. apakah mereka itu, menurut ibu itu mendapatkan ilmu pengetahuan, baik itu keterampilan, juga masalah strategi?
I : o..iya...iya.. sangat penting bu. Sangat penting. Baik dia bimtek, ataupun studi banding. Ataupun apa namanya magang ya. Magang sama bimtek sama aja ya?
20. P : Ndak sama
I : Ndak sama ya? Beda ya...sangat penting sekali. Karena dengan tujuan mereka untuk mendapatkan ilmu. Supaya, apa namanya, keterampilan dia dalam kayak memadamkan api lebih cepat, kayak gitu. artinya dengan mengikuti bimtek atau studi banding akan lebih banyak ilmu yang didapat, iya.
21. P : Sehingga paling tidak mengetahuilah bagaimana strateginya ya bu ya.
I : Cara memadamkan api.
22. P : Yang digunakan PMK yang lebih maju ya bu ya?. Menurut ibu, apakah, maksud saya pasti ibu kan mendapat hahaha.....informasi.hahaha...Informasi aah...e...tentang keberangkatan mereka gitu. Mereka itu biasanya ibu mengirimkan pasukannya itu ke PMK yang ada, maksudnya yang bisa menjadi percontohan gitu ya?
I : Iya. Itu setiap tahunnya seperti itu bu. dan didampingi itu kalau ndak kepala dinas, sekretaris yang mendampingi mereka. Jadi kalau tahun kemarin kayaknya dikirim ke, ada yang ke Makassar kalau tidak salah, ada yang ke Bandung, jadi itu setiap tahunnya sudah seperti itu bu. jadi yang dicari bukan asal pergi magang atau studi banding. Jadi betul-betul dia survei dulu di sana, yang mana betul-betul PMK yang di luar provinsi yang sudah apa namanya, kualitasnya sudah bagus begitu, baru datang ke sana.

23. P : oh..Jadi sebelum pengiriman berarti mereka survei dulu ya bu?
I : Survei dulu kayaknya
24. P : Berarti memang ada surat resmi mereka melakukan survei ya bu ya?
I : o..iya.
25. P : Biasanya dalam bentuk apa itu bu?
I : Kayak telaahan staf. Kayak seperti itu.
26. P : Jadi dia mengajukan telahan ya. Telahannya ke?
I : Ke yang dituju nanti.
27. P : Dituju nanti.E...maksudnya telahan untuk berangkat awalnya itu, ke..kepala..
I : Oh iya Kepala dinas.. pak Sesuai dengan prosedur. Dari Kepala bidang, dan seumpama yang berangkat kasinya kan. Kasinya dengan para personil pemadam kebakaran dia mengajukan ke kabid, baru ke kepala dinas.
28. P : Oh, begitu. Jadi melalui prosedurnya,
I : sesuai struktur
29. P : sesuai dengan SOP-nya ya bu.
I : iya
30. P : E..Mungkin itu saja ya bu Ita. Kalau nanti saya butuh informasi lagi untuk yang lebih dalam, saya minta tolong penjelasan dan keterangan dari ibu Ita. Dan untuk sementara ini cukup dulu, terima kasih atas apa yang telah ibu bantu. E..Sumbangsih ibu sangat...sangat berharga bagi saya. Assalamu'alaikum warahmatullahi wa barakatuh
I : Wa'alaikum salam wa rahmatullah wa barakatuh. Whwhwhwh..

Informan 4

Ita Israwati, SP



Lampiran 6

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Sekretaris Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan

Drs. Amrosius Lawe Tukan

Kamis, 14 April 2016

Pukul 09.43 – 10.15 wite

Di ruangan Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan

1. P : e.. Selamat pagi komandan e...
I : ya pagi
2. P : ee..ini sebenarnya sehubungan saya datang kesini itu untuk melakukan wawancara yang mendalam
I : iya
3. P : sehubungan dengan e.. .penyus....penelitian saya pada penyusunan tesis saya yang berjudul analisis pencapaian standar pelayanan minimal bidang Pemadam Kebakaran Dinas.. Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran Kabubupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara (I : "ya") nah..sehubungan hal tersebut komandan saya disini ingin menanyakan informasi tentang jumlah e..pegawai PMK baik itu honor maupun e.. PNS nya ("ya") untuk tahun.. awal tahun 2015
I : Pegawai PMK itu memang saat ini terdiri dari dua ya.. ("ya") ada yang PNS.. ada yang non PNS atau honorer..("ya") PMK itu terdiri dari satu kepala bidang ("ya") dan dua kepala seksi nah...lalu pegawai yang ada di PMK itu PNS nya saat ini berjumlah 62 orang sedangkan untuk honorer ("eeh") itu 302 orang..ya
4. P : 302 itu untuk awal..
I : awal 2016..e..2015
5. P : 2015 ya pak ya berarti kalo dia awal berarti untuk 2015 itu berarti ada perubahan ya pak ya jumlah tenaga honor nya ya pak ya
I : pada 2015 kan PMK melalui dinas pertamba...e....dkppk melakukan rekrut terhadap pegawai honorer baru untuk memenuhi ketentuan syarat minimal jumlah tenaga di bidang pemadam kebakaran melauli proses seleksi akhirnya diterima kurang lebih seratus orang dan dengan demikian maka pada tahun 2015 setelah ada proses rekrutmen baru maka jumlah e.. pegawai khususnya honorer itu menjadi 100.....402 org sehingga kalau digabung dengan PNS menjadi 464 orang
6. P : o iya siap...e...berarti perjalanannya itu dia ada perubahan untuk memenuhi kuantitasnya tadi komandan ya
I : Iya
7. P : nah sehubungan dengan hal tersebut yg ingin saya tanyakan kembali e..ini...apakah komandan mengetahui tentang aparatur yang berkualifikasi e..sesuai dengan peraturan menteri nom..e..peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2009

tentang standar kualifikasi aparatur bidang pemadam kebakaran, nah kira-kira informasi tersebut komandan bisa dapatkan dari mana gitu kan karena apalagi kan e.. informasi yang saya dapatkan sebelumnya komandankan baru aja pindah di sini

I : Betul

8. P : tapi kan komandan mengetahui kondisinya PMK gitu kira-kira seperti apa tuh komandan

I : e...aparat yang sudah memenuhi kualifikasi di PMK itu prosesnya tentu melalui bimtek dan melalui e..kegiatan diklat nah memang tidak setiap kali kita mengirim untuk bimtek dan diklat itu lalu kemudian memperoleh e.. sertifikat e..lulus tetapi e...tiap tahun kita selalu mengirimkan. saat ini memang di PMK saya enda hafal itu berapa yg sudah bersertifikat dan berapa yang belum dan sudah.....e ...yang sudah ikut tapi belum memenuhi yang belum lulus itu berapa tapi memang tiap tahun itu kita laksanakan diadakan

9. P : e..berarti memang upaya untuk .peningkatan.. e.. sumber daya aparatur itu ..e..tetap dilakukan ya komandan ya ee..

I : tetap kita lakukan dan selalu kita lakukan

10. P : nah e..itu kan informas ...e..jumlahnya komandan itu belum pas belum jelas itu tapi mungkin komandan tahu bahwa dengan jumlah PMK apa yang apa yang sangat banyak baik itu honor maupun pegawai seperti komandan sampaikan jumlah totalnya 464 org.. e.. itu kan komandan e... sehubungan dengan anggaran kemungkinan ya komandan ya..apakah kira-kira menurut komandan e..semua e..pegawai PMK itu sudah memiliki sertifikat yang seperti yang komandan sampaikan ataukah hanya memenuhi kualitasnya saja jadi maksudnya kualitas itu mereka kan sudah melakukan upaya e..untuk memenuhi keahlian dan keterampilan mereka namun belum memiliki sertifikat..

I : Jadi begini..pertama untuk kualifikasi e.. itukan ada dua, ada yang namanya kualifikasi administrative dan ada yang kualifikasi teknis. Ya..untuk kualifikasi administratif itu lebih kepada bagaimana e.. standar untuk bisa menjadi tenaga apa mendapatkan sertifikat menjadi orang yang dipandang mampu untuk menjadi panitia lelang barang dan jasa sedangkan kualifikasi teknis adalah kualifikasi yang dimiliki oleh para pekerja lapangan atau para tenaga lapangan teknis seperti pemadam kebakaran itu memang ada beberapa jenjang memang e..dan..tiap tahun e..khusus PMK itu selalu kita.. dorong untuk mereka memiliki kualifikasi teknis karena tanpa itu mereka nanti di lapangan kan nanti malah kerjanya tidak memenuhi SOP kan ee..itu nah e..itu sasaran utk kualifikasi teknis itu tidak terbatas hanya pd pegawai negeri tetapi semua sejauh tersedianya anggaran lalu informasi tentang pelaksanaan e...diklat kualifikasi teknis itu lalu yang ketiga memang tentu e...ada kebijakan pimpinan untuk e..para .pekerja itu tetapi yang jelas bahwa perlu dibutuhkan nah hampir sa.. saya juga tidak hafal persis sudah berapa yang sudah memiliki kualifikasi administratif dan layak untuk menjadi tim..e..di..pe lelang e..barang dan jasa dan kualifikasi teknis juga saya tidak hafal persisnya tetapi setiap tahun kita selalu e..mengirim tuk mengikuti

11. P : Ya siap komandan e..ini lagi komandan e..sehubungan lagi dengan komandan sampaikan bahwa itu adalah SOP mereka standar operasional e..otomatis kan di dalam melakukan SOP itu berarti ada pelayanan dasarnya kan komandan

I : Betul

12. P : pelayanan dasar itu kan hubungannya dengang standar pelayanan minimal di dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 62 th 2..e permendagri nomor 69 tahun 2012 tentang standar pelayanan minimal baik itu disitu kan cakupannya untuk Satpol PP untuk Catatan Sipil maupun untuk pemberdayaan perempuan KB maupun untuk PMK sendiri nah di situ saya lirik e..di PMK itu ada 4 indikator komandan nah indikatornya itu ada WMK saya lihat itu ada WMK terus ada capaian target waktu respon time...I: "respon time" terus ada pemenuhan aparatur yang berkualifikasi seperti yang saya tanyakan tadi terus ada capaian mobil di atas 3000 sampai dengan 5000 liter nah yang saya ingin tanyakan sehubungan dengan apa e..rencana strategis ataupun renja pemerintah daerah kabupaten nunukan , nah itu di ..dimana di dalam SPM itu apakah 4 indikator itu sudah memang menjadi prioritas atautkah hanya sebagian itu

I : jadi gini kabupaten nunukan ini kan saat ini e.. memiliki 19 kecamatan itu ya 19 kecamatan e.. dengan dan kabupaten nunukan itu tersebar 3 pulau, pulau nunukan pulau sebatik dan daratan di Kalimantan nah sehingga e..dlm proses untuk memenuhi salah satu kewajiban pemerintah untuk pelayan dasar ini memang saat ini salah satu target pemerintah kabupaten nunukan adalah mengusahakan supaya di setiap kecamatan ada unit pelayanan pemadam kebakaran ya nah hanya belum tercapai e..belum semua kecamatan kita e..punya unit di sana ya..punya kru untuk itu sebab salah satu e..apa satu kru saja minimal sekitar 15 sampai 17 orang dengan unit-unit e.. mobilnya itu pertama, yang kedua e..apabila pemenuhan e..pelayanan di masing-masing kecamatan itu walaupun belum terpenuhi tapi ya kita yakin bahwa apabila karena ada sentra ya sistem sentra sehingga ya bisa terjangkau pelayanan semua lalu pada saat yg sama tenaga yg kita punya harus mengikuti apa yang namanya latihan standar itu kan kualifikasi tadi itu dengan beberapa kriteria tadi ya nah beberapa kriteria tadi sehingga e.. kalau ditanyakan tentang e..bagaimana memenuhi standar pelayanan minimal e..tentu kita berusaha untuk pertama standar pelayanan minimal dari sisi pemenuhan wil..pe WMK disemua kecamatan harus tersedia..dan yang kedua ditiap unit itu memiliki e..jumlah tenaga dan jmlh unit kendara yang bisa memenuhi syarat kegiatan pemadaman itu e..misalnya di pemadaman itu kan ada mobil yang hanya sifatnya hanya suplai ada mobil yang memang tugasnya untuk melakukan proses pemadaman ya kan lalu ada unit untuk e..operasionalnya mereka ya kan tanpa itu tentu e..nanti akan kesulitan nah saat ini kita sedang menuju kesana bahwa kalau bisa di masing-masing e..tempat..di masing-masing unit itu tersedia personil dan unit-unit kendaraan yg memenuhi ketentuan fungsi tugas daripada pemadaman kebakaran di daerah itu nah itu

13. P : Oh berarti itu masih dalam perencanaan ya komandan

I : masih dalam perencanaan karena begini keterbatasan anggaran juga tetapi saat ini kita berharap pemerintah pusat juga bisa .membantu atau pihak pemerintah pusat juga bisa mengarahkan e..programnya ke wilayah kabupaten nunukan

14. P : e..berarti komandan karena memang keterbatasan anggaran itu dan seperti harapan komandan bahwa mudah-mudahan pemerintah pusat bisa membantu nah apakah itu komandan kalau harapan hanya harapan tanpa upaya kemungkinan kan tidak akan terkabul ya kan komandan I : "e..e..e." berarti mungkin dengan harapan yang komandan sampaikan tadi berarti kita ada melakukan upaya ya komandan misalnya da usulan

I : upaya yang kita lakukan adalah tentunya kita me..memotret ..potret kabupaten nunukan dari bidang pelayanan dasarnya itu soal pe pemadaman kebakaran ini kita buat dalam satu potret e..gambaran secara riil dengan wilayah dengan kecamatan dengan kondisi saat ini dan sebagainya kemudian itu kita buat dalam satu gambaran jelas dan kita sampaikan kita tidak hanya kita kirim tetapi e.. kita lakukan pendekatan –pendekatan dengan pihak perencana di pusat sebab..untuk mereka memahami bahwa situasi di kabupaten nunukan sangat perlu mendapat perhatian hups...kita harapkan jadi hanya bahwa tidak hanya apa menyampaikan keadaan yang belum memenuhi syarat tadi tapi usaha kita ke pemerintah pusat juga telah kita lakukan melalui pengajuan proposal melakukan pengajuan apa mengadakan pendekatan-pendekatan secara langsung secara fisik dengan pihak perencanaan di pusat lalu yang ketiga bekerjasama dengan pihak legislatif untuk sama-sama memperjuangkan.. e.. dalam anggaran baik di APBD Kabupaten APBD Provinsi maupun di APBN ..P : "oh APBN"..

15. P : Jadi upaya itu sudah dilakukan semua ya komandan ya..

I : ya sudah dilakukan

16. P : baik itu melalui usulan maupun melalui pendekatan.."pendekatan" fisik maksud..maksudnya adalah koordinasi ..I : " ya koordinasi" he..e..e..berarti itu sudah kabupaten nunukan itu karena mungkin karena apa..e.. karena anggarannya bukan hanya untuk satu bidang karena seperti yang komandan kata kan tadi sehingga dengan anggran yang terbataskita melakukan mohon bantuannya dari pusat maupun dari provinsi yang mungkin itu yang sangat menarik sekali komandan berarti mungkin nanti saya karena dengan usulan itu berarti nanti saya akan meminjam pengusulan itu kan komandan karena kita usul sebagai lampiran penelitian saya " OK"

I : kita tahun 2015 sebenarnya sudah ada program melalui DAK ya melau DAK itu di e..beberapa bagian kebutuhan unit kendaraan dan kelengkapan di PMK itu dari pe..pusat .e.. meminta kita untuk mengajukan proposal atau mengajukan rencana kebutuhan. Dan rencana kebutuhan itu kita sudah buat kita sudah kirim bahwa e..tapi rupanya ada perubahan kebijakan sehingga tidak terealisasi.."ehe.."nah jadi kalo dibutuhkan dokumen ..e ,,itu arsip..e..itu..bisa di ce..bisa diminta sama bidang PMK.."ehe"..dan bisa di e..dapatkan tetapi yang jelas proses untuk meminta bantuan kepada pusat dukungan program dari pusat sudah kita lakukan sejak 2015. 2016 ini juga ada sudah ada sudah kita ajukan. 2017 kita masukkan dalam renja

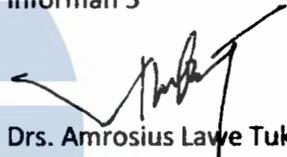
17. P : Berarti sudah ada

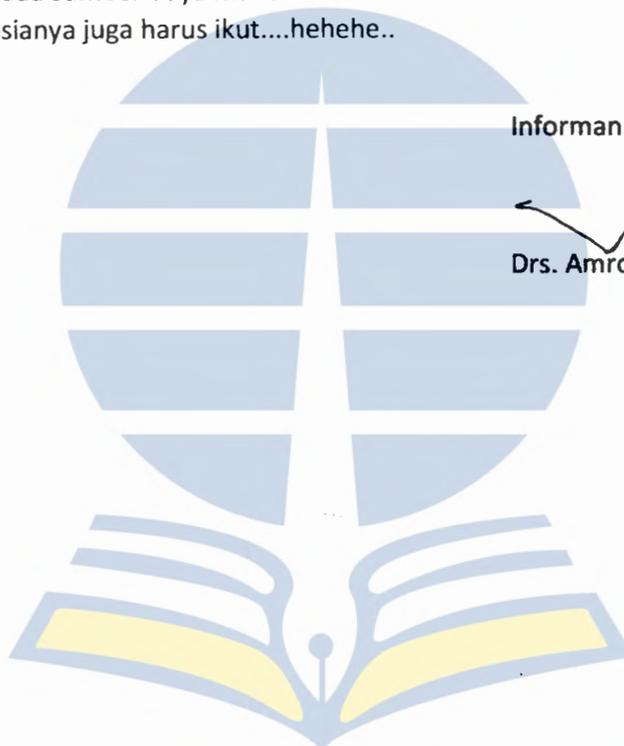
I : sudah ada

18. P : upaya2 kita untuk mencapai intinya adalah untuk pencapaian standar

- I : betul
19. P : pelayanan minimal kita ya komandan ya baik itu pemenuhan WMK NYA untuk pemenuhan apa e..kendaraan
I : ya
20. P : operasional maupun kendaraan yang untuk mobil suplainya maupun pemadaman
I : ya
21. P : tadi komandan ya mungkin juga untuk pemenuhan sumber daya manusianya yang sesuai dengan standar kualifikasi
I: ya betul
22. P : komanda ya..karena menurut kita sih mungkin walau barangnya ada istilah alat ada tanpa ada sumber daya manusia
I : manusianya juga harus ikut....hehehe..

Informan 5


Drs. Amrosius Lawe Tukan



Lampiran 7

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan

Umi Kalsum, ST

Kamis, 14 April 2016

Pukul 10.02 – 10.25 wite

Di ruangan Kasubag Umpeg DKPPK Kabupaten Nunukan

1. P : assalamualaikum warrohmatullahi wabarokatu, selamat pagi e..bu Umi Kalsum..ee..saya ibu Ritha di sini saya akan melakukan wawancara kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian atas nama bu Umi Kalsum. E..sehubungan dengan penelitian saya pada penyusunan tesis saya yang berjudul Analisis Standar..e..Analisis Pencapaian Standar Pelayanan Minimal pada Bidang Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara. Nah yang ingin saya tanyakan di sini ibu Umi karena sehubungan dengan tesis karena butuh dengan wawancara yang mendalam sehingga saya mohon informasi dari ibu Umi e jumlah ...jumlah untuk tenaga atau aparatur e..PMK sendiri dari awal tahun 2015 sampe dengan 2016 e..mohon penjelasan dari bu Umi

I : Terima kasih dari sini saya kami menjelaskan selaku Kasubag Umum di DKPP untuk awal dua ribu...dua ribu lima belas

2. P : awal dua ribu lima belas ?

I : ee...dua ribu lima belas sekitar..perekrutannya itu sekitar 249 orang

3. P : e..itu untuk tenaga honor ya ibu ya ?

I : tenaga honor lapangan,

4. P : oh..tenaga honor lapangan

I : terus selanjutnya di akhir 2015 mereka ada lagi ada penambahan personilnya sekitar 402 orang

5. P : itu total..?

I : totalnya

6. P : total keseluruhannya ya ? berarti ada penambahan personil

I : ya,

7. P : kurang lebih 100 lebih ya..

I : iya..

8. P : eeh..

I : dan di ak...di awal dua ribu..e di...

9. P : dua ribu enam belas

- I : ee...di awal dua ribu enam belas
10. P : jumlahnya..?
- I : total keseluruhannya berjumlah 414 orang
11. P : oh...414 orang itu untuk tenaga honor ya bu Umi ya?
- I : Operator lapangannya
12. P : eeh...Operasionalnya maksudnya ?
- I : Operasional lapangan
13. P : berarti kalo untuk jumlah PNS nya bu Umi tahu ya bu Umi ya ?
- I : ya
14. P : apakah ada perubahan jumlah PNS nya atau belum gitu ?
- I : kalo untuk PNS nya yang kami pun...yang kami data di awal dua ribu enam belas sampai ke dua ribu enam belas untuk yang...yang..ber...ada jabatannya...di Kabid 1 orang, Kasi nya 2, stafnya...untuk staf adminnya 2 orang, penyuluhnya 4 orang tapi di awal 2015 mereka menerima orang setelah 2016 ini di mutasi sehingga menjadi 4 orang di 2016 nya nah....untuk...untuk lapangannya yang PNS nya sekitar 53 orang
15. P : e..lima puluh..?
- I : lima puluh tiga orang
16. P : jadi totalnya 61 ibu ya ibu ya ?
- I : ya
17. P : oh totalnya 61 orang ya ?
- I : totalnya 62 bu
18. P : oh..62 ya..62 orang. Nah terus itu untuk seperti yang bu Umi sampekan tadi bahwa e..untuk tahun 2016 informasinya maupun 2015 awalnya yang bu Umi sampaikan bahwa awal 2015 itu jumlahnya 249 itu terdiri dari apa aja itu bu Umi mungkin bu Umi bisa jelaskan
- I : maksudnya pegawai yang untuk masing-masing jabatan kah ?
19. P : eeh...itu terbagi di Kecamatan-Kecamatan ya bu ya...?
- I : iya
20. P : oh...gitu
- I : ini untuk yang tahun 2015 yang sudah saya jelaskan awal tadi
21. P : eeh...249 tadi...aha...
- I : eeh..di sini untuk yang staf adminnya kita tidak ada penambahan tetap itu 13 orang, terus untuk Kecamatan Nunukan...Nunukan Selatan sekitar lima

puluh...seratus lima puluh orang, untuk Sebatik 50 orang untuk datanya ke camatan Sebuku dan Tulin Onsoi 19 orang dan Kecamatan Sembakung 11 orang dan Kecamatan Lumbis 11 orang

22. P : oh jadi dia terbagi-bagi di Kecamatan-Kecamatan ya bu Umi ya..?
I : ya
23. P : oh..gitu jadi dengan yang sepertiyang bu Umi sampaikan tadi bahwa di akhir 2015 itu terjadi perubahan sehingga totalnya ada 402 berarti itu adalah dan juga seperti yang ibu jelaskan bahwa tenaga admin juga tidak ada perubahan berarti perkrutan mereka itu adalah tenaga operasionalnya ya buy a..?
I : ya
24. P : oh..berarti kurang lebih seratus ya tu bu ya..?
I : seratus
25. P : oh gitu ya, nah sehubungan dengan hal tersebut bu yang ingin saya tanyakan apakah ibu tahu sehubungan dengan standar pelayanan eh..standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran yang sesuai dengan Permendagri Nomor 16 Tahun 2009 apakah itu PMK...PMK itu semuanya memiliki sertifikasi sesuai dengan Permendagri tersebut ?
I : di sini kami jelaskan e...berkas yang kami terima data yang kami terima tuh yang mendapatkan sertifikasi sesuai dengan keahlian mereka itu sekitar dua puluhan
26. P : dua puluh orang ya..? berarti belum semua
I : belum semuanya
27. P : karena PNS nya ada 62 e..honor nya ada sekian gitu..nah berarti dengan hal tersebut itu ibu e...mungkin ada e anu ya bu ya...mungkin ada faktor kendalanya itu ya bu ya ?
I : ya
28. P : menurut ibu biasanya faktor kendalanya itu dari apa itu bu ya..?
I : kendalanya sih.yang .seperti yang kita ketahui semua SKPD sesuai...terkendala dari masalah anggaran
29. P : oh...dari anggaran., kalo itu sudah lumrah ya bu ya ? karena seluruh SKPD seperti itu
I : ya
30. P : terus dar sisi anu kita bu sebagai PMK kita itu apa bu, apakah e..apa...karena..mungkain ada hal yanag diprioritaskan gitu kan bu eeh..atau mungkin ada pemenuhan nah kan apalagi seperti di PMK ini kan sebagai pelayanan dasar ya bu ya..?
I : ya

31. P : pelayanan dasar..sehingga di dalam SPM-nya atau standar pelayanan minimalnya kan ada empat indikator bu..?

I : ya

32. P : Nah empat indikator itu terdiri dari Wilayah Manajemen Kebakarannya atau WMK, respon time nya atau capaian target, e..yang se.. informasi yang saya dengar itu terus apalagi e..pemenuhan apa...capaian mobil kebakaran juga di dalam pemenuhan..e..apa .aparatur yang berstandar kualifikasi, nah menurut ibu apakah semuanya empat indikator itu menjadi prioritas ataukah mungkin ada sebagian karena sehubungan dengan kendalanya tadi di anggaran untuk pengembangan sumber daya tadi, apakah memang apakah di proritaskan adalah sumber daya-nya ataukah mungkin sumber daya-nya tidak diprioritaskan tetapi ada yang dipri..prioritaskan gitu menurut ibu Umi yang diprioritaskan apa saja ?

I : Untuk pencapaian SPM yang diprioritaskan semua yang dijelaskan tadi itu sebenarnya hanya tiga yaitu pencapaian wilayah manajemen kebakaran, yang kedua adalah capaian target waktu atau respon time dan yang ketiga adalah mobil kebakaran di atas 3000 liter sampe 5000 liter

33. P : oh...jadi empat indikator itu belum..tidak diprioritaskan semua ya ibu..?

I : hanya tiga

34. P : oh..hanya tiga saja yang diprioritaskan berarti di situ kan ada sebabnya kan bu ya ?

I : ya

35. P : bisa ibu jelaskan sebabnya hanya tiga saja yang diprioritaskan itu ibu ?

I : tadi sudah saya jelaskan...dari yang kita jelaskan di atas tadi masalah pencapaian SPM yang diprioritaskan sebenarnya karena Kabupaten Nunukan adalah Kabupaten yang baru sehingga perlu berbenah di dalam penataan kota, pemenuhan sarana dan prasarana juga peningkatan manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan dana yang minim sehingga peningkatan SDM mereka melalui pendidikan dan pelatihan, pelatihan studi maksud saya studi banding...maksud saya PMK melalui pendidikan dan pelatihan, atau studi banding dan magang yang tujuannya bukan hanya untuk pemenuhan kualifikasi tetapi juga kualitas aparatur gitu

36. P : oh..karena Kabupaten Nunukan ini masih Kabupaten yang baru ya bu ya..?

I : ya, baru

37. P : oh..sehingga dia harus tercapai semua ya ibu ya baik dari segi SDM yg diprioritaskan tadi maupun di dalam sumber daya manusianya jadi e..tujuannya dia bahwa sumber daya manusia yang harus ditingkatkan bukan hanya e..istilahnya bukan hanya yang memiliki berse...sesuai standar kualifikasi namun pemenuhan kualitasnya ya bu ya..?

I : iya...kualitasnya..

38. P : oh...melalu studi banding atau magang tadi, oh ya...mungkin itu aja bu Umi informasi yang saya minta nanti kalo pada penyusunan saya nanti di kemudian hari ada hambatan nanti saya akan minta informasi lanjut ya ibu..>
- I : silahkan, ya
39. P : terima kasih, wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatu..
- I : wa'alaikum salam..

Informan 6



Umi Kalsom, ST



Lampiran 8

TRANSKRIP WAWANCARA

Wawancara dengan Kasi Pemadam Kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran (DKPPK) Kabupaten Nunukan

Yarius Pare Ruru, ST

Senin, 18 April 2016

Pukul 10.53 – 12.30 wite

Di ruang Perlengkapan Kerja PMK Kabupaten Nunukan

1. P : e...selamat pagi pak Yarius selaku Kasi Pemadam Kabakaran e..Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran. Saya ibu Ritha ingin melakukan wawancara terhadap bapak atas penelitian saya pada penyusunan tesis saya yang berjudul analisis pencapaian standar pelayanan minimal pada persentase e..aparatur yang berkualifikasi bidang pemadam kebakaran Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.e..yang pertama yang saya ingin tanyakan bagaimana sih menurut bapak e.. jabatan e... petugas operasional dinas pemadam kebakaran berdasarkan e...peraturan menteri dalam negeri nomor 16 tahun 2009 itu pak. E...untuk jenjang jabatannya itu terdiri berapa jenis jabatan

I : kalo berdasarkan Permendagri itu — jenjang jabatan di pemadam itu ada 15 eeh...menurut saya itu sudah jelas bahwa dari Permendagri jabatan itu sebenarnya fungsional cuma di..di..di..Kabupaten Nunukan itu belum di fungsionalkan dan memang itu belum fungsional sampai ke pusat kemarinpun kita sempat studi ke sana jabatan itu belum fungsional masih dijadikan struktural tapi menurut saya efesiennya itu harus fungsional kenapa begitu karena di situ sudah terbagi pembagian tugas dari masing-masing aparatur pemadam kebakaran jadi mereka tinggal fokus untuk mengerjakan itu. Saya beri contoh penyuluh pertanian merekakan fungsional itu tinggal yang tidak fungsional harusnya ditingkat pimpinan administrasi

2. P : Oh..gitu.. terus..e..apakah di PMK ini pak e..untuk jabatan-jabatan yang berdasarkan seperti bapak sebutkan tadi itu bahwa memang sangat banyak ya pak ya e..apakah di.. PMK saat ini jabatan – jabatan tersebut sudah terpenuhi semua atau baru beberapa bagian gitu pak

I : dari 15 kualifikasi yang ada itu ja.. kualifikasi yang sudah terpenuhi itu baru pemadam 1, pemadam 2 kemudian inspektur muda...inspektur muda yah baru itu tiga kualifikasi yang terisi

3. P : Kalo untuk amu pak penyuluhnya bagaimana pak..

I : oya ..di penyuluh itu sebenarnya ada tiga kualifikasi cuman kalo kita lihat persyaratan umum yang ada di permendagri..

4. P : eeh..permendagri

I : Nunukan agak sulit kita penuhi nah karena di Kabupaten Nunukan ini untuk PNS-nya yg ada di pemadam itu rata-rata sekolah menengah umum sementara persyaratan yang ada itu minimal D 3 itu persyaratan umum kemudian dari

teknisnya juga ada beberapa hal yang tidak bisa dipenuhi mungkin kalo untuk penyuluhan agak berat persyaratan umumnya

5. P : berarti pak..ehm...apakah menurut bapak bahwa pengembangan sumber daya manusia itu merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk pemenuhan standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran pak.. maksud saya pengembangan sumber daya manusia itu perlu apakah merupakan kegiatan yang harus dilakukan gitu..

I : kalo itu harusnya iya

6. P : eeh...

I : cuman ya itu tadi bahwa yang dipersyaratkan di permendagri itu ketika kita sinkronkan kondisi yang ada di DKPPK khususnya di bidang Pemadam masih banyak hal yang belum bisa terpenuhi kalo memang untuk pengembangan yaitu tadi seperti yang saya katakan harusnya mereka difungsionalkan supaya bisa fokus kerja dengan tugasnya masing-masing dan bisa terpenuhi standar kualifikasi itu walaupun kita tidak difungsionalkan menurut saya tidak akan bisa terpenuhi standar yang ada itu

7. P : ehm...oh berarti memang sebenarnya pengembangan sumberdaya manusia itu memang sangat penting ya pak ya namun persyaratan di anu itu di permendagri itu memang ee.. agak berat ya pak ya karena PNS rata-rata SMU. Terus apakah e..menurut bapak itu..gini pak em...jumlah...nah ini yang ingin saya tanyakan pak em...jumlah keseluruhan..mungkin bapak tahu persis jumlah keseluruhan pegawai PMK itu ada berapa orang pak untuk tahun 2015

I : kalo ..kalo 2015 jumlahnya 460 lebih.

8. P : oya...ya..

I : lebihnya nda tahu berapa nah itu pegawai di PMK ya. Cuman Pegawai kan ada honor ada PNS

9. P : eeh..

I : nah untuk yang PNS itu jumlahnya 62 sisanya itu honor..

10. P : honor ya.oh .berarti mungkin yang maksud bapak jumlah yang 460 an lebih itu terdiri dari PNS dengan honor ya pak ya

I : iya

11. P : ehm...iya Cuma nanti kita cek di SKkali ya pak ya

I : ya...jelasnya ada di SK

12. P : di SK ya pak ya

I : atau di staf bagian kepegawaian...

13. P : iya..terus kalo untuk anu pak 2015 itu apa ada rekrutmen baru atau mungkin tetap berdasarkan jumlah di 2014

I : kemarin ada rekrutmen

14. P : ehm...
- I : tapi selalunya honor
15. P : oh selalunya honor ya
- I : iya..untuk PNS kita malah tidak ada penambahan, padahal seperti yang saya katakan tadi PNS kita kurang untuk dijadikan pasukan pemadam untuk memenuhi standar kualifikasi tadi jadi kemarin dua ribu ena dua ribu lima belas ada tambahan dua puluhan ya berapa..sekarang yang jelas 2016 itu sudah jumlah honor bertambah lagi
16. P : kenapa pak...kho bapak menekankan itu PNS padahal kan di standar kualifikasi sesuai peraturan menteri dalam negeri itu kan tidak ada menegaskan bahwa harus PNS pak namun bapak di sini menegaskan PNS ..PNS gitu kenapa ya pak ya mungkin ada faktor-faktornya gitu atau seperti apa gitu pak..
- I : mungkin begini..di standar kualifikasi itu pasti PNS
17. P : oh pasti PNS ya..
- I : di syarat umum saya yakin pasti PNS cuman yah itu tadi bahwa jika kita meminta PNS tidak bisa sementara kita juga dituntut supaya kinerja kita lebih baik yang simple yah terima honor walaupun standar kualifikasi atau legalitas mereka tdk bisa kita penuhi tapi yang penting kemampuan dan skiil kita bisa tinggal legalitas kertasnya di atas kertasnya yang tidak ada
18. P : Berarti kalo untuk honor itu kan pak ada sarjananya juga ya pak ya
- I : ada
19. P : ada sarjananya...??
- I : ada..
20. P : e...kenapa enda yang honor karena kan yang seperti bapak sampaikan untuk memenuhi pekerjaan maksudnya kualitasnya e.. kuantitasnya pegawai PMK karena honor sangat sedikit sehingga mengangkat
- I : PNS
21. P : PNS masih sangat sedikit sehingga mengangkat honor
- I : eeh..
22. P : supaya maksudnya itu persyaratan memenuhi persyaratan daripada standar kualifikasi ini adalah minimal D.III karena ada beberapa bagian itu memang minimal D.III kenapa bukan yang honor yang sarjana nah itu saja yang kita ikutkan e..pengembangan sumber daya manusianya karena sesuai dengan persyaratan umumnya memiliki ijasah itu mungkin ada faktor bahwa mereka tidak bisa diberangkatkan itu mungkin karena apa gitu ya pak ya
- I : nah itu...itu tadi saya bilang di standarnya permendagri itu supaya harus PNS
23. P : harus PNS ?

- I : harus PNS
24. P : eh...
- I : itu e.. cuman daripada tidak ada sama sekali berpikirnya begini daripada tidak ada sama sekali tetap kita memakai mereka cuma legalitasnya yang tidak bisa terpenuhi karena mereka honor. Kita tetap mewu...apa memberikan mereka kegiatan yang apa namanya ya...yang bukan formal seperti pelatihan-pelatihan yang intern kita buat serta diikuti magang tapi untuk PNS kan agak susah untuk itu
25. P : oh gitu..
- I : ya
26. P : eh..apakah bukan anu pak berarti ketersediaan anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia ini e..memang ada juga untuk honor ya pak ya ketersediaan dana untuk ini untuk pengembangan sumber daya manusia..
- I : kalo di DPA itu tidak ada anggaran untuk perjalanan atau kegiatan honor..semua PNS
27. P : oh ..honor..berarti itu juga .. berarti itu juga penghambat..salah satu penghambat juga ya pak ya
- I : kalo kita bilang penghambat ya, cuman yang intinya di situ sebenarnya bukan karena dia honor atau PNS jelas disyaratkan bahwa PNS yang kurang ya PNS kita memang kurang
28. P : oh memang kurang PNS kita ya !?
- I : e..kemudian ibu tanyalah itu ketika kita mo pelatihan
29. P : eeh...
- I : harus PNS..sementara PNS yang ada kurang akhirnya tambah..tambah..tambah jadi penghambat kan
30. P : tambah jadi penghambat ya pak ya..eeh terus maksud saya di sini pak menurut bapak tuh apa sebenarnya sih e..tujuan dari pengem pada pengembangan sumber daya manusia untuk pemenuhan standar kualifikasi bagi pemadam kebakaran itu pak. Tujuannya tuh untuk apa sebenarnya itu pak untuk memenuhi ini
- I : jadi gini supaya kan tadi ada lima belas apa namanya jabatan kualifikasi, masing-masing kualifikasi itu punya keahlian masing-masing ketika... ketika 15 kualifikasi itu bisa terpenuhi berarti akan semakin dalam bidang pemadam itu bekerja karena semua akan sesuai dengan tupoksi yang ada eh keti...ketika kitak bisa memenuhi salah satu dari standar itu berarti akan pincang setidaknya dinas itu bahwa dari 15 jabatan ini saling kait mengait di pemadam 1 dia lebih fokus ke...ke lapangan artinya operasional ketika kita berlanjut ke... inspektur dia lebih ke bagaimana ke pencegahan kebakaran artinya mereka lebih dahulu sebelum kebakaran terjadi mereka mencegah kemudian investigator mereka lebih kepada ketika kebakaran itu terjadi apa sebabnya jadi semua jabatan itu sebagai sudah punya fungsi masing-masing ketika salah satu jabatan itu tidak ada artinya SKPD ketika umpamanya mo sosialisasi atau e..memberikan pencerahan ke masyarakat tentang bahaya

kebakaran akan pincang ketika inspektornya tidak ada atau tim penyuluhnya tidak ada sementara kita begitu..kita akan terpincang..pincang karena pemenuhan itu tidak ada. Kalo saya sebenarnya pemerintah daerah dalam hal ini bagian kepegawaian harusnya mendata sesuai dengan permendagri yang ada minimal semua syarat itu harus dimasukkan ketika ada penerimaan PNS ah..yang masalah lagi bahwa tadi saya katakan pemadam itu belum dijadikan fungsional ada beberapa kasus kejadian ketika mereka sudah ikut pelatihan mereka dipindah itu juga jadi..jadi akhirnya pelatihan kemarin yang mereka ikuti selamat jalan padahal mereka sangat dibutuhkan di pemadam ah..ketika itu dijadikan fungsional saya yakin tidak ada lagi pindah dari awal sampe akhir anda ada di situ apa lagi ketika kita membuat formasi khusus untuk pemadam kebakaran itu lebih bagus lagi jadi sudah itulah tujuan saya di pemadam tinggal ikuti jenjang kualifikasi yang ada

31. P : eh... berarti e...untuk pemadam ini belum seperti di pol pp kemarin itu ada standar khusus untuk pol pp yang nanti kedepannya bahwa PM..Pol PP itu nanti bua...e..dibuatkan untuk mengelola dirinya sendiri daLam penerimaan CPNS, belum ada itu ya pak ya..aturan itu belum ada.oh .jadi harapan bapak mudah-mudahan kedepannya ada seperti itu

I : ya

32. P : jadi pemadam e..diberi kewenangan untuk mengatur berapa jumlah PNS dan persyaratan –persyaratan yang ada sehingga bisa ini ya pak ya sehingga bisa memenuhi kualifikasi itu..itu maksud bapak

I : kualifikasi sudah ada itu di permendagri sudah jelas ...tinggal ikuti aja persyaratan

33. P : maksudnya untuk memenuhi itu ya bu pak ya..persyaratannya yang belum memenuhi ya pak ya sehingga terkendalanya untuk kualifikasi itu untuk persyaratan tadi yang belum mencukupi. Nah itu menurut pak Yarius ...kembali lagi menurut pak Yarius masalah pengembangan sumber daya manusia ya.... Pengembangan sumber daya manusia itu dapat ditempuh melalui apa aja itu pak

I : kalo pengembangan sumber daya apa lagi pemadam-pemadam itu dibutuhkan sehat jas..jasmani dan rohani selain memang memiliki skill eeh...artinya sehat jasmani dan rohani badannya itu sehat tadi untuk pengembangannya itu yah..kita rutin olah raga...olah raga dalam beberapa hal kita di pemadam ada jadwal khusus untuk itu. Kalo kadang mereka senam kadang mereka jogging eeh...kemudian kalo rohaninya kita ada jadwalkan untuk mereka refreshing...refreshing sambil apa yah..bersilaturrehmi sesame pemadam ah...itu untuk pengembangannya kalo yang sehat jasmani dan rohani, kalo untuk yang skill kita juga ada beberapa kegiatan selain pelatihan yang formal nah kalo saya mengakan itu non formal itu kalo yang kaya magang karena itu artinya kita suwon ke beberapa...beberapa daerah yang memiliki pemadam yang sudah cukup mumpuni baik itu kemampuannya maupun sarana dan prasarana ..yach kita magang atau studi banding ke sana itu salah satu cara untuk pengembangan mereka

34. P : pengembangan mereka ya sumber daya manusianya

I : cuman tetap karena kita ..dan yang terakhir ini agak berat karena anggaran kita sedikit sementara tadi jumlah personil sangat banyak tidak mungkin ikut semua

nah..jadi kita pake ilmu menularkannya aja kita pergi silahkan aja sebenarnya lebih bagus lagi kalo kita ada inisiatif kita sendiri yang membuat mereka pelatihan di tempat sendiri supaya lebih murah cuman itu belum bisa kita penuhi karena sarana dan prasarana kita yang kurang sudah dua tahun kita ingin sekali. Sebenarnya di pemadam itu intinya latihan..latihan...latihan karena kita khususnya Nunukan kebakaran belum seperti kota-kota besar ee.. ada kat..ada kalimat begini ala...ala bisa karena biasa nah di Jakarta mereka bisa karena tiap hari kebakaran nah..kalo di Nunukan sebulan kalo kebakaran penghuni ..pemukiman satu kali itu sudah syukur untuk jadi biasa kalo sekali kan itu gak mungkin nah supaya jadi biasa harusnya ada pelatihan nah untuk supaya ada pelatihan kan harus ada sarana. Sarana itu yang belum ada dan kita sudah berusaha untuk mengusulkan itu karena menurut kita itulah kuncinya yah karena tidak ada kebakaran supaya tidak mereka tidak terbiasa kita pelatihan aja jadi kita usulkan untuk membuat tempat pelatihan dari tahun 2014 karena ketika kita mengajukan anggaran itu kita selalu berbicara skala prioritas kemudian..ini jujur...bagaimana anda dekat dengan tim anggaran...

35. P : oh begitu,..

i : ya...kalo menurut saya ketika anda tidak yach.biar kita sudah debatnya gimana kalo menurut tim anggaran itu belum prioritas tidaklah itu..

36. P : berarti tuh salah satu juga faktor penghambatnya tuh dari tim anggaran ya pak ya karena kan pola pikir dan pola sudut pandangnya mereka terhadap PMK perlu ini juga ya pak perlu dirubah gitu ya pak ya karena mungkin kurang fahamnya atau bagaimana itu pak ya terhadap PMK itu sehingga padahal kan begini pak PMK ini kalo menurut e..saya sebagai orang awam masyarakat biasa bahwa PMK ini adalah e..beranda terdepannya Bupati Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan dalam melakukan pelayanan...pelayanan dasar dalam pemadaman kebakaran juga dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sehingga segala kebutuhannya itu kan e..sangat banyak pak baik itu masalah mobil maupun sarana prasara lainnya dan mungkin bagi saya sih itu kan harus terpenuhi bagaimana mau memadamkan api alat-alatnya tidak cukup bagaimana dia mau memadamkan api kalau tangki airnya tidak cukup nah bagaimana jika dia mau memadamkan api jika alat tersedia namun manusianya tidak mengerti menggunakannya nah namun seperti yang bapak sampaikan ternyata bapak itu sudah contoh mengajukan sarana prasarana nah itu contoh sangat kecil karena sehubungan dengan anggaran yang kecil sehingga bapak punya keinginan untuk mengelolanya di sini dan melakukan pelatihan kepada aparaturnya dilatih setiap hari namun pengajuan itu dicoret ya pak ya berarti mungkin e..tim anggaran mungkin kurang faham mungkin ya pak ya dengan peaturan menteri dalam negeri ini atau bagaimana..ee..

i : kalo..kalo saya e..kalo belum paham bisa jadi ya...tapi sebenarnya ketika kita jadi tim anggaran intinya begini ini pelayanan dasar lho nah pelayanan dasar yang kalo menurut saya yang namanya pelayanan dasar harus dipenuhi cuma kadang-kadang tim anggaran itu melihat mengatakan bahwa karna anggaran segini oya karena anggarannya segini kita harus skala prioritas ketika mereka mengajukan skala prioritas acuannya ke bagaimana arah kebijakan daerah kedepannya. Saya ingat betul ketika kita rapat dengan tim anggaran selalunya dilihat itu begini ketika anggaran itu kurang dilihatlah apa namanya visi dan misi pimpinan daerah

..pimpinan daerah kalo..kalo itu mengarah ke visi dan misi ke pimpinan daerah itulah skala prioritas saya kasih contoh 2014 itu arah Pemerintah Nunukan bagaimana Nunukan itu terang benderang maka yang dikerjar disitu ketika saya di tim anggaran kita gabung dengan pertamanan gabung dengan kebersihan..dan pemadam diantara tiga bidang ini arah kebijakan pemerintah daerah itu untuk pemadam masih kurang lebih kepada bagaimana nunukan terang benderang kemudian bagaimana nunukan bisa mendapat adipura jadi ketika tiga bidang ini di di adu untuk mendapatkan anggaran haruslah pemadam yang mengalah walaupun dia pelayanan dasar karena kita kejar apa kemarin..adipura kita kejar nunukan terang benderang..pemadam kejar apa pelayanan dasar masa iya tapi yah karena anggaran sedikit kita lihat prioritas ya saya tidak tahu apakah kebetulan tim anggaran niatnya begitu atau begini yang jelas akhirnya pemadam kebakaran ya nanti dululah ini dulu katanyan skala prioritas kita kejar yang ini dulu, maksud saya seperti itu

37. P : nah terus pak untuk pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualifikasi sesuai dengan permendagri itu pak bisa didapatkan melalui apa saja itu pak ya..?

I : tadi sudah dibilang pemenuhan mereka itukan selain formal kan non formal kemudian ka..kalo di situ kan kualifikasi disyaratkan juga sehat jasmani dan rohani ya..nah seperti saya katakan tadi pemenuhannya selalu membuat mereka olah raga bahkan itu dijadwalkan tetap mereka harus dalam beberapa kasli olah raga kemudian untuk selanjutnya itu satu bulan itu mereka harus apa namanya refresing cuman yang agak susah itu tadi pemenuhan ketika berdasarkan benar-bener kualifikasi sesuai kemampuan karena kita terhambat itu tadi bahwa di permendagri diminta PNS sementara kita banyak honor untuk memenuhi itu kalo PNS tidak mungkin harus..harus e..honor tidak mungkin harus PNS sementara pemerintah daerah kita sih ada anggaran untuk apa pemenuhan e..pendidikan cuman tidak..tidak banyak ..tidak banyak nah kalo kita berangkatkan PNS-nya terlalu sedikit orangnya itu saja enda cukup juga makanya kita akhirnya pake sistem itu tadi ilmu menularkan walopun secara legal yah tidak ada apa namanya ya tidak terpenuhi bahwa mereka berpendidikan legalitas mereka dapat karena itu tadi kita mengadakan studi banding..magang kemana ke daerah-daerah yang sudah cukup maju e pemadamnya

38. P : oh...gitu e..jadi faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yang bapak sampaikan tadi bahwa sarana prasarana juga termasuk, anggaran ya, e jumlah PNS yang memenuhi syarat standar kualifikasi terutama dalam bidang pendidikan ya pak ya itu juga..itu juga sangat berat

I : ya

39. P : terus pak upaya maksudnya itu upaya untuk kendala yang bapak hadapi itu tadi itu seperti yang bapak sebutkan tadi itu adalah melalui anu ya penularan itu tadi ya pak ya..?

I : ya

40 P : selain itu pak mungkin ada upaya lain pak untuk mengatasi penghambat-penghambat itu seperti dengan misalkan karena tidak ada tempat sarana prasarana

untuk lat setiap hari latihan sehingga salah satu penghambatnya terus e..dengan anggaran yang sedikit terus apalagi yang bapak sebutkan tadi jumlah PNS nya yang tidak memenuhi syarat untuk standar kualifikasi gitu. Nah supaya...maksud saya itu adalah untuk mengham...faktor-faktor penghambat itu supaya teratasi e...supaya teman-teman ini kan sebagai pelayanan dasar aparatur ini supaya mereka walaupun mungkin seperti bapak katakana untuk kegaliotasnya memang mereka tidak bisa terpenuhi ya pak ya namun kualitasnya bisa nah berarti upaya itu bapak laksanakan melalui apa itu pak..?

I : ya kalo..kalo itu tadi kalo untuk pemenuhan supaya bisa minimal mereka bisa bekerja sesuai yang diharapkan dari permendagri itu ya itu tadi pertama pastilah karena..karena PNS kurang kita magang kan mereka itu pertama, kemudian yang kedua e..karena anggarannya kurang kita sistemnya sistem itu tadi bahwa anda ketika anda sudah diberangkatkan pulang anda harus menjadi pelatih untuk yang lainnya, yang ketiga...kita berusaha untuk e..tidak jadi penghambat apa namanya pemenuhan itu untuk apa namanya..kalo bisa di fungsionalkan

41. P : tujuan daripada fungsional itu bahwa memang pengangkatan memang khusus untuk PMK sampe pensiunnya di PMK tidak bisa ke mana-mana ya pak oh itu fungsional itu ya pak ya oh gitu?

I : ya

42. P : nah terus pak selama ini pak karena seperti bapak sampaikan contoh seperti penyuluhan itu sangat penting ya pak ya karena untuk pencegahan ya pak e..terus selama ini pak penyuluhnya apa belum pernah berjalan atau belum bisa berjalan itu bagaimana pak ?

I : yaitu tadi bahwa kalo dia tidak ada satu kan akan pincang kalo kita untuk pemenuhan itu gak mungkin karena kita belum ada ininya akhirnya kita cuman buat penugasan ...penugasan walopun e.e...secara legalitas tidak bisa jadi penyuluh kita memberikan tugas bahwa mereka ditempatkan di penyuluhan

43. P : nah terus pada waktu bapak memberikan penugasan penyuluhan itu apakah bapak tidak melihat dari sisi mana atau mungkin asal menunjuk saja, seperti apa itu..?

I : tetap..tetap ada yang di lihat ya artinya kita lihat dia pasti punya kemampuan untuk itu untuk bidang yang kita tunjuk cuman dari segi ijazah gak mungkin ah tapi kalo kemampuan kita bisa..bisa aja, akhirnya itu aja kita magangkan mereka melihat bagaimana caranya penyuluhan bekerja di ditempat lain pulang mereka latih itu..

44. P : oh...berarti dimaksud pak Yarius ini adalah orang yang sudah berpengalaman pada saat magang penyuluhan ditularkan dengan melakukan penyuluhan itu ya pak ya ?

I : ya

45. P : oh gitu..jadi itu adalah salah satu upaya bapak ya pak ya..?

I : ya

46. P : terus harapan bapak ke depan pak terhadap hambatan-hambatan itu seperti misalnya terhadap anggaran maupun sarana prasarana juga jumlah PNS nya. Jadi

bagaimana harapan bapak terhadap hambatan- hambatan yang bapak alami selama ini harapan bapak kedepannya supaya seperti apa pak ?

- I : harapan kita ya minimal begini e...standar kualifikasi yang ada di pemadam itu bisa terpenuhi minimal 15 kualifikasi itu minimal satu ada untuk setiap standar kualifikasi itu. sebenarnya itu juga hal yang tidak mudah karena tadi saya katakan bahwa kalo pemadam itu belum difungsionalkan gak usah fungsional deh yang penting ada pemahaman dari pimpinan atau stakeholder bahwa pemadam itu harusnya fungsional dan untuk masuk kesana itu anda tidak akan keluar lagi..kenapa saya mengatakan begitu ..karena biarpun kita sudah buat mereka terpenuhi satu..satu ..satu satu tapi ketika ada mutasi jabatan mereka di pindah sia-sialah itu semua dan itu sudah terjadi ada beberapa teman – teman itu yang sudah kita kasih pelatihan mereka keluar akhirnya kan sia-sia yang kemarin nah tapi kalo betul-betul kita fokuskan mereka di situ sudah kesepakatan awal kalo bisa untuk pemadam itu kalo tidak bisa fungsional ada kesepakatan antara stakeholder bahwa pemadam itu jangan di pindah-pindah karena itu mendekati fungsional,kemudian untuk anggaran supaya lebih hemat anggaran, karena pemadam itu mengikuti jaman..pekerjaan pemadam itu mengikuti jaman semakin besar..semakin ramai itu kota semakin tinggi tingkat kesulitan menghadapi bahaya kebakaran untuk itu akan semakin sering diadakan pelatihan. Kalo saya supaya tidak lebih apa ya..lebih semakin membengkak biaya untuk mengikuti pelatihan dengan kondisi banyak orang yang harus pergi semua mending di nunukan itu dibuat tempat pelatihan tinggal memanggil instruktur nya dan lagi untuk wilayah utara Kalimantan belum ada tempat pelatihan, saya kira ketika kita bisa koordinasi dengan Kabupaten yang ada di utara kita bisa latihan bersama di nunukan kalo ada tempat pelatihan dan itu akan lebih hemat anggaran semua pe..pasukan kita bisa pelatihan di sini tidak perlu harus banyak anggaran yang keluar kemudian kita bisa jadi tuan rumah untuk memanggil yang lain pelatihan. Jadi harapan saya di nunukan nanti ada tempat pelatihan sehingga memenuhi standar kualifikasi yang ada, satu lagi bahwa kadang dari pusat dengan di daerah itu tidak sinkron apa itu tidak sinkron cara hitung nya, kondisinya, saya kasih contoh begini nunukan itu terdiri dari tiga pulau...tiga pulau yaitu nunukan sendiri, sebatik dengan datar..dat..darat Kalimantan, jadi ketika mereka butuh peralatan pemadam itu saya kasih contoh pos..kalo pos itu kita satu pos kalo di pusat sudah bisa mengatasi atau begini luasan...luasan daerah satu kecamatan itu bisa di kafer oleh beberapa pos tapi kalo untuk nunukan itu sangat susah karena ketika kita ada pos di nunukan kemudian tidak ada pos di sebatik tidak bisa dilayani, di pusat tidak tahu itu bahwa ketika terjadi contohnya kebakaran di.. saya kasih contoh di Jakarta timur ..orang jakarta utara bisa bantu jadi sarananya bisa pake sarana yang di Jakarta utara tapi kalo di nunukan kebakaran di nunukan sebatik tidak akan bantu jadi yang saya mo katakana di sini ketika di pusat butuh sarana satu di nunukan itu harusnya tiga karena dia bisa bantu kita terpisah oleh pulau e..nah kadang-kadang kita bilang gini nunukan kecil alat pemadamnya kho banyak sekali mereka lupa bahwa kita ada tiga pulau yang masing-masing harus dilayani masing-masing perbandingannya gitu demikian juga dengan perbandingan pegawai dan peralatan serta operasional, tempat lain satu kita harus tiga minimal nah..mungkin itu juga yang membuat tim anggaran atau yang macam-macam bah sudah ini kalo yang hitungannya kan segini. Mereka lupa kalo kita terbagi tiga pulau yang harus terpisah-pisah jadi

harapan saya kedepan ketika kita melihat apa..mem..membaca situasi membaca aturan tolong dikondisikan juga dengan daerahnya pas gak dengan daerahnya.

47. P : berarti.. berarti itu juga salah satu saran apa ya penghambat kita e..karena e..pemikiran atau pandangannya dari pusat itu juga seperti itu ya pak ya

I : gak sampe kelapangan

48. P : gak sampe kelapangan ya ? e.. terus yang untuk jumlah PNS nya itu bagaimana harapan bapak kedepannya ? apakah itu ada penambahan atau mungkin pengangkatan yang dari honor diangkat pegawai supaya bisa memenuhi standar kualifikasi ?

I : kalo...kalo untuk supaya simple melatih mereka harusnya dari honor karena itu tinggal dikit..ada yang bahkan...tinggal e..apa ya namanya ikut pelatihan legalitas sudah bisa jadi nah kalo mo simpelnya harusnya yang honor itu kan dijadikan PNS tapi ada beberapa persyaratan yang memang harus ambil dari luar karena di honor kita sarjananya sangat sedikit ya untuk e..apa namanya penyuluhan itu kayanya kualifikasi kalo mo pake formalnya ya harus terima PNS baru, tapi sekali lagi saya tekankan ketika mereka sudah masuk di pemadam ketika dia berada di pemadam harusnya jangan di pindah

49. P : iya..

I : supaya mereka ikhlas menerima itu harusnya buka formasi memang khusus pemadam..khusus pemadam bahwa anda akan ditempatkan di pemadam. sama ketika kita buka formasi penyuluh pertanian, ketika kita buka formasi guru dan ketika kita buka formasi bidan. sebelum kita mendaftar kesana kita sudah berfikir bahwa inilah yang akan saya jalani ya kan jadi kedepannya tidak ada lagi pengusulan minta pindah harusnya di pemadam begitu karena jenjang pendidikannya jenjang jabatannya itu akan begitu naik dari pemadam 1 pemadam 2 pemadam 3 kemudian jadi inspektur kemudian jadi investigator kalo dia di pencegahan dia menjadi e..apa penyuluh dia menjadi inspektur..

50. P : eh..banyak ya banyak jenjang-jenjangnya memang..memang dan memang itu memang karena mungkin bukan mungkin sih karena PMK ini sebagai pelayanan dasar dalam pemadaman kebakaran sehingga standar kualifikasi untuk jen.. 15 jenis memang sebenarnya harus dipenuhi ya pak ya karena masing-masing mempunyai e.keahlian atau fungsi yang berbeda ya pak. Nah terus bisa pak..bapak e..tekankan kembali harapan bapak terhadap pemerintah pusat untuk PMK ini pak bagaimana..?

I : satu hal yang bikin agak bingung daerah itu tentang PMK itu mereka tidak punya kementerian sehingga ketika berkoordinasi kesana itu bingung mencarinya dan itu pulalah yang membuat ketika ada kebakaran hutan kemarin yang ditunjuk menangani itu siapa.. saya kasih contoh di instruksi presiden leading sektornya diminta adalah badan penanggulangan bencana, sementara ketika itu sampe ke nunukan badan penanggulangan bencana nunukan itu tidak memiliki satu pun alat untuk memadamkan api, karena pemadam dianggap di situ dianggap gabung sama badan penanggulangan bencana itu Jakarta pikir tapi kelihatannya di daerah tidak tapi akhirnya di daerah itu cotohnya di nunukan bingung orang yang ditunjuk

bpmpd kho kenapa pemadam yang harus bekerja tapi kalo dilihat dari tugasnya kan harusnya pemadam, jadi pemerintah pusat harusnya jelas dulu pemadam itu di sana itu di mana sih tempat koordinasi induk kementeriannya supaya ketika ada sesuatu yang perlu di koordinasikan simple minimal dia ada satu kalo tidak kementerian di bawah di..direktorat apa gitu nah jangan terlalu jaaauh ke bawah bingung, anggaran perlu juga sih

51. P : perlu juga..? nah..selama ini kan pak PMK itu pak di bawah bencana atau di bawah siapa pak..apa berdiri sendiri selama ini PMK ?

I : nah itu tadi saya katakan bahwa pemadam kebakaran itu kalo di Jakarta di bawah lindungan apa..induknya departemen dalam negeri direktorat dirjen pum cuman sekarang bukan pum kayaknya sudah pindah lagi 2015 kemarin saya gak terlalu mengikuti karena kita koordinasi kesana pun di bawah dirjen ada lagi direktorat kalo tidak salah di bawah direktorat baru muncul itu perlindungan masyarakat jadi kita di bawa ke situ dan sangat..yah bicara dari sisi anggaran kalo sudah sampe terlalu ke bawah itu kan barangkali semakin sedikit itu jadi untuk..untuk ..untuk kita meminta bantuan aduh sangat susah. Kemarin sempat dana DAK tapi gak ada juga..

52. P : gak ada juga realisasinya ya pak ?

I : realisasinya

53. P : terus untuk wilayah Kabupaten Nunukan PMK ini pak apakah kantor atukah berada di bawah dinas pak..?

I : kalo di nunukan PMK itu satu bidang dia di bawah Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pemadam Kebakaran dia berdiri dalam satu bidang di bawah satu dinas

54. P : berarti pak kalo memang dia berada di bawah daripada Dinas Pemadam Kebakaran eh..Dinas Kebersihan tadi pak apakah tidak mempengaruhi juga dengan anu pak karena masih gabung tadi apakah tidak mempengaruhi dengan besar kecilnya anggaran yang diperoleh untuk PMK itu pak ?

I : kalo bilang pengaruh bisa ya bisa tidak, sebenarnya bicara anggaran di mana pun e..besarannya tetap ketika kita sudah stressing mo mengajukan itu pasti akan banyak anggaran itu cuman adminstrasinya mungkin yang agak ribet ketika dia berdiri di satu bidang dengan ketika dia menjadi semacam kantor, karena ketika dia menjadi satu bidang masih harus melalui tahapan sekretaris, kemudian kepala dinas untuk mengeksekuti...mengekseskusi sesuatu kalo dia sudah menjadi bidang sendiri kepala dinasnya akan fokus itu aja, kalo anggaran saya kira ya itu tadi bisa ya bisa tidak. Bisa aja ketika kepala dinasnya memang fokus bahwa yang di stressing di bidang pemadam gak masalah biar dia di mo sepuluh bidang di situ gak masalah sebenarnya tinggal bagaimana administrasinya ketika dia tidak satu bidang

55. P : nah terus harapan bapak untuk PMK sendiri karena satu bidang bapak sampaikan tadi. Harapan bapak untuk PMK sendiri di wilayah kabupaten nunukan ini kedepannya harapan bapak kepada PMK bagaimana..untuk kedepannya,,?

I : kalo...kalo kita lihat...huk..huk..kalo kita lihat dari urutan induknya di di pusat sebenarnya PMK itu lebih mendekati...atau kita baca ...ini deh tujuan Negara undang-undang dasar 45 tujuan Negara alinea ke empat melindungi segenap

bangsa Indonesia di situ berarti bahwa dia adalah melindungi dari bahaya kebakaran ketika berbicara ba..baha..bahaya kebakaran kita urut-urut dengan departemen yang ada di..pusat harusnya di perlindungan masyarakat itu yang paling dekat untuk itu ya linmas harusnya gabung sama linmas

56. P : ya berarti memang kedepannya itu harapan ya pak ya harusnya PMK itu gabungnya sama linmas apakah bapak gak punya harapan bahwa PMK itu berdiri sendiri pak ..?

I : bisa...bisa..yang jelas ketika dia...begini nah harapan kita cuman ketika kita harus koordinasi ke pusat itu jelas induknya di sana ah tidak seperti sekarang kita mo ke bpbpd di nunukan ada bpbpd kita ke sana di sana tetap dilayani tetapi ketika turun sampe ke daerah bpbpd pasti masuk ke bpbd...bpbd nunukan beda jadi akhirnya agak..agak agak ribet urusannya kalo jelas di sana di di pusat bahwa ini induknya begitu ketika koordinasi jalurnya begini enak nah itu sinkron sampe ke daerah jangan ya itu tadi di Nunukan dia pisah di provinsi dia gabung di pusat dia pisah lagi..eh..bpbd sendiri..bpbpd..pemadam masuk di departemen dalam negeri jadi bagaimana ya koordinasinya dia agar di terima

57. P : jadi struktur organisasi khusus untuk PMK ini belum ada kejelasan ya pak ya ..?

I : belum..

58. P : oh.gitu.

I : dari pusat sampe ke dae...dari pusat ke daerah

59. P : oh dari pusat sampe ke daerah memang belum ada kejelasan begitu ya pak ya..? ooh..gak seperti...seperti yang lainnya itu kan ada kejelasan langsung di bawah misalnya kementerian umum kalo macam PMK ini di bawah siapa belum pasti ya pak ya ?

I : Kalo,,kalo di..di pusat ini di pusat jelas di dirjen departemen dalam negeri walaupun dia di bawah direktorat apa tapi ketika dia sampai di Provinsi dia bisa terpecah[✓] pecah dia, ada yang di BMPBD ada yang di Lingkungan Hidup, ada yang di Tata Kota jadi ketika kita dari Kabupaten ke Provinsi kan nanti di BMPBD Provinsi kita naik ke sana oke kita ke Provinsi tapi nanti dari Provinsi kalo turun lagi dia pasti ke BMPBD-nya dia bukan ke BPBD..e..bukan ke Pemadam karena ketika dia turun ke kabupaten dia punya ada anak namanya BPBD bukan Pemadam..lebih..lebih koordinasinya ke situ

60. P : mungkin lebih bagus PMK itu bisa berdiri sendiri lah ya pak ya

I : ya..

61. P : jadi jelas gitu jadi kita mo koordinasinya kemana terus turunannya mo kemana gitu ya jadi endak... endak seperti tadi ngacir gitu kan kemana-mana gitu

I : ya, dari kabupaten lain, ke provinsi lain, ke pusat lain lagi dia

62. P : ehm...terus harapan bapak untuk pemerintah daerah kabupaten nunukan itu bagaimana pak..?

I : memang kebakaran di nunukan sangat jarang tapi kita tidak boleh dengan jaranganya kebakaran itu kita lengah sementara di pemadam itu dituntut kita harus selalu siap siaga jangan ketika kebakaran baru kita terbelalak lagi..baru kita bertanya lagi apa anda yang kurang...apa anda yang kurang sebaik sih orang Indonesia memang begitu ketika ada sesuatu baru dia, tapi harapan saya tidak begitu karena pemadam tidak begitu pemadam sebelum terjadi juga harus siap mau...mau...mau.. dia sering mau dia tidak kita tetap harus berjaga-jaga nah untuk berjaga-jaga itu butuh sarana prasarana yang mantap, kemudian sumber daya manusianya harus mantap untuk supaya itu semua mantap di anggaran minimal untuk pemadam lebih di..di prioritaskan lagi karena kebakaran itu tidak menunggu begini tunggu dia siap, kalo dia siap mo siap kalo dia mo kebakaran kebakaran dan kalo sudah terjadi kebakaran baru kita siap sia-sia karena sudah terjadi seharusnya kan sebelum terjadi memang—memang jarang terjadi kebakaran tapi jangan sampe sudah terjadi baru kita siap itu sudah tidak ada gunanya lebih baik sedia payung sebelum hujan tidak terjadi maupun terjadi kebakaran sarana prasarana harus siap, sumber daya manusia harus siap kesejahteraan anggota juga harus siap karena kalo tidak sejahtera pun mereka juga kerjanya tidak akan mantap

63. P : ya..ya..mungkin itu aja pak Yarus e apa informasi yang saya butuhkan nanti untuk selanjutnya mungkin saya bisa bertanya lagi jika saya mengalami kesulitan dalam penyusunan tesis.

I : silahkan...

Informan 7

Yarius Pare Ruru, ST

Lampiran 9

PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 16 TAHUN 2009

PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR 16 TAHUN 2009

TENTANG

STANDAR KUALIFIKASI APARATUR PEMADAM KEBAKARAN DI DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI DALAM NEGERI,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka pembinaan aparatur pemadam kebakaran dalam pelaksanaan tugasnya secara tepat guna, tepat sasaran dan tepat tindakan di lapangan perlu dilakukan peningkatan kapasitas aparatur pemadam kebakaran di daerah;
 - b. bahwa peningkatan kapasitas aparatur pemadam kebakaran perlu dilakukan standarisasi kualifikasi aparatur pemadam kebakaran di daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
 2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 3. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri;
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri Di Kabupaten/Kota;

- 2 -

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG STANDAR KUALIFIKASI APARATUR PEMADAM KEBAKARAN DI DAERAH.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota.
2. Pemerintah adalah Pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Standar kualifikasi adalah ukuran tertentu yang dijadikan sebagai patokan/pedoman penyelenggaraan kewenangan bagi aparatur pemadam kebakaran di daerah dalam pelaksanaan tugas pencegahan, pemadaman dan penyelamatan.
5. Kualifikasi adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh aparatur pemadam kebakaran di Daerah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.
6. Petugas Operasional adalah semua pegawai yang melakukan tugas-tugas pencegahan, pemadaman dan penyelamatan.
7. Institusi Pemadam Kebakaran adalah Dinas/Kantor/Unit Pemadam Kebakaran Provinsi, Kabupaten dan Kota seluruh Indonesia.
8. Kepala Dinas/Kantor/Unit adalah Kepala Dinas/Kantor/Unit Pemadam Kebakaran Provinsi, Kabupaten dan Kota seluruh Indonesia.
9. Aparatur Pemadam Kebakaran adalah Pegawai Dinas/Kantor/Unit Pemadam Kebakaran Provinsi, Kabupaten dan Kota seluruh Indonesia.
10. Pejabat adalah semua Pejabat yang menduduki Eselon IV, Eselon III dan Eselon II di lingkungan Dinas/Kantor/Unit Pemadam Kebakaran Provinsi, Kabupaten dan Kota seluruh Indonesia.

**BAB II
STANDAR KUALIFIKASI PEMADAM**

Pasal 2

Standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran meliputi:

- a. persyaratan umum;
- b. persyaratan khusus; dan
- c. kualifikasi.

- 3 -

Pasal 3

- (1) Penggolongan jenis standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran di daerah disesuaikan dengan jenis jabatan pemadam kebakaran.
- (2) Jenis jabatan aparatur pemadam kebakaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pemadam 1;
 - b. Pemadam 2;
 - c. Pemadam 3;
 - d. Inspektur Muda Kebakaran;
 - e. Inspektur Madya Kebakaran;
 - f. Inspektur Utama Kebakaran;
 - g. Penyuluh Muda Kebakaran;
 - h. Penyuluh Madya Kebakaran;
 - i. Investigator Muda Kebakaran;
 - j. Investigator Madya Kebakaran;
 - k. Instruktur Muda Kebakaran;
 - l. Instruktur Madya Kebakaran;
 - m. Operator Mobil Kebakaran;
 - n. Montir Mobil Kebakaran;
 - o. Caraka Mobil Kebakaran; dan
 - p. Operator Komunikasi Kebakaran.

Pasal 4

Standar kualifikasi bagi Pemadam 1 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat; dan
 2. pengetahuan umum mengetahui standar operasi institusi pemadam kebakaran (IPK).
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus:
 - a) *basic fire training*; dan
 - b) test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
 1. mampu memadamkan kebakaran dengan APAR;
 2. mampu menggunakan peralatan pemadaman jenis *hydrant*;
 3. mampu menggunakan dan memelihara peralatan pelindung diri (*fire jacket, helm, dan safety shoes* serta sarung tangan) secara cepat dan tepat;

- 4 -

4. mampu melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K); dan
5. mampu melaksanakan sistem tali temali untuk pengamanan dan penyelamatan korban.

Pasal 5

Standar kualifikasi bagi Pemadam 2 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat; dan
 2. pengetahuan umum mengetahui standar operasi institusi pemadam kebakaran (IPK).
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
 1. mampu melaksanakan operasi ventilasi asap bangunan rendah;
 2. mampu melaksanakan prosedur penyelamatan;
 3. mampu melaksanakan prosedur pemutusan aliran gas dan listrik;
 4. mampu menentukan asal titik api dan dampak kebakaran;
 5. mampu menentukan metoda dan teknis perawatan darurat medis;
 6. mampu menggunakan sarana komunikasi dan memanfaatkan sistem informasi; dan
 7. mampu memimpin regu unit mobil.

Pasal 6

Standar kualifikasi bagi Pemadam 3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal sarjana muda/ sederajat;
 2. pengetahuan umum standar operasi institusi pemadam kebakaran; dan
 3. telah menjadi Pemadam 2 sekurang-kurangnya 2 tahun.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
 1. mampu melaksanakan prosedur teknik masuk secara paksa dan memahami konstruksi pintu, jendela dan dinding bangunan termasuk resiko bahaya yang dihadapi;

- 5 -

2. mampu menentukan sistem penyediaan dan distribusi air;
3. mampu menentukan jenis dan tipe alat pelindung diri dan mampu menggunakan alat tersebut dalam waktu 1 menit;
4. mampu memimpin pleton pemadam kebakaran;
5. mampu menyusun pelaporan kejadian kebakaran;
6. mampu mengidentifikasi dan menentukan standar prosedur operasional dari seluruh peralatan pemadaman dan penyelamatan; dan
7. mampu membaca peta lingkungan dan menguasai data sumber air pada wilayah tugasnya.

Pasal 7

Standar kualifikasi bagi Inspektur Muda Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat;
 2. pengetahuan umum standar operasi institusi pemadam kebakaran; dan
 3. telah mengikuti pendidikan Inspektur Kebakaran tingkat I.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
 1. mampu memahami peraturan dan standar di bidang proteksi kebakaran;
 2. mampu membaca gambar bangunan dan instalasi proteksi kebakaran;
 3. mampu melaksanakan prosedur inspeksi, pengujian dan pemeliharaan.
 4. memahami prinsip sistem proteksi kebakaran meliputi sistem aktif, pasif dan *fire safety management*; dan
 5. mampu menguasai teknik pelaporan hasil inspeksi.

Pasal 8

Standar kualifikasi bagi Inspektur Madya Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal Sarjana/ sederajat;
 2. pengetahuan umum standar operasi institusi pemadam kebakaran; dan
 3. telah mengikuti pendidikan Inspektur Kebakaran tingkat II.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).

- 6 -

2. lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
1. mampu menyusun program pelaksanaan inspeksi bangunan gedung;
 2. mampu mengkoordinasikan Tim pemeriksaan dan pemeliharaan peralatan proteksi;
 3. mampu berkorespondensi dengan pemilik dan pengelola bangunan;
 4. mampu melaksanakan kerjasama dengan instansi/unit kerja terkait dalam rangka menunjang kelancaran tugas inspeksi; dan
 5. mampu melakukan/mempresentasikan hasil inspeksi.

Pasal 9

Standar kualifikasi bagi Inspektur Utama Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, meliputi:

- a. persyaratan umum:
1. pendidikan minimal sarjana/ sederajat;
 2. pengetahuan umum standar operasi institusi pemadam kebakaran; dan
 3. telah mengikuti pendidikan Inspektur Kebakaran tingkat III.
- b. persyaratan khusus:
1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung misi pemadam kebakaran.
- c. kualifikasi:
1. mampu mengkoordinasikan tim pemeriksaan dan pemeliharaan peralatan proteksi;
 2. mampu melaksanakan penaksiran resiko;
 3. mampu melaksanakan analisis dan evaluasi hasil pemeriksaan;
 4. mampu menyusun rekomendasi langkah-langkah tindak lanjut setelah inspeksi hingga prosedur penegakkan hukum;
 5. mampu memanfaatkan dan mengolah data dalam penyusunan program rencana pra kebakaran (*pre fire planning*); dan
 6. mampu bertindak selaku instruktur, edukator, reporter maupun investigator di bidang proteksi kebakaran.

Pasal 10

Standar kualifikasi bagi Penyuluh Muda Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, meliputi:

- a. persyaratan umum:
1. pendidikan sarjana teknik/ sarjana sosial dan yang sederajat.
 2. pengetahuan umum:
 - a) visi, misi dan tupoksi institusi pemadam kebakaran (IPK);
 - b) organisasi dan Tata Laksana IPK; dan

- 7 -

- c) metoda dan Teknik Penyuluhan.
- 3. telah mengikuti pendidikan teknik penyuluhan.
- 4. memiliki kemampuan berinteraksi secara verbal dan oral.
- b. persyaratan khusus:
 - 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 - 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas penyuluhan.
- c. kualifikasi:
 - 1. mampu memahami materi penyuluhan menyangkut pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 - 2. mampu menguasai teknik dan metoda penyuluhan termasuk penggunaan alat peraga;
 - 3. mampu menyampaikan pesan secara sistematis dan akurat; dan
 - 4. mampu memahami aspek sosial budaya masyarakat yang disuluh.

Pasal 11

Standar kualifikasi bagi Penyuluh Madya Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, meliputi :

- a. persyaratan umum :
 - 1. pendidikan sarjana strata II/ sederajat.
 - 2. pengetahuan umum:
 - a) visi, misi dan tupoksi institusi pemadam kebakaran (IPK); dan
 - b) organisasi dan tata laksana institusi pemadam kebakaran (IPK).
 - 3. metoda dan teknik penyuluhan:
 - a) telah mengikuti pendidikan *training of trainer* (TOT) kebakaran; dan
 - b) memiliki kemampuan berinteraksi secara verbal dan oral.
- b. persyaratan khusus:
 - 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 - 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas penyuluhan.
- c. kualifikasi:
 - 1. mampu menyusun program penyuluhan termasuk materinya;
 - 2. mampu mengembangkan *networking* komunikasi massa termasuk mass media cetak dan elektronik;
 - 3. mampu merespon secara simpatik pertanyaan dan tanggapan dari masyarakat (*publik Inquiries*);
 - 4. mampu melaksanakan monitoring dan evaluasi; dan
 - 5. mampu menyusun pelaporan hasil penyuluhan dan rekomendasi tindak lanjut.

- 8 -

Pasal 12

Standar kualifikasi bagi Investigator Muda Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf i, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan sarjana teknik/ sederajat.
 2. pengetahuan umum:
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP);
 - b) ilmu bahan (*fuel*) termasuk bahan kimia berbahaya;
 - c) fotografi dan dokumentasi; dan
 - d) psikologi manusia.
 3. telah mengikuti pendidikan investigasi kebakaran (*fire investigation*).
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas investigasi.
- c. kualifikasi:
 1. menguasai prosedur dan metoda teknik investigasi;
 2. mampu bekerjasama dengan Pusat Laboratorium Forensik Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 3. mampu menguasai dan mengembangkan teori dasar penyelidikan kebakaran;
 4. memahami peraturan dan standar teknis proteksi kebakaran; dan
 5. mampu menyusun laporan hasil investigasi.

Pasal 13

Standar kualifikasi bagi Investigator Madya Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf j, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan sarjana strata II teknik/ sederajat.
 2. pengetahuan umum:
 - a) ilmu bahan (*fuel*) termasuk bahan kimia berbahaya;
 - b) psikologi manusia; dan
 - c) aspek sosial budaya masyarakat.
 3. telah mengikuti pendidikan investigasi kebakaran (*fire investigation*) lanjutan.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik :
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas investigasi.
- c. kualifikasi:

- 9 -

1. mampu meningkatkan jaringan kerja (*networking*) dalam rangka efektivitas penyelidikan kebakaran;
2. mampu melakukan analisis dan evaluasi data hasil pengujian di laboratorium maupun pengamatan di lapangan;
3. mampu melakukan simulasi skenario investigasi kebakaran; dan
4. mampu menyusun rekomendasi tindak lanjut hasil investigasi.

Pasal 14

Standar kualifikasi bagi Instruktur Muda Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf k, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal sarjana strata I/ sederajat.
 2. pengetahuan umum:
 - a) metode belajar mengajar;
 - b) metode didaktik metodik (*andragogi*);
 - c) bahasa Inggris aktif dan pasif; dan
 - d) penggunaan *multi media teaching resources*.
 3. telah mengikuti pendidikan AKTA dan *training of trainer* (TOT)
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita);
 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas sebagai pendidik.
- c. kualifikasi:
 1. mampu menerapkan konsep dan metode diklat;
 2. mampu menguasai materi/bahan diklat yang menyangkut pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 3. mampu menyusun materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK);
 4. mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan situasi, macam ruangan pembelajaran, tingkatan peserta dan alokasi waktu yang tersedia;
 5. mampu menyusun *pre test* dan *post test* serta evaluasinya;
 6. mampu menyusun laporan hasil evaluasi belajar mengajar;
 7. mampu untuk berbicara dan menulis secara efektif;
 8. memiliki minat dan kemauan tinggi untuk mengajar; dan
 9. memiliki kemampuan lainnya yang mendukung tugas pendidikan dan pelatihan di bidang kebakaran.

Pasal 15

Standar kualifikasi bagi Instruktur Madya Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf l, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan:

- 10 -

- a) sarjana strata II/ sederajat; atau
 - b) sarjana/profesional berpengalaman minimal 5 (lima) tahun di bidangnya.
2. pengetahuan umum:
- a) metode belajar mengajar;
 - b) metode didaktik metodik (andragogi);
 - c) bahasa Inggris aktif dan pasif; dan
 - d) penggunaan *multi media teaching resources*.
3. telah mengikuti pendidikan (AKTA) dan *training of trainer* (TOT).
- b. persyaratan khusus:
- 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 - 2. lulus test psikologi yang mendukung tugas sebagai pendidik.
- c. kualifikasi:
- 1. mampu menerapkan konsep dan metode diklat;
 - 2. mampu menguasai materi/bahan diklat menyangkut pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 - 3. mampu menyusun program pendidikan dan pelatihan;
 - 4. mampu menyusun materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK);
 - 5. mampu menyusun *pre test* dan *post test* serta evaluasinya;
 - 6. mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif sesuai dengan situasi, macam ruangan pembelajaran, tingkatan peserta dan alokasi waktu yang tersedia.
 - 7. mampu menyusun laporan hasil evaluasi belajar mengajar.
 - 8. mampu mengembangkan program pendidikan dan pelatihan (silabus, kriteria pengajar, jadwal, kurikulum, buku referensi, alat peraga dan sarana penunjang);
 - 9. mampu mengembangkan diri sesuai hasil evaluasi peserta diklat tentang kinerja Instruktur maupun penyelenggaraan diklat;
 - 10. mampu mengembangkan keilmuan dan inovasi untuk mendukung kualifikasi sebagai seorang pendidik;
 - 11. mampu untuk berbicara dan menulis secara efektif;
 - 12. memiliki minat dan kemauan tinggi untuk mengajar; dan
 - 13. memiliki kemampuan lainnya yang mendukung tugas pendidikan dan pelatihan di bidang kebakaran.

Pasal 16

Standar kualifikasi bagi operator mobil kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf m, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 - 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/sederajat; dan
 - 2. pengetahuan Umum mengetahui standar operasi kendaraan pemadam kebakaran.
- b. persyaratan khusus:

- 11 -

1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat badan proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
2. lulus:
 - a) *basic fire training*;
 - b) memiliki minimal surat izin mengemudi (SIM) B1; dan
 - c) lulus test kelalulintasan.
- c. kualifikasi:
 1. memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi;
 2. mampu menggunakan dan memelihara unit mobil pemadam kebakaran;
 3. mampu mengurus kebutuhan perawatan dan atau kendaraan yang dimiliki oleh institusi pemadam kebakaran (IPK);
 4. mampu mengurus dan mengatur *pool* mobil/kendaraan;
 5. mampu menentukan jenis/tipe mobil atau kendaraan yang dibutuhkan dalam usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta pertolongan dan atau penyelamatan terhadap bencana lain; dan
 6. mampu menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

Pasal 17

Standar kualifikasi bagi Montir Mobil Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf n, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/ sederajat; dan
 2. pengetahuan umum mengetahui standar operasi kendaraan pemadam kebakaran.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus *basic fire training* dan memiliki pengetahuan teknis mesin.
- c. kualifikasi:
 1. memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi;
 2. mampu melaksanakan usaha-usaha pemeriksaan dan perbaikan seluruh peralatan teknis operasional kebakaran dan kendaraan kebakaran secara periodik maupun insidental;
 3. mampu melaksanakan pengujian mesin termasuk hasil perbaikan;
 4. mampu mempersiapkan sarana dan prasarana perbaikan dan pengujian yang dibutuhkan; dan
 5. menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

Pasal 18

Standar kualifikasi bagi Caraka Mobil Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf o, meliputi:

- 12 -

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/sederajat;
 2. pengetahuan umum mengetahui standar operasi kendaraan pemadam kebakaran; dan
 3. memiliki pengetahuan penggunaan multi media.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus:
 - a) *basic fire training*;
 - b) memiliki pengetahuan teknis mesin; dan
 - c) penataan lalu lintas dan jalan raya.
- c. kualifikasi:
 1. memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi;
 2. mampu melaksanakan usaha-usaha pengoperasian dan pemeliharaan sarana dan prasarana pada ruang kontrol dan data serta informasi;
 3. mampu melaksanakan rencana operasi penggunaan unit pemadam kebakaran;
 4. mampu mempersiapkan sarana dan prasarana perbaikan dan pengujian yang dibutuhkan; dan
 5. menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

Pasal 19

Standar kualifikasi bagi Operator Komunikasi Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf p, meliputi:

- a. persyaratan umum:
 1. pendidikan minimal lulus sekolah menengah umum (SMU)/sederajat;
 2. pengetahuan umum mengetahui standar operasi alat komunikasi; dan
 3. memiliki pengetahuan penggunaan multi media.
- b. persyaratan khusus:
 1. kondisi fisik:
 - a) sehat jasmani dan rohani; dan
 - b) tinggi dan berat proporsional (minimal 165 cm untuk pria dan 156 cm untuk wanita).
 2. lulus:
 - a) *basic fire training*; dan
 - b) memiliki pengetahuan teknis operator.
- c. kualifikasi:
 1. memiliki kondisi jasmani daya reflek yang tinggi;
 2. menerima dan meneruskan berita terjadinya bencana kebakaran dan atau bencana lain kepada pimpinan dan satuan-satuan operasional yang terkait serta meneruskan perintah dari pos komando/pusat pengendalian operasi;
 3. mampu mengatur dan memelihara jaringan dan alat komunikasi;

- 13 -

4. mampu mengatur alarm sistem kebakaran dari instansi dan atau unit kerja lainnya dan masyarakat dengan pos komando/pusat pengendali operasi (ruang data/informasi); dan
5. menyusun laporan pelaksanaan tugas secara rinci dan jelas.

BAB III PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 20

- (1) Untuk memenuhi standar kualifikasi yang dipersyaratkan bagi aparatur Pemadam Kebakaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
- (2) Mekanisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, materi, silabi serta kurikulum diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri.

BAB IV PENDANAAN

Pasal 21

- (1) Pendanaan penyelenggaraan standar kualifikasi dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemadam kebakaran di provinsi dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) provinsi serta sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.
- (2) Pendanaan penyelenggaraan standar kualifikasi dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemadam kebakaran di kabupaten/kota dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) kabupaten/kota serta sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat berlakunya Peraturan Menteri ini, ketentuan yang mengatur mengenai penyelenggaraan standar kualifikasi bagi aparatur pemadam kebakaran masih tetap berlaku, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri ini.

- 14 -

Pasal 23

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

**Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 4 Maret 2009**

MENTERI DALAM NEGERI,

ttd

H. MARDIYANTO

**Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,**

PERWIRA



Lampiran 10

PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR TAHUN



SALINAN

MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 69 TAHUN 2012

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR 62 TAHUN 2008 TENTANG STANDAR PELAYANAN MINIMAL
BIDANG PEMERINTAHAN DALAM NEGERI DI KABUPATEN/KOTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dengan terbitnya peraturan perundang-undangan terkait pelaksanaan urusan pemerintahan dalam negeri dan dinamika dalam penerapan standar pelayanan minimal bidang pemerintahan dalam negeri di kabupaten/kota, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di Kabupaten/Kota;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di Kabupaten/Kota;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4674);

- 2 -

3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 80, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4736);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5094);
9. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil;
10. Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2009 tentang Penerapan Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan Secara Nasional sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2009 tentang Penerapan Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan secara Nasional;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 49 Tahun 2007 tentang Pakaian Dinas Aparatur Pemadam Kebakaran;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparat Pemadam Kebakaran Di Daerah;

- 3 -

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2009 tentang Standar dan Spesifikasi Perangkat Keras, Perangkat Lunak dan Blangko Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan Secara Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2009 tentang Standar dan Spesifikasi Perangkat Keras, Perangkat Lunak dan Blangko Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan Secara Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 35);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2010 tentang Buku dan Formulir Yang Dipergunakan Dalam Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 44 Tahun 2010 tentang Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat Dalam Rangka Penegakan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 436);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Kartu Tanda Penduduk Berbasis Nomor Induk Kependudukan Secara Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 118);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 590);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 705);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 62 TAHUN 2008 TENTANG STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG PEMERINTAHAN DALAM NEGERI DI KABUPATEN/KOTA.

Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 62 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di Kabupaten/Kota diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) diubah dan diantara ayat (2) dan ayat (3) disisipkan 3 (tiga) ayat, yakni ayat (2a), ayat (2b) dan ayat (2c), sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- 4 -

- (1) Kabupaten/kota menyelenggarakan pelayanan bidang pemerintahan dalam negeri berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri.
- (2) SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan target standar pelayanan bidang pemerintahan dalam negeri, yang meliputi:
 - a. jenis pelayanan dasar;
 - b. indikator kinerja;
 - c. nilai SPM;
 - d. batas waktu pencapaian; dan
 - e. satuan kerja/lembaga penanggung jawab.
- (2a) Jenis pelayanan dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. pelayanan dokumen kependudukan;
 - b. pemeliharaan ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan perlindungan masyarakat; dan
 - c. penanggulangan bencana kebakaran.
- (2b) Ketentuan lebih lanjut mengenai target standar pelayanan bidang pemerintahan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2c) Penyelenggaraan pelayanan bidang pemerintahan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan petunjuk teknis operasional SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota.
- (3) Ketentuan mengenai petunjuk teknis operasional SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2c) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

2. Ketentuan Pasal 3 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

Jenis pelayanan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2a), wajib diselenggarakan oleh kabupaten/kota sesuai kebutuhan, karakteristik, dan potensi daerah.

3. Pasal 4 dihapus.

4. Ketentuan Pasal 5 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

- 5 -

Pasal 5

SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri menjadi salah satu acuan bagi pemerintahan kabupaten/kota dalam penyusunan perencanaan program pencapaian target masing-masing daerah kabupaten/kota.

5. Ketentuan Pasal 6 ayat (2) diubah dan diantara ayat (2) dan ayat (3) disisipkan 2 (dua) ayat, yakni ayat (2a) dan ayat (2b), sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Bupati/walikota bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri yang dilaksanakan perangkat daerah kabupaten/kota dan masyarakat.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh satuan kerja perangkat daerah yang membidangi masing-masing jenis pelayanan dasar.
- (2a) Satuan kerja perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), melakukan perencanaan pembiayaan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri sesuai dengan petunjuk teknis pembiayaan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota.
- (2b) Ketentuan mengenai petunjuk teknis pembiayaan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2a) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Penyelenggaraan pelayanan pemerintahan berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh aparatur satuan kerja perangkat daerah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

6. Diantara Pasal 6 dan Pasal 7 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 6A, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6A

- (1) Khusus untuk Provinsi DKI Jakarta, penyelenggaraan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 diselenggarakan oleh Provinsi.
- (2) Gubernur DKI Jakarta bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pelayanan Pemerintahan berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud

- 6 -

pada ayat (1) yang dilaksanakan oleh perangkat daerah provinsi dan masyarakat.

- (3) Ketentuan mengenai penyelenggaraan pelayanan pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 ayat (2), ayat (2a), ayat (2b) dan ayat (3) berlaku secara mutatis mutandis terhadap penyelenggaraan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di Provinsi DKI Jakarta.

7. Ketentuan Pasal 8 ayat (2) diubah dan diantara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 1 (satu) ayat, yakni ayat (1a), sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

- (1) Bupati/walikota menyampaikan laporan tahunan kinerja penerapan dan pencapaian SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri kepada Menteri Dalam Negeri dengan tembusan kepada Gubernur.
- (1a) Gubernur DKI Jakarta menyampaikan laporan tahunan kinerja penerapan dan pencapaian SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri kepada Menteri Dalam Negeri.
- (2) Laporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (1a) sebagai bahan Menteri Dalam Negeri dalam melakukan monitoring dan evaluasi penerapan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri.

8. Ketentuan Pasal 11 ayat (1) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Menteri Dalam Negeri melalui komponen yang membidangi SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri melakukan pembinaan dan pengawasan atas penerapan dan pencapaian SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri.
- (2) Menteri Dalam Negeri dapat mendelegasikan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur selaku wakil Pemerintah di daerah.

9. Ketentuan Pasal 12 ditambah 1 (satu) ayat, yakni ayat (3a) sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Menteri Dalam Negeri melakukan pengawasan teknis atas penerapan dan pencapaian SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.
- (2) Gubernur selaku wakil Pemerintah di daerah dalam melakukan pengawasan teknis atas penerapan dan pencapaian SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri

- 7 -

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2), dilakukan oleh inspektorat provinsi berkoordinasi dengan inspektorat kabupaten/kota.

- (3) Bupati/Walikota melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pelayanan Pemerintahan Dalam Negeri yang dilakukan oleh aparatur satuan kerja perangkat daerah berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di kabupaten/kota.
- (3a) Gubernur DKI Jakarta melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pelayanan Pemerintahan Dalam Negeri yang dilakukan oleh aparatur satuan kerja perangkat daerah berdasarkan SPM Bidang Pemerintahan Dalam Negeri di Provinsi DKI Jakarta.

Pasal II

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 23 Oktober 2012
MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

ttt

GAMAWAN FAUZI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Oktober 2012
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttt

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 1058

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM

ZUDAN ARIF FAKRULLOH
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19690824 199903 1 001

LAMPIRAN I
 PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 69 TAHUN 2012
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 62 TAHUN 2008 TENTANG STANDAR PELAYANAN
 MINIMAL BIDANG PEMERINTAHAN DALAM NEGERI DI KABUPATEN/KOTA

TARGET STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG PEMERINTAHAN DALAM NEGERI DI KABUPATEN/KOTA

NO.	JENIS PELAYANAN DASAR	STANDAR PELAYANAN MINIMAL		BATAS WAKTU PENCAPAIAN (TAHUN)	SATUAN KERJA/LEMBAGA PENANGGUNGJAWAB	KETERANGAN
		INDIKATOR	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7
I	Pelayanan Kependudukan	Dokumen	A. Cakupan penerbitan kartu keluarga	100 %	2015	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
			B. Cakupan penerbitan kartu tanda penduduk	100 %	2015	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
			C. Cakupan penerbitan kutipan akta kelahiran	90 %	2020	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
			D. Cakupan penerbitan kutipan akta kematian	70 %	2020	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
II	Pemeliharaan umum, ketertiban masyarakat dan perlindungan masyarakat	ketertiban dan perlindungan	A. Cakupan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah di kabupaten/kota	100 %	2015	Satuan Polisi Pamong Praja
			B. Cakupan patroli siaga ketertiban umum dan ketertiban masyarakat	3 x patroli dalam sehari	2014	Satuan Polisi Pamong Praja
			C. Cakupan rusuh petugas masyarakat	1 org tiap RT atau	2014	Satuan Polisi

NO.	JENIS PELAYANAN DASAR	STANDAR PELAYANAN MINIMAL		BATAS WAKTU PENCAPAIAN (TAHUN)	SATUAN KERJA/LEMBAGA PENANGGUNGJAWAB	KETERANGAN
		INDIKATOR	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7
		(Linmas) di Kabupaten/kota	sebutan linmas		Pamong Praja	
III	Peningkatan kebakaran	berwasis	A. Cakupan pelayanan kebakaran di kabupaten/kota	80 %	2015	Badan/Dinas/Kantor/UPT Pemadam Kebakaran
			B. Tingkat waktu tanggap (<i>response time rate</i>)	75 %	2015	Badan/Dinas/Kantor/UPT Pemadam Kebakaran
			C. Persentase aparatir kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi	85 %	2015	Badan/Dinas/Kantor/UPT Pemadam Kebakaran
			D. Jumlah mobil pemadam kebakaran diatas 3000 - 5000 liter pada WMS	90 %	2015	Badan/Dinas/Kantor/UPT Pemadam Kebakaran

MENTERI DALAM NEGERI
 REPUBLIK INDONESIA,

tdl

GAMAWAN FAUZI

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BIRO TEKNIK

ZULHAN ARIF FAKHRILOH
 Pembina Tk.I (IV/b)
 NIP. 19690824 199903 1 001

Lampiran 11

SERTIFIKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



**PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA
(PERTAMINA)
UNIT PENGOLAHAN V**

SURAT KETERANGAN
Nomor : 004 /E15400/2003-S8

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Suparno**
Tempat & Tgl. Lahir : **Nunukan, 23 Maret 1978**
Unit Kerja : **LINMAS & PMK KABUPATEN NUNUKAN**

Telah mengikuti :

“ Pelatihan Dasar Fireman Tahun 2003 “

Dengan Predikat : **Cukup**

yang diselenggarakan tanggal 17 Maret s.d. 14 April 2003 di Balikpapan.

Balikpapan, 14 April 2003

Kepala Bidang LK & KK UP V.



Bupati Nunukan,

ABDUL HAFID ACHMAD

ANWAR MUNADJI



**PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA
(PERTAMINA)
UNIT PENGOLAHAN V**

SURAT KETERANGAN
Nomor : 003 /E15400/2003-S8

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Syamsari**
Tempat & Tgl. Lahir : **Nunukan, 17 Februari 1978**
Unit Kerja : **LINMAS & PMK KABUPATEN NUNUKAN**

Telah mengikuti :

“ Pelatihan Dasar Fireman Tahun 2003 “

Dengan Predikat : **Cukup**

yang diselenggarakan tanggal 17 Maret s.d. 14 April 2003 di Balikpapan.

Balikpapan, 14 April 2003

Kepala Bidang LK & KK UP V.



Bupati Nunukan,

ABDUL HAFID ACHMAD

ANWAR MUNADJI



**PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA
(PERTAMINA)
UNIT PENGOLAHAN V**

SURAT KETERANGAN
Nomor : 005 /E15400/2003-S8

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Eko Heri Mulyadi
Tempat & Tgl. Lahir : Balikpapan, 02 Januari 1969
Unit Kerja : LINMAS & PMK KABUPATEN NUNUKAN

Telah mengikuti :

“ Pelatihan Dasar Fireman Tahun 2003 “

Dengan Predikat : Baik

yang diselenggarakan tanggal 17 Maret s.d. 14 April 2003 di Balikpapan.

Balikpapan, 14 April 2003

Kepala Bidang I.K & KK UP V,



H. ABDEL HAFID AHMAD



ANWAR MUNADJIR



**PERUSAHAAN PERTAMBANGAN MINYAK DAN GAS BUMI NEGARA
(PERTAMINA)
UNIT PENGOLAHAN V**

SURAT KETERANGAN
Nomor : 003 /E15400/2003-S8

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. Aninuddin
Tempat & Tgl. Lahir : Nunukan, 01 Oktober 1981
Unit Kerja : LINMAS & PMK KABUPATEN NUNUKAN

Telah mengikuti

“ Pelatihan Dasar Fireman Tahun 2003 “

Dengan Predikat : Baik

yang diselenggarakan tanggal 17 Maret s.d. 14 April 2003 di Balikpapan.

Balikpapan, 14 April 2003

Kepala Bidang I.K & KK UP V,



H. ABDEL HAFID AHMAD



ANWAR MUNADJIR



SUR DIKLAT

Nomor : 605 / PMK / XII / 2007

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	Robinson Bitra
Tempat / Tanggal Lahir	Tawun, 21 Juli 1977
N.I.P	550 024 730
Jabatan	Stat
Instansi	KANTOR LINMAS & PMK NUNUKAN

Telah mengikuti Diklat Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam, yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dari tanggal 2 Desember 2007 sampai dengan 7 Desember 2007, di Diklat Kebakaran Kota Surabaya Dengan Predikat : Cukup

Surabaya, 7 Desember 2007
KEPALA DINAS KEBAKARAN
KOTA SURABAYA



NUSRI FAROCH, SH, M.Hum

Pembina Tk. I
NIP. 010 155 314

Nomor : 606 / PMK / XII / 2007

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	Daanur
Tempat / Tanggal Lahir	Konokow, 26 Agustus 1987
N.I.P	
Jabatan	
Instansi	KANTOR LINMAS & PMK NUNUKAN

Telah mengikuti Diklat Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam, yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dari tanggal 2 Desember 2007 sampai dengan 7 Desember 2007, di Diklat Kebakaran Kota Surabaya Dengan Predikat : Cukup

Surabaya, 7 Desember 2007
KEPALA DINAS KEBAKARAN
KOTA SURABAYA



NUSRI FAROCH, SH, M.Hum

Pembina Tk. I
NIP. 010 155 314



SERTIFIKAT

Nomor: 607 / PMK / XII / 2007

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa

Nama	S a i H
Tempat dan Tanggal Lahir	Ganrang Batu, 07 Mei 1981
N.I.P	
Jabatan	
Instansi	KANTOR LINMAS & PMK NUNUKAN

telah mengikuti Diklat Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam, yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dari tanggal 7 Desember 2007 sampai dengan 7 Desember 2007, di Diklat Kebakaran Kota Surabaya Dengan Predikat Cukup

Surabaya, 7 Desember 2007
KEPALA DINAS KEBAKARAN
KOTA SURABAYA



NUSRI FAROCHI, SH, M.Hum

Pembina Tk. I
NIP. 911163244



SURAT TANDA TAMAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Nomor: 14/103/II/17/DIKLAT PRAJAB ILAN/2008

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala LAN Nomor 2 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dari Tenaga Honorar, dengan ketentuan pelaksanaannya menyatakan bahwa



Nama
NIP
Tempat dan Tanggal Lahir
Pangkat / Golongan
Instansi

Saiman Hasan
550 034 551
Bunyu, 4 Mei 1975
Juru (I/c)
Kantor Linmas dan PMK Kabupaten Nunukan

LULUS

Kualifikasi

Baik

pada Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II bagi CPNS Angkatan XI di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nunukan yang diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur dan tanggal 7 Juli 2008 sampai dengan 26 Juli 2008 di Nunukan meliputi 174 jam pelatihan

Samanda, 29 Juli 2008



SEKRETARIS PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
SISTEM ADMINISTRASI

H. IBNU NIRWANI
Pembina Utama Madya
NIP 550 007 499



Sertifikat

Nomor : 270 /V.09-084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **DONNI EKA WENDAR YADI**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 23 Januari 1983**
 NIP / No. Karyawan : **19830123 200701 1 001**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA



[Signature]
 DR. PASIHIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 262 /V.09-084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **SYARIFUDIN**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Sulawesi Tengah, 16 September 1969**
 NIP / No. Karyawan :
 Pangkat / Golongan :
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA



[Signature]
 DR. PASIHIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 257 /V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **A R I, SE**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Manokwari (Irian Jaya), 13 Desember 1977**
 NIP / No. Karyawan : -
 Pangkat / Golongan : -
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Thaapri
THAAPRI NAPI TUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 272 /V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **H A S B U L**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Sungai Pancang, 27 Februari 1986**
 NIP / No. Karyawan : -
 Pangkat / Golongan : -
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Thaapri
THAAPRI NAPI TUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 259 /V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa

Nama : **ARFAN ORONG**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Tidung Pala, 22 Desember 1983**
 NIP / No. Karyawan :
 Pangkat / Golongan :
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

[Signature]
 H. MIN NAPI TUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 263 /V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **BAMBANG IRIANTO**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Tarakon, 4 Juli 1983**
 NIP / No. Karyawan : **19830704 200701 1 001**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

[Signature]
 H. MIN NAPI TUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 258 / V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **WIBOWO**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 5 Februari 1984**
 NIP / No. Karyawan :
 Pangkat / Golongan :
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Handwritten signature
 ALIMIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 260 / V.09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **RUSLI KAMBE, SH**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 9 Mei 1981**
 NIP / No. Karyawan :
 Pangkat / Golongan :
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Handwritten signature
 ALIMIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 264 / V.09-084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **N A S R U N**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Tapua, 11 Desember 1967**
 NIP / No. Karyawan : **19671211 200701 1 016**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA



Amir
 AMIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 267 / V.09-084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **AGUSRAN**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 23 Agustus 1969**
 NIP / No. Karyawan : **19690823 200701 1 026**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA



Amir
 AMIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 268 /V/09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **ABDUL GAFAR**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Atap, 16 Oktober 1970**
 NIP / No. Karyawan : **19701016 200701 1 015**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : **Baik**

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Hamrin
 HAMRIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 269 /V/09/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **ZULKIPLI**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Tarakan, 7 Januari 1974**
 NIP / No. Karyawan : **19740107 200604 1 018**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda / (II/a)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari** yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : **Baik**

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

Hamrin
 HAMRIN NAPITUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



Sertifikat

Nomor : 263 / V / 09-084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **YOSEPH OKTAVIANUS**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Palu, 7 Oktober 1986**
 NIP / No. Karyawan : **19861007 200602 1 001**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda Tk.1 / (II/b)**
 Jabatan : **Anggota**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**

telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pemadam Kebakaran Program 45 Jam Pelajaran / 5 hari yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta dari tanggal 11 s.d. 15 Mei 2009.

Dengan Predikat : Baik

Jakarta, 15 Mei 2009



KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENANGGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA

M. NAPI TUPULU, M.Si
 NIP. 470042777



SERTIFIKAT

Nomor : 191 / PMK / V / 2010

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Agus Gunawan

Anggota Pemadam / DKPPK Kab. Nunukan

Telah mengikuti Pelatihan Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam, yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, pada tanggal 17 - 21 Mei 2010 di Diklat Kebakaran Kota Surabaya

Surabaya, 21 Mei 2010

KEPALA BIDANG PELATIHAN & PENYULUHAN

KEPALA DINAS KEBAKARAN
 KOTA SURABAYA

MUSRI FAROCH, SH, M.Hum
 Pembina Tk. I
 NIP. 19551124 198303 1 011

MASHURI, SE, MH
 Pembina Tk. I
 NIP. 19600604 198012 1 009



SERTIFIKAT

Nomor : 194 / PMK / V / 2010

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Supardi

Anggota Pemadam / DKPPK Kab. Nunukan

Telah mengikuti Pelatihan Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, pada tanggal 17 - 21 Mei 2010 di Diklat Kebakaran Kota Surabaya

Surabaya, 21 Mei 2010

KEPALA BIDANG PELATIHAN & PENYULUHAN



MUSRI FAROCH, SH, M.Hum
Pembina Tk. I
NIP. 19551124 198303 1 011

MASHURI, SE, MH
Pembina Tk. I
NIP. 19600604 198012 1 009



SERTIFIKAT

Nomor : 193 / PMK / V / 2010

Kepala Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, dengan ini menerangkan bahwa :

Risman

Anggota Pemadam / DKPPK Kab. Nunukan

Telah mengikuti Pelatihan Penanggulangan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran bagi Pemadam yang diselenggarakan oleh Dinas Kebakaran Pemerintah Kota Surabaya, pada tanggal 17 - 21 Mei 2010 di Diklat Kebakaran Kota Surabaya

Surabaya, 21 Mei 2010

KEPALA BIDANG PELATIHAN & PENYULUHAN



MUSRI FAROCH, SH, M.Hum
Pembina Tk. I
NIP. 19551124 198303 1 011

MASHURI, SE, MH
Pembina Tk. I
NIP. 19600604 198012 1 009



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat Certificate

No. : 0062.Srft/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa :
 This is to certify that

ABDUL MALIK

lahir tanggal
 born on

27 Mei 1975

di
 at

Nurukan

telah menyelesaikan pelatihan
 has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dari
 which was conducted from

20 Februari 1012

sampai dengan
 to

24 Februari 2012

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas



Lep. 24 Februari 2012
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala / Director

Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 NIP. 19564941983031001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat Certificate

No. : 0068.Srft/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa
 This is to certify that

MAHADIR

lahir tanggal
 born on

4 Oktober 1982

di
 at

Tawau

telah menyelesaikan pelatihan
 has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dari
 which was conducted from

20 Februari 1012

sampai dengan
 to

24 Februari 2012

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas



Lep. 24 Februari 2012
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala / Director

Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 NIP. 19564941983031001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat
 Certificate

No. : 0054.Sr/H/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa :
 This is to certify that

MUKHLIS

lahir tanggal **28 September 1974** di **Tarakan**
 born on at

telah menyelesaikan pelatihan **BASIC FIRE FIGHTING**
 has completed a course on

yang diselenggarakan dari **20 Februari 2012** sampai dengan **24 Februari 2012**
 which was conducted from to

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas



Cebu, 24 Februari 2012
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala / Director
 Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 SIP 19560404.1983031.001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat
 Certificate

0051.Sr/H/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa
 This is to certify that

RAHMAT

lahir tanggal **30 September 1977** di **Nunukan**
 born on at

telah menyelesaikan pelatihan **BASIC FIRE FIGHTING**
 has completed a course on

yang diselenggarakan dari **20 Februari 2012** sampai dengan **24 Februari 2012**
 which was conducted from to

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas



Cebu, 24 Februari 2012
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala / Director
 Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 SIP 19560404.1983031.001



Sertifikat
No. 0060 Srt/Apr/BUM/2012

SONE KRISTANTO

24 Februari 2012

Number

BASIC FIRE FIGHTING

Ministry of Energy and Mineral Resources, Jakarta

Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources

Education and Training Centre on Oil and Gas



24 Februari 2012

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
MINYAK DAN GAS BUMI

Kejati/Direksi

Agus Purwanto, M.S.

NIP. 195604041983031001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat

Certificate

No. 0060 Srt/Apr/BUM/2012

AGUS SUTIKNO

Menerangkan bahwa
This is to certify that

lahir tanggal 23 Februari 1984 di Nusan
born on in

telah menyelesaikan pelatihan
has completed the training
BASIC FIRE FIGHTING

waktu berlangsung dari 20 Februari 2012 sampai dengan 24 Februari 2012
which was conducted from

di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
at the Education and Training Centre on Oil and Gas



Kejati, 24 Februari 2012

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
MINYAK DAN GAS BUMI
Kejati/Direksi

Agus Purwanto, M.S.
NIP. 195604041983031001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat
 Certificate

No. 0067.Srt/Apr/BTM/2012

Menerangkan bahwa
 It is to certify that

AGUS SUBIAKTO

lahir tanggal
 born on

28 Maret 1977

di
 in

Nunukan

telah menyelesaikan pelatihan
 has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dari
 which was conducted from

20 Februari 1012

sampai dengan
 to

24 Februari 2012

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas

Cepu, 24 Februari 2012

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala Pusat

[Signature]
 Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 NIP. 195604011981001001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Centre on Oil and Gas



Sertifikat
 Certificate

No. 0053.Srt/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa
 It is to certify that

MUHAMMAD YUSUP

lahir tanggal
 born on

9 Juni 1974

di
 in

Tanjung Palas

telah menyelesaikan pelatihan
 has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dari
 which was conducted from

20 Februari 1012

sampai dengan
 to

24 Februari 2012

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 by the Education and Training Centre on Oil and Gas

Cepu, 24 Februari 2012

PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 MINYAK DAN GAS BUMI
 Kepala Pusat

[Signature]
 Ir. Agus Purwanto, M.Sc.
 NIP. 195604011981001001



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
Education and Training Center on Oil and Gas



Sertifikat
Certificate

No. 0052.Srff/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa **MUHAMMAD HARIYANTO**

lahir tanggal **19 September 1962** di **Nunukan**

telah menyelesaikan pelatihan **BASIC FIRE FIGHTING**

yang diselenggarakan dari **20 Februari 2012** sampai dengan **24 Februari 2012**

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center on Oil and Gas

Cebu, 24 Februari 2012

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
MINYAK DAN GAS BUMI**

Kepala/Director

[Signature]
Agas Purwanto, MSc
NIP. 19582011981031003



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
Education and Training Center on Oil and Gas



Sertifikat
Certificate

No. 0055.Srff/Apr/BDM/2012

Menerangkan bahwa **BONY PASCIUS S**

lahir tanggal **20 September 1967** di **Nunukan**

telah menyelesaikan pelatihan **BASIC FIRE FIGHTING**

yang diselenggarakan dari **20 Februari 2012** sampai dengan **24 Februari 2012**

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center on Oil and Gas

Cebu, 24 Februari 2012

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
MINYAK DAN GAS BUMI**

Kepala/Director

[Signature]
Agas Purwanto, MSc
NIP. 19582011981031003



KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Center for Oil and Gas

SERTIFIKAT

Certificate

Nomor: 0014/Sr/Agp/BDM/2013

Mengatakan bahwa
This is to certify that

FERDIAN AGUS SEJAWAN

lahir tanggal
born on

30 Agustus 1980

di
at

Nurukan

telah menyelesaikan pelatihan
has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dan
which was conducted from

04 Maret 2013

sampai dengan
to

08 Maret 2013

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center Oil and Gas

dan dinyatakan lulus dengan hasil
and has successfully passed with result

Cukup



Cepi: 08 Maret 2013
 Kepala / Director

 Ir. Mahmid Yunus Dwi R., M.T.
 NIP. 196106051980031001

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of The Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Center for Oil and Gas

SERTIFIKAT

Certificate

Nomor: 0015/Sr/Agp/BDM/2013

Mengatakan bahwa
This is to certify that

JANUAR

lahir tanggal
born on

29 Agustus 1981

di
at

Nurukan

telah menyelesaikan pelatihan
has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dan
which was conducted from

04 Maret 2013

sampai dengan
to

08 Maret 2013

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center Oil and Gas

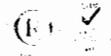
dan dinyatakan lulus dengan hasil
and has successfully passed with result

Cukup



Cepi: 08 Maret 2013
 Kepala / Director

 Ir. Mahmid Yunus Dwi R., M.T.
 NIP. 196106051980031001



KEKANTORAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education And Training Center on Oil and Gas

SERTIFIKAT

Certificate
Nomor: 0012/Sd/Apt/PEM/2013

Menerangkan bahwa
This is to certify that

BAHARUDIN

lahir tanggal
05 Oktober 1960 di
Nunukan

telah menyelesaikan pelatihan
has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dan
which was organized and

04 Maret 2013 sampai dengan
08 Maret 2013

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center on Oil and Gas

dan dinyatakan lulus dengan hasil
and has successfully passed with result

Cukup



Cepu, 08 Maret 2013
Kepala/Director

T. Mahmud Yunus Dwi R, M.T
NIP. 195106051985031301



KEKANTORAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
 BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
 PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education And Training Center on Oil and Gas

SERTIFIKAT

Certificate
Nomor: 0013/Sd/Apt/PEM/2013

Menerangkan bahwa
This is to certify that

DAUD RAPA

lahir tanggal
16 Juni 1977 di
Toraja

telah menyelesaikan pelatihan
has completed a course on

BASIC FIRE FIGHTING

yang diselenggarakan dan
which was organized and

04 Maret 2013 sampai dengan
08 Maret 2013

oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
by the Education and Training Center on Oil and Gas

dan dinyatakan lulus dengan hasil
and has successfully passed with result

Cukup



Cepu, 08 Maret 2013
Kepala/Director

T. Mahmud Yunus Dwi R, M.T
NIP. 195106051985031301





KEMENTERIAN ENERGI DAN DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 THE MINISTER OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL

SERTIFIKAT

Surat
Nomor: 1912/Sepap.01/2013

Mahmud Yunus Dwi R.
 Nama Lengkap
MEZENS
 Nama
05 Oktober 1983
 Tanggal Lahir
BANTU
 Pekerjaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan



Mahmud Yunus Dwi R., M.T.
 Kepala Direksi
 PT. BANTU

KEMENTERIAN ENERGI DAN DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 THE MINISTER OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 BAKUHAZARAH DAN PELATIHAN ENERGI SUDER DAYA MINERAL

SERTIFIKAT

Surat
Nomor: 1912/Sepap.01/2013

Muhammad Ayub
 Nama Lengkap
21 Februari 1972
 Tanggal Lahir
BANTU
 Pekerjaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan
PT. BANTU
 Nama Perusahaan



Mahmud Yunus Dwi R., M.T.
 Kepala Direksi
 PT. BANTU

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBUH DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BANYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Center for Oil and Gas

SERTIFIKAT
 Certificate

Nomor: 06/100/SP/04/03/2013

Menerima dan lulus Dapat dipertahankan	ARFAN		
Tanggal lahir	23 Juni 1980	di	Namakan
Tempat dan tanggal pelaksanaan Pendidikan/Pelatihan	GASBU BATU (GASBU BATU)	di	06 Maret 2013
Uraian Materi Pendidikan/Pelatihan	04 Maret 2013	003 perbandingan	06 Maret 2013
Uraian Materi Pendidikan/Pelatihan dan/atau Kegiatan Pengabdian Masyarakat			
Nilai Rata-rata dan/atau Ketuntasan	Baik		



06/100/SP/04/03/2013
 Ir. Mahmud Yunus Dwi P. M.T.
 NIP. 194402101970001

KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBUH DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BANYAK DAN GAS BUMI
 Education and Training Center for Oil and Gas

SERTIFIKAT
 Certificate

Nomor: 06/100/SP/04/03/2013

Menerima dan lulus Dapat dipertahankan	SAIN		
Tanggal lahir	07 Mei 1981	di	Gandang Batu
Tempat dan tanggal pelaksanaan Pendidikan/Pelatihan	BASIC FIRE FIGHTING	di	08 Maret 2013
Uraian Materi Pendidikan/Pelatihan dan/atau Kegiatan Pengabdian Masyarakat	04 Maret 2013	003 perbandingan	08 Maret 2013
Nilai Rata-rata dan/atau Ketuntasan	Baik		



06/100/SP/04/03/2013
 Ir. Mahmud Yunus Dwi P. M.T.
 NIP. 194402101970001

KOMISI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education And Training Center Oil and Gas

SERTIFIKAT

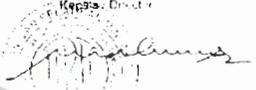
Nomor: 001/Sert/SPH/DM/2013

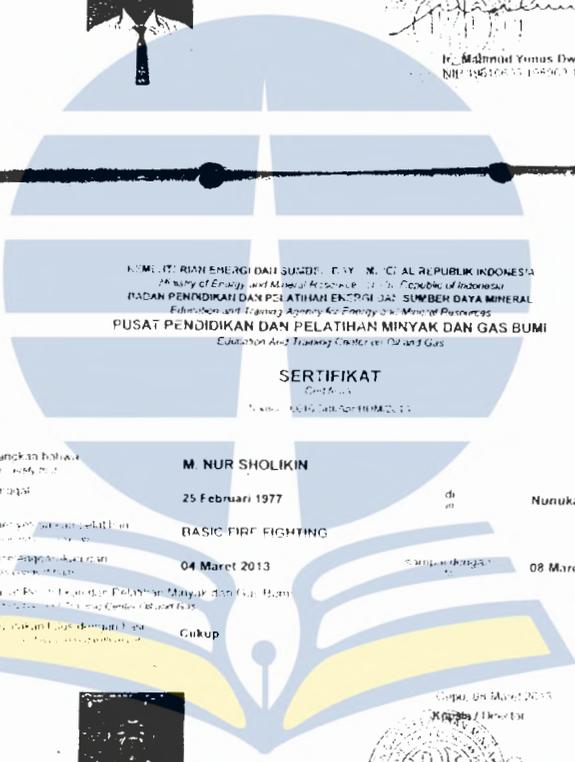
Mengucapkan bahwa
 Telah selesai
 Telah mengikuti
 Tanggal
 01 Februari 1984
 dan
 di
 Tempat
 Nunukan

Beliau telah menyelesaikan pelatihan
 yang diselenggarakan oleh
 tanggal
 04 Maret 2013
 dan
 08 Maret 2013

di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 dan
 Cukup



Cukup, 05 Maret 2013
 Kepala, Direktur

 Ir. Mahmud Yunus Dwi R, M.T
 NIP. 19610615 196903 1 001



KOMISI ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL REPUBLIK INDONESIA
 Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
 Education and Training Agency for Energy and Mineral Resources
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MINYAK DAN GAS BUMI
 Education And Training Center Oil and Gas

SERTIFIKAT

Nomor: 001/Sert/SPH/DM/2013

Mengucapkan bahwa
 Telah selesai
 Telah mengikuti
 Tanggal
 25 Februari 1977
 dan
 di
 Tempat
 Nunukan

Beliau telah menyelesaikan pelatihan
 yang diselenggarakan oleh
 tanggal
 04 Maret 2013
 dan
 08 Maret 2013

di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Minyak dan Gas Bumi
 dan
 Cukup



Cukup, 05 Maret 2013
 Kepala, Direktur

 Ir. Mahmud Yunus Dwi R, M.T
 NIP. 19610615 196903 1 001





**DIREKTORAT JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**



Sertifikat

Nomor : 164.17501/PDM

Dengan ini menyatakan bahwa :

ABDUL WAHID

Telah Mengikuti

*Bimbingan Teknis / Pelatihan Pemadam 2 dan Rescue yang Diselenggarakan oleh
Kementerian Dalam Negeri Tanggal 18 s/d 23 November 2013*



Bandung, 23 November 2013

an MENTERI DALAM NEGERI
PIH DIREKTUR JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM.

SAUT SITUMORANG



**DIREKTORAT JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**



Sertifikat

Nomor : 164.17502/PDM

Dengan ini menyatakan bahwa :

CHAHERUDDIN

Telah Mengikuti

*Bimbingan Teknis / Pelatihan Pemadam 2 dan Rescue yang Diselenggarakan oleh
Kementerian Dalam Negeri Tanggal 18 s/d 23 November 2013*



Bandung, 23 November 2013

an MENTERI DALAM NEGERI
PIH DIREKTUR JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM.

SAUT SITUMORANG



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM**



SERTIFIKAT

Dengan ini menyatakan bahwa

YARIUS PARE RURU, ST

Telah mengikuti

**Bimbingan Teknis/Pelatihan Pemadam 2 dan Rescue
Kementerian Dalam Negeri
Tanggal 18 – 23 November 2012**



DIREKTUR JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

DR. I MADE SUWANDI, M.Soc. Sc

NIP. 19530621 197603 1 001



**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM**



SERTIFIKAT

Dengan ini menyatakan bahwa

AMBRAN SALEH

Telah mengikuti

**Bimbingan Teknis/Pelatihan Pemadam 2 dan Rescue
Kementerian Dalam Negeri
Tanggal 18 – 23 November 2012**



DIREKTUR JENDERAL PEMERINTAHAN UMUM
KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

DR. I MADE SUWANDI, M.Soc. Sc

NIP. 19530621 197603 1 001



SERTIFIKAT

Nomor : 213 /IV/12/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD HATTA**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 10 Juni 1974**
 NIP / No. Karyawan : **197406102006041013**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda Tk. I / (II/b)**
 Jabatan : **Kepala Poloton**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, Kalimantan Timur**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Inspektur Kebakaran Tk. I Program 200 Jam Pelajaran** yang diselenggarakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta dari tanggal 6 Maret s.d 3 April 2012 di IPT Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta.

Dengan Predikat : **...**



Jakarta, 3 April 2012

KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENAGGULANGAN BENCANA
PROVINSI DKI JAKARTA

Dr. Paimin Napitu Pulu
DR. PAIMIN NAPITU PULU, M.Si
 NIP. 195602041976031001



SERTIFIKAT

Nomor : 209 /IV/12/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa :

Nama : **IMAN SYAFARULLOH**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Tarakan, 7 Desember 1982**
 NIP / No. Karyawan : **198212072007011004**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda Tk. I / (II/b)**
 Jabatan : **Komandan Regu**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, Kalimantan Timur**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Inspektur Kebakaran Tk. I Program 200 Jam Pelajaran** yang diselenggarakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta dari tanggal 6 Maret s.d 3 April 2012 di IPT Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta.

Dengan Predikat : **...**



Jakarta, 3 April 2012

KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENAGGULANGAN BENCANA
PROVINSI DKI JAKARTA

Dr. Paimin Napitu Pulu
DR. PAIMIN NAPITU PULU, M.Si
 NIP. 195602041976031001



SERTIFIKAT

Nomor : 206 /IV/12/084.31

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, menyatakan bahwa:

Nama : **ZAINUDDIN**
 Tempat / Tanggal Lahir : **Nunukan, 5 Februari 1978**
 NIP / No. Karyawan : **197802052007011012**
 Pangkat / Golongan : **Pengatur Muda Tk. I / (II/b)**
 Jabatan : **Komandan Lapangan**
 Tempat Tugas : **Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran
 Kabupaten Nunukan, Kalimantan Timur**

telah mengikuti **Pendidikan dan Pelatihan Inspektur Kebakaran Tk. I Program 200 Jam Pelajaran** yang diselenggarakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta dari tanggal 6 Maret s.d 3 April 2012 di UPT Pusdiklat Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta.

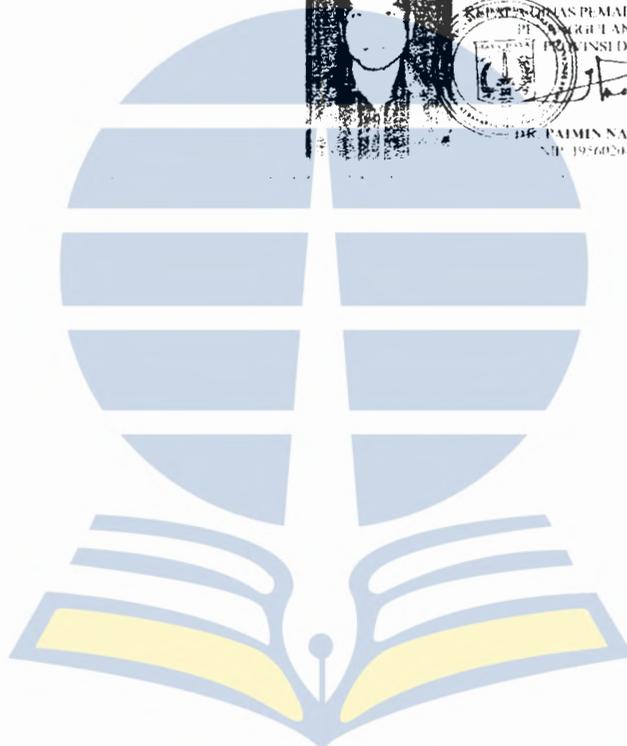
Dengan Predikat :



Jakarta, 3 April 2012

**DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
 PENAGULANGAN BENCANA
 PROVINSI DKI JAKARTA**

DR. FAJMI NAPIHULLI, MSi
 NIP. 195602041976021001



Lampiran 12

SURAT TUGAS DIKLAT, MAGANG, DAN STUDI BANDING

PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN
 Jl. Ujang Dewa Kel. Nunukan Selatan Kab. Nunukan No. Telp. (0556)-22895
 KABUPATEN NUNUKAN, PROP. KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

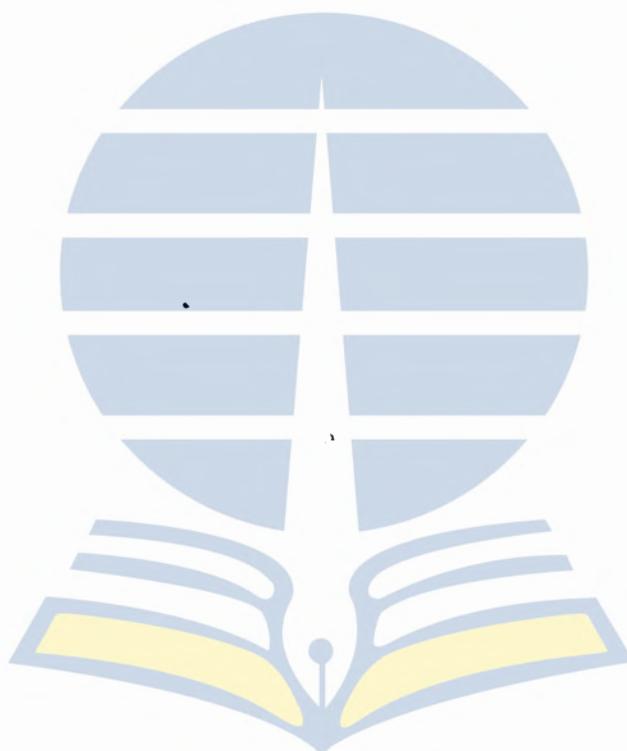
Nomor : 090.1 / 6 / SPT/DKPPK-II/VIII/2014

UGASKAN KEPADA :

Nama	:	Sirajuddin, S.Sos
NIP	:	19740321 200003 1 002
Pangkat	:	Penata TK.I III/d
jabatan	:	Kabid PMK DKPPK kab. Nunukan.
Nama	:	Yarius Pare Ruru,ST
NIP	:	19740225 200502 1 001
Pangkat	:	Penata III/c
jabatan	:	Kasi Pemadaman DKPPK Kab. Nunukan
Nama	:	Zainuddin
NIP	:	19780205 200701 1 012
Pangkat	:	Pengatur Muda Tk.I / II.b
jabatan	:	Danton Shif A DPPK Kab. Nunukan
Nama	:	Muh Hatta
NIP	:	19740610 200604 1 013
Pangkat	:	Pengatur II/c
jabatan	:	Danton Shif B DKPPK kab. Nunukan.
Nama	:	Bambang Irianto
NIP	:	19830704 200701 1 001
Pangkat	:	Penata III/c
jabatan	:	Danton Shif C DKPPK Kab. Nunukan
Nama	:	Agus Sutikno
NIP	:	19840223 200701 1 002
Pangkat	:	Pengatur Muda Tk.I / II.b
jabatan	:	Danton Rescue DKPPK Kab. Nunukan
Nama	:	Abdul Wahid
NIP	:	19750807 200701 1 020
Pangkat	:	Pengatur Muda Tk.I / II.b
jabatan	:	Danton PMK Kec.Sebatik DKPPK Kab. Nunukan
Isud Perjalanan	:	Study Banding Tentang pengorganisasian satuan jaga PMK, penyusunan analisa jabatan untuk personil lapangan PMK dan penyusunan SPM Damkar.
Tempat Tujuan	:	Dankar DKI Jakarta
Waktu Perjalanan	:	4 (Empat) hari
Tanggal berangkat	:	19 Agustus 2014
Tanggal kembali	:	22 Agustus 2014
Isi Anggaran	:	Kegiatan Pendidikan dan pelatihan pertolongan dan pencegahan kebakaran Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. No Rek. 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2014.

Setelah melaksanakan tugas segera membuat Laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung.
Demikian Surat Tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nunukan, 10 Agustus 2014
Dinas
REMERINTAH KOTA BAYEN
MUSMUN, SE
NIP. 19641231 199803 1 041





PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Ujung Dewa Kel. Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan. Telp. (0556)22895, Kode Pos. 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 090.1/ 72 /SPT/DKPPK-II/IX/2014

DITUGASKAN KEPADA :

1. Nama Sirajuddin, S Sos
 NIP 19740321 200003 1 002
 Pangkat Penata Tk. I, III-d
 Jabatan Kabid PMK DKPPK Kab. Nunukan
2. Nama Yarius Pare Rura, ST
 NIP 19740225 200502 1 001
 Pangkat Penata, III/c
 Jabatan Kasi Pemadaman Kebakaran DKPPK Kab. Nunukan
3. Nama Robinson Bura
 NIP 19770621 200502 1 003
 Pangkat Pengatur, II/c
 Jabatan Penyuluh PMK DKPPK Kab. Nunukan
4. Nama Darmi
 NIP 19800925 200801 2 018
 Pangkat Pengatur Muda Tk. I, II/b
 Jabatan Staf Admin PMK DKPPK Kab. Nunukan
5. Nama Muhamad Hatta
 NIP 19720225 200604 1 001
 Pangkat Pengatur, II/c
 Jabatan Danton PMK DKPPK Kab. Nunukan
6. Nama Bambang Irianto
 NIP 19830704 200701 1 001
 Pangkat Pengatur Muda Tk. I, II/b
 Jabatan Penyuluh PMK DKPPK Kab. Nunukan
7. Nama Agus Subiakto
 NIP 19770328 200701 1 006
 Pangkat Pengatur Muda Tk. I, II/b
 Jabatan Wadanton PMK DKPPK Kab. Nunukan

8	Nama	Muhamad Aminuddin
	NIP	19811001 200701 1 005
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Wadanton PMK DKPPK Kab Nunukan
9	Nama	Januar
	NIP	19810829 200701 1 003
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Wadanton PMK DKPPK Kab Nunukan
10	Nama	Sain
	NIP	19810507 200701 1 006
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Wadanton PMK DKPPK Kab Nunukan
11	Nama	Abdul Wahab
	NIP	19750807 200701 1 020
	Pangkat	Pengatur Muda Tk. I, II/b
	Jabatan	Danton PMK DKPPK Kab Nunukan
12	Nama	Agusran
	NIP	19690823 200701 1 025
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Danton PMK DKPPK Kab Nunukan
13	Nama	Risman
	NIP	19710223 200604 1 021
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Penyuluh PMK DKPPK Kab Nunukan
14	Nama	Suwar
	NIP	19840201 200901 1 001
	Pangkat	Pengatur Muda Tk. I, II/b
	Jabatan	Motoris PMK DKPPK Kab Nunukan
15	Nama	Yoseph Oktavianus
	NIP	19861007 200502 1 001
	Pangkat	Pengatur Muda Tk. I, II/b
	Jabatan	Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
16	Nama	Muhamad Hariyanto
	NIP	19820919 200701 1 004
	Pangkat	Pengatur Muda Tk. I, II/b
	Jabatan	Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
17	Nama	Chaheruddin
	NIP	19780205 200604 1 012
	Pangkat	Pengatur, II/c
	Jabatan	Danru PMK DKPPK Kab Nunukan

18 Nama	Indra Cahyadi
NIP	19860123 200701 1 001
Pangkat	Pengatur Muda Tk. II b
Jabatan	Danton PMK DKPPK Kab Nunukan
19 Nama	Agus Sutikno
NIP	19840223 200701 1 002
Pangkat	Pengatur Muda Tk I, II b
Jabatan	Danton Resque PMK DKPPK Kab Nunukan
Maksud Perjalanan	Study Banding tentang Pemadaman dan Penvelamatan Kebakaran
Tempat tujuan	Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo
Lamanya Perjalanan	4 (empat) hari
Tanggal Berangkat	18 September 2014
Tanggal Kembali	21 September 2014
Beban Anggaran	Kegiatan pendidikan dan pelatihan pertolongan dan pencegahan kebakaran pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan No Rek 5 2 2 15 02 Tahun Anggaran 2014

Setelah melaksanakan tugas segera membuat laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung

Demikian Surat Tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Nunukan, 15 September 2014

Kepala Dinas


U.S.M.A.N., SE
 NIP. 19641231 199803 1 041



PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN
 Jl. Ujang Dewa Kel. Nunukan Selatan Kab. Nunukan No. Telp. (0556)-22895
 KABUPATEN NUNUKAN, PROP. KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 090-1 / 85 /SPT/DKPPK-II/X /2014

DITUGASKAN KEPADA :

1. Nama : Ambran Salch
 NIP : 19780205 200701 1 013
 Pangkat : Pengatur Muda Tk. I. II/b
 Jabatan : Wadanton PMK DKPPK Kab. Nunukan.
 2. Nama : Abdul Wahid
 NIP : 19750807 200701 1 020
 Pangkat : Pengatur Muda Tk. I. II/b
 Jabatan : Danton PMK DKPPK Kab. Nunukan
 3. Nama : Bambang Irianto
 NIP : 19830704 200701 1 001
 Pangkat : Pengatur Muda Tk.I II/b
 Jabatan : Danton PMK DKPPK Kab. Nunukan
 4. Nama : Iman Syafarulloh
 Nip : 19821207 200701 1 004
 Pangkat : Pengatur Muda Tk.I. II/b
 Jabatan : Wadanton PMK DKPPK Kab. Nunukan
 5. Nama : Mahadir
 Nip : 19820802 201212 1 003
 Pangkat : Pengatur muda II/a
 Jabatan : Mekanik
- Maksud Perjalanan :** Magang kerja Di UPT Bengkel Induk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta
- Tempat Tujuan :** DKI Jakarta
Lamanya Perjalanan : 7 (Tujuh) hari
Tanggal berangkat : 23 Oktober 2014
Tanggal kembali : 29 Oktober 2014
Beban Anggaran : Kegiatan Pendidikan dan pelatihan pertolongan dan pencegahan bahaya kebakaran pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. No Rek. 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2014.

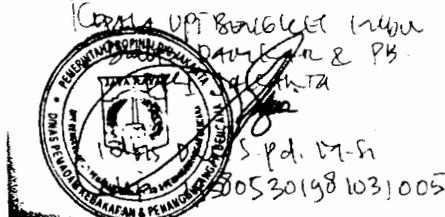
Setelah melaksanakan tugas segera membuat Laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung. Demikian Surat Tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nunukan, 21 Oktober 2014

Kepala Dinas



ISMAN, SE
 NIP. 19641231 199803 1 041



Kepala UPT Bengkel Induk
 Dinas Kebersihan & PB
 Kabupaten Nunukan
 S.p.d. M. S
 2005301981031005

**JADWAL KEGIATAN MAGANG KERJA
UPT BENGKEL INDUK
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA
PROVINSI DKI JAKARTA**

No	Hari/Tanggal	Waktu	Materi Pelajaran	Pembimbing
1	Jum'at, 24/10/2014	10.00-11.30	Tata Kerja Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan PB Provinsi DKI Jakarta	Idris DN, S.Pd. M.Si
		14.00-15.00	Kebijakan Umum UPT Bengkel Induk	Idris DN, S.Pd. M.Si
		15.00-16.30	Prosedur pekerjaan UPT Bengkel Induk	Guwanti, S.E
2	Sabtu, 25/10/2014	09.00-12.00	Pengenalan Seksi Permesinan dan Karosen UPT Bengkel Induk	Emin, ST, MM
		13.30-15.00	Pengantar Kesehatan dan Keselamatan Bekerja	Emin, ST, MM
3	Minggu, 26/10/2014	09.00-12.00	Prinsip kerja mesin bensin	Kuswanto
		13.30-15.00	Prinsip kerja mesin diesel	Kuswanto
4	Senin, 27/10/2014	09.00-12.00	Pengenalan pompa Waterous	Tuwono
		13.30-15.00	Pengenalan pompa Nikki	Tuwono
5	Selasa, 28/10/2014	09.00-12.00	Teknik troubleshooting darurat dan tidak darurat mesin dan pompa kendaraan damkar	Amat Kadori
		13.30-15.00	Lanjutan	Nur Tri Hadiono
6	Rabu, 29/10/2014	09.00-12.00	Teknik perbaikan karoseri kendaraan dan pembuatan tangki air	Sugiran
		13.30-15.00	Teknik pengecatan	lin

Kepala UPT Bengkel Induk
Dinas Pemadam Kebakaran dan PB
Provinsi DKI Jakarta



Idris DN, S.Pd, M.Si
NIP. 196805301981031005

PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Ujang Dewa Kel. Nunukan Selatan Kab. Nunukan No. Telp. (0556)-22895
 KABUPATEN NUNUKAN, PROP. KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 0101/2015/SPT/DKPPK-II/IV/2015

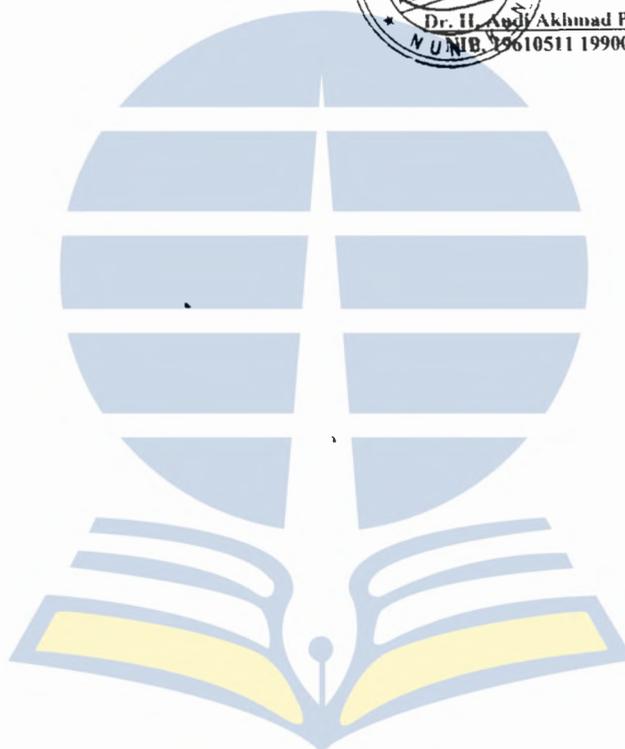
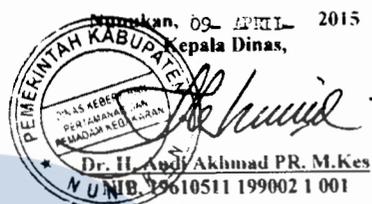
DITUGASKAN KEPADA :

1. Nama : Sirajuddin, S.Sos
 NIP : 19740321 200003 1 002
 Pangkat : Penata TK.I III/d
 Jabatan : Kabid PMK DKPPK Kab. Nunukan
2. Nama : Daniel, ST
 NIP : 19710101 200502 1 004
 Pangkat : Penata III/d
 Jabatan : Kasi Pencegahan DKPPK Kab. Nunukan
3. Nama : Robinson Bura
 NIP : 19770621 200502 1 003
 Pangkat : Pengatur/ II c
 Jabatan : Penyuluh DKPPK kab. Nunukan.
4. Nama : Eko Heri Mulyadi
 NIP : 19690102 200701 1 028
 Pangkat : Pengatur Muda Tk.I/ II.b
 Jabatan : Penyuluh DKPPK Kab. Nunukan
5. Nama : Matus Demong
 Nip : 19730629 200604 1 010
 Pangkat : Pengatur Muda Tk.I/ II.b
 Jabatan : Penyuluh DKPPK Kab. Nunukan
6. Nama : Risman
 NIP : 19710223 200604 1 021
 Pangkat : Pengatur MuIIa. II/a
 Jabatan : Penyuluh DKPPK Kab. Nunukan
7. Nama : Muh Hatta
 NIP : 19740610 200604 1 013
 Pangkat : Pengatur/ II c
 Jabatan : Pelaksana DKPPK Kab. Nunukan
8. Nama : Zainuddin
 NIP : 19780205 200701 1 012
 Pangkat : Pengatur Muda Tk.I/ II.b
 Jabatan : Pelaksana DKPPK Kab. Nunukan

Maksud Perjalanan : Study Banding Pelaksanaan Inspeksi, Pembinaan dan Pengawasan Peraturan di Bidang Pemadam Kebakaran.

Tempat Tujuan : Jakarta
Lamanya Perjalanan : 4 (Empat) hari
Tanggal berangkat : 13 April 2015
Tanggal kembali : 16 April 2015
Beban Anggaran :

Setelah melaksanakan tugas segera membuat Laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung.
Demikian Surat Tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Ujang Dewa Nunukan Selatan No. Telp (0556) 22895
 KABUPATEN NUNUKAN, KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 090.1/61 /SPT/DKPPK – II/VIII/2015

DITUGASKAN KEPADA :

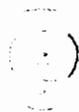
1. Nama : Suparno
 NIP : 19780323 200701 1 012
 Pangkat : Pengatur II/c
 Jabatan : Petugas Gudang Shif A PMK DKPPK Kab. Nunukan
2. Nama : Mahadir
 NIP : 19820803 201212 1 003
 Pangkat : Pengatur Muda, II/a
 Jabatan : Mekanik Shif A PMK DKPPK Kab. Nunukan
3. Nama : Muhammad Hariyanto
 NIP : 19820919 200701 1 004
 Pangkat : Pengatur II/c
 Jabatan : Danru Nunukan Selatan PMK DKPPK Kab. Nunukan
4. Nama : Muhammad Nur Solikin
 NIP : 19770225 200604 1 005
 Pangkat : Pengatur Muda TK, II/b
 Jabatan : Wadanton Nunukan Selatan PMK DKPPK Kab. Nunukan
5. Nama : Benny Fatra
 NIP : 19810331 201212 1 004
 Pangkat : Pengatur Muda, II/a
 Jabatan : Sopir Shif C PMK DKPPK Kab. Nunukan
6. Nama : Indra Cahyadi
 NIP : 19860123 200701 1 001
 Pangkat : Pengatur Muda II/a
 Jabatan : Danru Shif C PMK DKPPK Kab. Nunukan

Maksud Perjalanan : Magang Kerja UPT Bengkel Induk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta

Tempat Tujuan : Provinsi DKI Jakarta
 Lamanya Perjalanan : 05 (lima) hari
 Tanggal Berangkat : 31 Agustus 2015
 Tanggal Kembali : 04 September 2015
 Beban Anggaran : Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pertolongan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan No Rek. 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2015.

Setelah melaksanakan tugas segera membuat laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung. Demikian surat tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nunukan, 21 Agustus 2015
 Kepala Dinas,
Dr. H. Sardi Akhmad, M. Kes
 NIP. 19610511 199002 1 001



PEMERINTAH KA BUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN
 Jl. Ujang Dewa Nunukan Selatan No. Telp (0556) 22895
 KABUPATEN NUNUKAN, KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 090.1 / 97 /SPT/DKPPK – II/NI/2015

1.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	SIRAJUDDIN,S.Sos 19740521 200003 1 002 Penata TK I, III d Kabid Pemadam Kebakaran DKPPK Kab Nunukan
2.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	YARIUS PART RURI, ST 19740225 200502 1 001 Penata TK I, III d Kasi Pemadaman Kebakaran DKPPK Kab Nunukan
3.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	DARMI 19800925 200801 2 018 Pengatur Muda, TK I, II b Staf Administrasi PMK DKPPK Kab Nunukan
4.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	MUHAMMAD YUSUP 19740609 200604 1 017 Pengatur Muda, II c Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
5.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	ZAINUDDIN 19780205 200701 1 012 Pengatur Muda, II c Danton Shift A PMK DKPPK Kab Nunukan
6.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	MUHAMMAD AMINUDDIN 19811001 200701 1 005 Pengatur Muda, II c Wadanton PMK Kebakaran DKPPK Kab Nunukan
7.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	YOSEF OKTAVIANUS 19861007 200502 1 001 Pengatur Muda, II c Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
8.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	BAMBANG IRIANTO 19830704 200701 1 001 Pengatur Muda, II c Danton Shift C PMK DKPPK Kab Nunukan
9.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	RAHMAI 19790930 200801 1 019 Pengatur Muda, TK I II b Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
10.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	SAIN 19810507 200701 1 006 Pengatur Muda, II c Wadanton Nunukan Selatan PMK DKPPK Kab Nunukan
11.	Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	ABDI GAFAR 19701016 200701 1 015 Pengatur Muda, II c Danton Sebuka PMK DKPPK Kab Nunukan

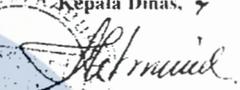
12. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	MI MI'NG 19831006 200701 1 003 Pengatur Muda, II c Danton Sembakung PMK DKPPK Kab Nunukan
13. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	MUHAMMAD AYUB 19720223 200604 1 012 Pengatur Muda, II c Danton Lumbis PMK DKPPK Kab Nunukan
14. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	AGUSIRAN 19660823 200701 1 025 Pengatur Muda, II c Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
15. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	SUWAR 19840201 200901 1 001 Pengatur Muda, TK I Hb Motoris PMK DKPPK Kab Nunukan
16. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	BAHARUDDIN 19801005 200801 1 002 Pengatur Muda, TK I Hb Anggota PMK DKPPK Kab Nunukan
17. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	NORBEEK 19810202 200701 1 010 Pengatur Muda, TK I Hb Anggota PMK DKPPK Kab Nunukan
18. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	INDRACHYADI 19860123 200701 1 001 Pengatur Muda, II a Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
19. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	ISMAEL MUHAMMAD UDIN 19820120 201212 1 006 Pengatur Muda, II a Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
20. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	BENNY LAIRA 19870331 201212 1 004 Pengatur Muda, II a Danru PMK DKPPK Kab Nunukan
21. Nama NIP Pangkat Gol Jabatan	MUHAMMAD AFI 19750824 200901 1 001 Pengatur Muda, TK I Hb Danru PMK DKPPK Kab Nunukan

Visi/sud Perjalanan

Tempat Tujuan
 Nama Perjalanan
 Tanggal Berangkat
 Tanggal Kembali
 Sumber Anggaran

Diklat kebakaran magang studi banding anggota PMK di
 palopo di Sulawesi selatan
 Kota Palopo
 07 (tujuh) hari
 17 Nopember 2015
 23 Nopember 2015
 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pertolongan dan
 Pencegahan Bahaya Kebakaran pada Dinas Kebersihan,
 Pertamanan dan Pemadam Kebaakaran Kabupaten
 Sunikan No Rek 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2015

Setelah melaksanakan tugas segera membuat laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung. Demikian surat tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Sunikan, 15 Desember 2015
 Kepala Dinas, 
 dr. H. Andi Akhmad, M.Kes
 NIP. 196105111990021001





PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Ujang Dewa Nunukan Selatan No. Telp (0556) 22895
 KABUPATEN NUNUKAN, KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 090.11/04/SPT/DKPPK – II/XI/2015

DITUGASKAN KEPADA

I. Nama	Mahadir
NIP	19820803 201212 1 003
Pangkat	Pengatur Muda, II a
Jabatan	Mekanik Shif A PMK DKPPK Kab. Nunukan

Maksud Perjalanan Magang Kerja UPT Bengkel Induk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI

Tempat Tujuan Jakarta
 Provinsi DKI Jakarta

Lamanya Perjalanan 04 (empat) hari

Tanggal Berangkat 25 Nopember 2015

Tanggal Kembali 28 Nopember 2015

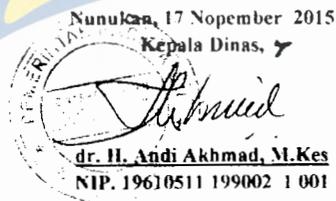
Beban Anggaran Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pertolongan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan No Rek. 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2015.

Setelah melaksanakan tugas segera membuat laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung. Demikian surat tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nunukan, 17 Nopember 2015

Kepala Dinas, 

dr. H. Andi Akhmad, M.Kes
 NIP. 19610511 199002 1 001

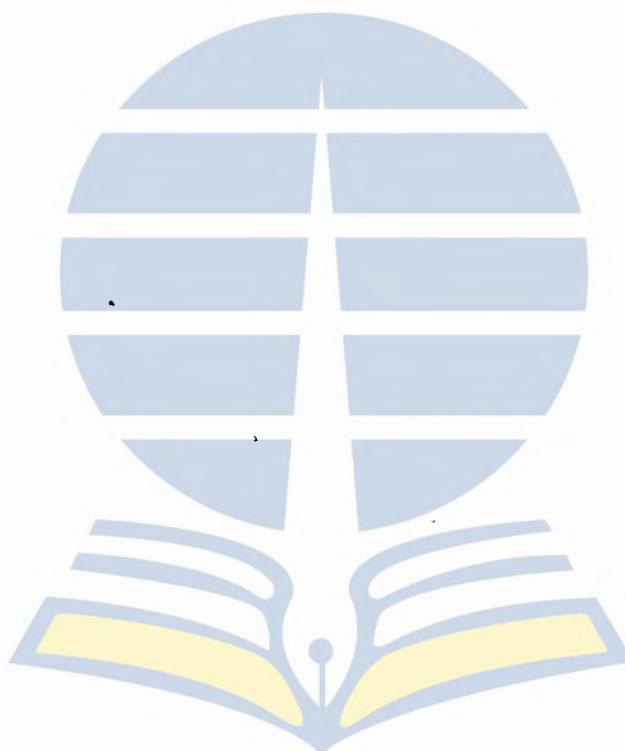


Setelah melaksanakan tugas segera membuat Laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung
Demikian Surat Tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Nunukan, 20 OKTOBER 2015
Kepala Dinas



dr. H. ANDI AKHMAD, M. Kes
NIP. 19610511 199002 1 001





PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

Jl. Ujang Dewa Nunukan Selatan No. Telp (0556) 22895
 KABUPATEN NUNUKAN, KALIMANTAN TIMUR – Kode Pos 77482

SURAT PERINTAH TUGAS

Nomor : 001 / 112/SPT/DKPPK – II/XI /2015

DITU GASKAN KEPADA :

1. Nama	Daniel, ST
NIP	19710101 200502 1 004
Pangkat	Penata TK.I,III/d
Jabatan	Kasi Pencegahan PMK DKPPK Kab. Nunukan
2. Nama	Robinson Bura
NIP	19770621 200502 1 003
Pangkat	Pengatur II/c
Jabatan	Penyuluh PMK DKPPK Kab. Nunukan
3. Nama	Eko Heri Mulyadi
NIP	19690102 200701 1 028
Pangkat	Pengatur II/c
Jabatan	Penyuluh PMK DKPPK Kab. Nunukan
4. Nama	Risman
NIP	19710223 200604 1 021
Pangkat	Pengatur Muda, II/a
Jabatan	Penyuluh PMK DKPPK Kab. Nunukan
5. Nama	Mukhlis
NIP	19740928 200604 1 006
Pangkat	Pengatur Muda, II.a
Jabatan	Pelaksana PMK DKPPK Kab. Nunukan
6. Nama	Sain
NIP	19810507 200701 1 006
Pangkat	Pengatur,II/c
Jabatan	Pelaksana PMK DKPPK Kab. Nunukan
Maksud Perjalanan	Study Banding kegiatan Balakar di Banjarmasin
Tempat Tujuan	Banjarmasin
Lamanya Perjalanan	4 (Empat) hari
Tanggal Berangkat	03 Desember 2015
Tanggal Kembali	06 Desember 2015
Beban Anggaran	Kegiatan Sosialisasi, Pembinaan Dan Pengawasan Peraturan Di Bidang Pemadam Kebakaran pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemdam Kebakaran Kabupaten Nunukan No Rek. 5.2.2.15.02 Tahun Anggaran 2015.

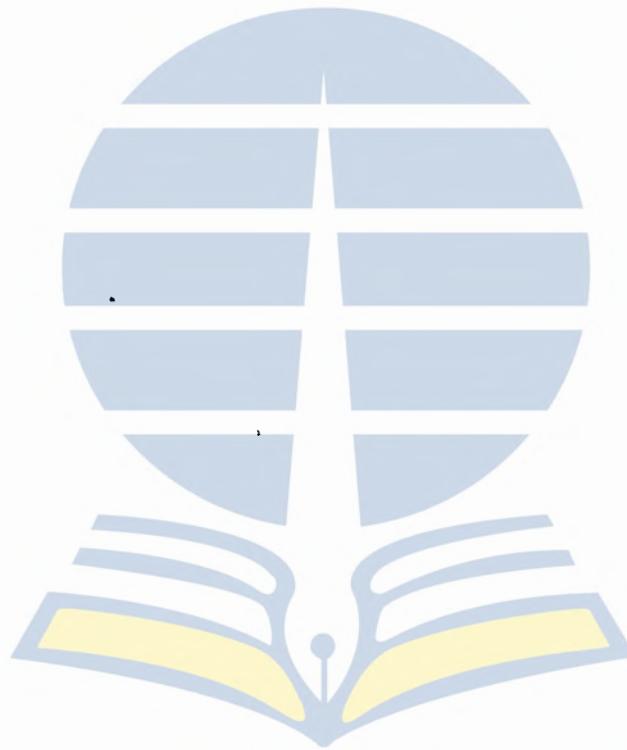
Setelah melaksanakan tugas segera membuat laporan tertulis dan disampaikan kepada atasan langsung. Demikian surat tugas dikeluarkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Nunukan, 30 November 2015

Kepala Dinas,



dr. H. ANDI AKHMAD, M.Kes
NIP. 19610511 199002 1 001



Lampiran 13

DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN/PERUBAHAN ANGGARAN

DOKUMEN PELAKSANAAN PERUBAHAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH										Formulir DPPA SKPD 2.2
PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN										
Tahun Anggaran 2014										
Urusan Pemerintahan	: 1	Urusan Wajib								
Bidang Pemerintahan	: 1.08	Lingkungan Hidup								
Unit Organisasi	: 1.08.04	Dasar Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran								
Sub Unit Organisasi	: 1.08.04.01	Dasar Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran								
REKAPITULASI DOKUMEN PELAKSANAAN PERUBAHAN ANGGARAN BELANJA LANGSUNG										
MERUBUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH										
KODE SKPD/ SKA	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TANGGAL KEGIATAN	Berkas Dinas	JUMLAH (Rp)		BERTAMBAH/(BERURANG)			
					SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	(Rp)	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran					9.232.261.414,00	9.780.161.414,00	547.900.000,00	5,93	
2	Penyediaan jasa surat menyurat	Kab. Nunukan	1000 Lembar surat dan 10 surat	9	5.208.000,00	6.400.000,00	1.200.000,00	23,08		
1	Penyediaan jasa komunikasi, sambung daya &/dan listrik	Kab. Nunukan	4 unit Pesawat Telpun 13 unit meteran listrik	9	1.160.870.090,00	1.354.070.000,00	194.000.000,00	16,72		
8	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Kab. Nunukan	1 Paket	9	40.642.250,00	40.642.250,00	0,00	0,00		
9	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Kab. Nunukan	8 jenis Perawatan	9	33.488.784,00	33.488.784,00	0,00	0,00		
10	Penyediaan alat tulis kantor	Kab. Nunukan	131 Unit	9	95.782.630,00	95.782.630,00	0,00	0,00		
11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Kab. Nunukan	8 jenis Barang Cetakan dan 7300 Lembar Penggandaan	9	57.478.000,00	97.276.000,00	39.800.000,00	69,25		
13	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Kab. Nunukan	19 Jenis	9	236.958.250,80	453.858.250,00	216.900.000,00	91,54		
15	Penyediaan bahan habis pakai dan perbaikan perundang-undangan	Kab. Nunukan	72 Kwip	9	12.880.000,00	12.000.000,00	0,00	0,00		
17	Penyediaan kendaraan dinas/operasional	Kab. Nunukan	48 PWS	9	216.808.500,00	216.008.500,00	0,00	0,00		
18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Kab. Nunukan	28 Orang	9	315.000.000,00	402.000.000,00	87.000.000,00	27,42		
20	Penyediaan jasa Urum Pertamanan	Kab. Nunukan	315 Orang Maner Dan 45 PWS	9	6.895.335.000,00	6.904.335.000,00	9.000.000,00	0,13		
21	Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	Kab. Nunukan	27 Orang	9	164.386.000,00	164.386.000,00	0,00	0,00		
5	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur					3.598.357.800,00	3.629.307.800,00	30.950.000,00	0,86	
24	Peningkatan kondisi dinas/operasional	Kab. Nunukan	98 %	9	0,00	0,00	0,00	0,00		
24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Kab. Nunukan	41 Unit Roda 2, 17 Unit Roda 3, 44 Unit Roda 4, mesin Rempot 38 Unit, Mesin Alcon 19 Unit, motorator 1 Unit, Busdoser 1 Unit	9	3.598.357.800,00	3.629.307.800,00	30.950.000,00	0,86		
8	Program peningkatan disiplin aparatur					185.000.000,00	203.000.000,00	18.000.000,00	9,73	
8	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Kab. Nunukan	160.15 stel dan pasang	9	185.000.000,00	203.000.000,00	18.000.000,00	9,73		

REKAPITULASI DOKUMEN PELAKSANAAN PERUBAHAN ANGGARAN BELANJA LANGSUNG									
MERUBUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH									
KODE SKPD/ SKA	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TANGGAL KEGIATAN	Berkas Dinas	JUMLAH (Rp)		BERTAMBAH/(BERURANG)		
					SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	(Rp)	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur					264.400.000,00	304.400.000,00	40.000.000,00	15,13
6	Pendidikan dan Pelatihan Teoritis Tugas dan Fungsional Bagi PWS	Kab. Nunukan	1 tahun	9	264.400.000,00	304.400.000,00	40.000.000,00	15,13	
18	Program Pengembangan Kinerja Peningkatan Peningkatan					19.507.886.025,00	8.455.341.025,00	(2.052.545.000,00)	(19,53)
4	Peningkatan operasi dan pemeliharaan prasarana dan sarana persampahan	Kab. Nunukan	24 Unit Mobil Sampah, 1 Unit Mobil Pick Up, 1 Unit Mobil Double Cab, 19 Unit motor sampah, 10 Unit motor bus dan 3 Motor Trak	9	329.252.000,00	359.252.000,00	30.000.000,00	9,11	
18	Pertanian dan Pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sampah Budeye Barah	Kab. Nunukan	7PA Tanjung Harapan	9	5.016.596.900,00	2.428.346.900,00	(2.588.250.000,00)	(51,99)	
30	Peningkatan prasarana dan sarana pengelolaan persampahan Sebatik	Kab. Nunukan	2 Kecamatan (8ac Bhekukan Dan Kecamatan Sebatik)	9	264.680.000,00	283.750.000,00	19.070.000,00	7,20	
31	Peningkatan prasarana dan sarana pengelolaan persampahan Sebatik	Kab. Nunukan	4 Kecamatan Pelayanan Perumahan (Jac. Sebatik, Jac. Sebatik Utara, Jac. Sebatik Tengah Dan Jac. Sebatik Barat	9	897.723.700,00	942.383.700,00	44.660.000,00	4,97	
32	Pemeliharaan Lingkungan RT (Motor Sampah)	Kab. Nunukan	Kecamatan Panyaman Dan Kecamatan Sebatik	8	431.911.000,00	449.191.000,00	17.280.000,00	4,00	
33	Pengangkutan Sampah Perumahan	Kab. Nunukan	Kecamatan Nunukan Dan Kecamatan Sebatik	9	1.307.972.650,00	1.348.432.650,00	41.360.000,00	3,16	
34	Pemeliharaan Persewaan Jalan	Kab. Nunukan	60 Km Persewaan Jalan	9	1.309.273.800,00	1.505.193.800,00	202.920.000,00	15,52	
35	Pemeliharaan Benakan Sungai Bokong	Kab. Nunukan	5.18 Km Benakan Leloh	9	508.500.975,00	576.915.975,00	68.415.000,00	1,48	
36	Pengadaan dan Pemeliharaan Operasional Prasarana dan Sarana Persampahan	Kab. Nunukan	14 Unit Mobil sampah, 2 Unit Mobil Pick Up, 1 Unit Mobil Double Cab, 19 Unit Motor Sampah, 10 Unit Motor Dinas dan 3 Motor Trak	9	388.875.000,00	560.875.000,00	172.000.000,00	44,23	
17	Program pemeliharaan dan pengembangan bidang transportasi					8.361.011.280,00	7.041.683.280,00	(1.319.328.000,00)	(15,78)
8	Peningkatan sarana dan prasarana perantara jalan umum dan lampu taman ke: sebatik	Kab. Nunukan	Kecamatan Sebatik	9	170.758.800,00	177.193.800,00	6.435.000,00	3,77	
12	Pemeliharaan pemertangan jalan umum dan lampu taman	Kab. Nunukan	Kabupaten Nunukan	9	637.434.000,00	968.671.000,00	331.237.000,00	51,96	
13	Pembangunan pemertangan jalan umum solar cell	Kab. Nunukan	1 Paket	9	5.540.930.000,00	5.540.930.000,00	0,00	0,00	
16	Pengembangan pemertangan jalan umum dan lampu taman	Kab. Nunukan	1 Paket	9	2.011.888.480,00	354.888.480,00	(1.657.000.000,00)	(82,36)	
10	Program Peningkatan Pemertangan Ruang					1.156.244.000,00	679.566.000,00	(476.678.000,00)	(41,23)
10	Pengembangan sarana perantara	Kab. Nunukan	Sarana Jalan Digital	9	673.548.000,00	84.548.000,00	(589.000.000,00)	(86,44)	
11	Pengawasan sarana	Kab. Nunukan	7 Kecamatan	9	255.576.000,00	317.898.000,00	62.322.000,00	24,38	

REKAPITULASI DOKUMEN PELAKSANAAN PERUBAHAN ANGGARAN BELANJA LANGSUNG MENURUT PROGRAM DAN KELOMPOK SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

KODE POKJ./KBB.	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TAMBAH KIBRELA	Sambutan Dana	JUMLAH (Rp)		BERTAMBAH/(BERKURANG)		
					SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	(Rp)	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Pembangunan Stand Spanduk	Kab.Murukan	1 Paket	9	277.120.000,00	277.120.000,00	0,00	0,00	
19	Program peningkatan kualitas dan pencegahan bahaya limbah				4.658.300.250,00	5.625.453.734,00	968.153.484,00	20,78	
5	Kegiatan pendirian dan pelatihan peternak dan pencegahan kabalaran	Kab.Murukan	30 Orang / 3 Daerah Target Peternakan / Merga	9	372.500.000,00	557.480.000,00	184.980.000,00	49,66	
7	Kegiatan penyuluhan pencegahan bencana kabalaran	Kab.Murukan	12 Kecamatan / Kegiatan	9	754.828.000,00	717.728.000,00	(39.100.000,00)	(5,17)	
8	Pengadaan sarana dan prasarana pencegahan bahaya kabalaran	Kab.Murukan	4 Kabupaten, 1 Bait penanggulangan air dan 1 Pos PAK	9	1.529.180.000,00	1.529.680.000,00	500.000,00	0,62	
9	Pemeliharaan sarana dan prasarana pencegahan bahaya kabalaran	Kab.Murukan	17 Bait Pos/Mano/Poses, 32 Unit Handpum, 41 Unit Poda-Portabel, 2 Bait Penanggulangan	9	628.956.000,00	886.756.000,00	257.800.000,00	40,99	
14	Penyediaan Bahan Utllitas dan Pemeliharaan Pencegahan Bahaya Kabalaran	Kab.Murukan	1 paket (230 Bush Alat PAK Dan 83.1 Bush/Bait Pelatase PAK)	9	856.441.250,00	1.451.614.736,00	595.173.486,00	69,49	
15	Penyusunan Dokumen WAK dan RISPK Kab. Murukan	Kab.Murukan	1 Dokumen PAK	9	523.385.000,00	483.195.000,00	(40.200.000,00)	(7,68)	
24	Program pengalihan ruang terbuka hijau (RTH)				6.894.883.000,00	3.823.113.000,00	(2.871.770.000,00)	(42,89)	
5	Penataan Ruang Terbuka Hijau (RTH)	Kab.Murukan	38 % Luas RTH	9	129.400.000,00	129.400.000,00	0,00	0,00	
8	Pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH)	Kab.Murukan	70 Ha. Taman RTH Kecamatan Dan Kelurahan Sebidan	9	2.531.657.000,00	2.755.067.000,00	223.410.000,00	8,82	
7	Pengembangan lahan rekreasi	Kab.Murukan	28 % Taman RTH	9	3.523.200.000,00	423.200.000,00	(3.100.000.000,00)	(87,99)	
11	Budidaya tanaman hias dan pohon pelindung	Kab.Murukan	Pemangkil, Tanaman Dan sarana Tanaman	9	148.050.000,00	155.860.800,00	7.810.800,00	5,28	
21	Pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) Kec. Sebatik	Kec. Sebatik	Taman RTH Di Sebatik	9	362.578.000,00	359.586.000,00	(2.992.000,00)	(0,81)	
25	Program Pengembangan Data / Informatika				144.520.000,00	194.120.000,00	49.600.000,00	34,32	
1	Pengumpulan dan Penyusunan Data Informatika	Kab. Murukan	Buku Profil DOPPE	9	144.520.000,00	194.120.000,00	49.600.000,00	34,32	
29	Program pengalihan aset pemukiman				3.796.853.000,00	4.380.228.000,00	583.375.000,00	15,36	
1	Pembangunan TPU terpadu	Kab. Murukan	TPU Terpadu Kab.Murukan	9	2.088.480.000,00	2.338.400.000,00	250.000.000,00	11,97	
2	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pemukiman	Kab. Murukan	Kebudayaan meliputi pasar Sasana yang terdistribusi Di Wilayah Kec.Murukan Dan Kec.Murukan	9	1.478.687.000,00	1.752.287.000,00	273.600.000,00	18,50	
3	Penyediaan Sarana dan prasarana pemukiman kec. sebatik	Kec.sebatik	sebatik,Kec.Sebatik,Kec.Lumbis Kec.Sekeloa Berau,Sebatik Indah,sebatik Berau,sebatik aban	9	229.766.000,00	289.541.000,00	59.775.000,00	26,02	
32	Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah				421.200.000,00	508.050.000,00	86.850.000,00	20,62	

Formulir DPM SIPD 2.2 Halaman 3

REKAPITULASI DOKUMEN PELAKSANAAN PERUBAHAN ANGGARAN BELANJA LANGSUNG MENURUT PROGRAM DAN KELOMPOK SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

KODE POKJ./KBB.	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TAMBAH KIBRELA	Sambutan Dana	JUMLAH (Rp)		BERTAMBAH/(BERKURANG)		
					SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	(Rp)	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Peningkatan Manajemen Pengelolaan Keuangan Daerah		100 %	9	421.200.000,00	508.050.000,00	86.850.000,00	20,62	
33	Program Pengembangan Kelembagaan Dalam Pengelolaan Daerah				306.731.000,00	327.071.000,00	20.340.000,00	6,63	
1	Pembinaan Organisasi Sekunder		Peningkatan Kelembagaan Per/Dinas/Instansi Maksimal Sepanjang 30 orang/bulan	8	306.731.000,00	327.071.000,00	20.340.000,00	6,63	
JUMLAH					49.327.647.289,00	44.952.495.255,00	(4.375.152.034,00)	(8,87)	

Mengesahkan,
PEJABAT PENGELOLA KEUANGAN DAERAH

[Signature]
N. DJANUDDIN, ST
NIP. 19590415 198602 1 003

13 Program
49. Kegiatan

MURUKAN, 10 November 2014
Kepala Dinas

[Signature]
LUBAAN, SE
NIP. 19641231 199803 1 041

**DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

Formulir
DPA SKPD
2.2

PEMERINTAH KABUPATEN NUNUKAN
Tahun Anggaran 2015

Urutan Pemerintah : 1. 08 Urutan Wajo Lingkungan Hidup
Organisai : 1. 08 . 04 DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN
Sub Unit Organisasi : 1. 08 . 04 . 01 DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN

REKAPITULASI BELANJA LANGSUNG MENURUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

KODE PROGRAM & KEGIATAN	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TANGGAL KEGIATAN	Berkas Data	TEKUNJALAN				JUMLAH
					I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 6 + 7 + 8 + 9
1.08.1.08.04.01	Program Pelayanan Administrasi				3.389.016.625,00	4.494.800.036,00	2.788.210.668,00	397.836.250,00	11.069.093.580,00
1.08.1.08.04.01.01	Penyediaan jasa surat menyurat	Nunukan	100 %	9	1.050.000,00	1.050.000,00	400.000,00	0,00	2.500.000,00
1.08.1.08.04.01.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Nunukan	100 %	9	309.460.000,00	420.730.000,00	520.930.000,00	18.450.000,00	1.269.570.000,00
1.08.1.08.04.01.08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Nunukan	100 %	9	3.375.000,00	20.708.700,00	3.375.000,00	3.375.000,00	30.825.700,00
1.08.1.08.04.01.09	Penyediaan jasa perbaikan peralatan umum	Nunukan	100 %	9	500.000,00	750.000,00	9.100.000,00	1.250.000,00	11.600.000,00
1.08.1.08.04.01.10	Penyediaan alat tulis kantor	Nunukan dan Kec. Sebatik	100 %	9	42.005.880,00	3.000.000,00	3.000.000,00	3.000.000,00	51.005.880,00
1.08.1.08.04.01.13	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Nunukan	100 %	9	28.590.500,00	16.090.500,00	12.500.000,00	0,00	57.181.000,00
1.08.1.08.04.01.13	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Nunukan	100 %	9	1.250.000,00	9.277.500,00	1.500.000,00	1.000.000,00	13.027.500,00
1.08.1.08.04.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Nunukan	100 %	9	3.000.000,00	3.000.000,00	3.000.000,00	3.000.000,00	12.000.000,00
1.08.1.08.04.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	Nunukan	100 %	9	9.625.000,00	102.948.000,00	61.455.500,00	41.408.000,00	215.433.500,00
1.08.1.08.04.01.18	Kasir-riport koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Nunukan	100 %	9	81.500.000,00	81.500.000,00	51.000.000,00	21.000.000,00	235.000.000,00
1.08.1.08.04.01.20	Penyediaan jasa umum pertamanan	Kab. Nunukan	100 %	9	2.883.227.746,00	3.786.518.336,00	2.117.150.168,00	279.923.750,00	9.066.820.000,00
1.08.1.08.04.01.21	Manajemen Evaluasi dan Pelaporan	Kab. Nunukan	25 orang	9	25.432.500,00	48.465.000,00	4.800.000,00	25.432.500,00	104.130.000,00
1.08.1.08.04.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				762.375.000,00	1.576.895.528,00	1.411.483.750,00	622.200.722,00	4.372.955.000,00
1.08.1.08.04.02.24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Nunukan	98 %	9	762.375.000,00	1.576.895.528,00	1.411.483.750,00	622.200.722,00	4.372.955.000,00
1.08.1.08.04.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				51.875.000,00	1.875.000,00	1.875.000,00	1.875.000,00	57.500.000,00
1.08.1.08.04.05.05	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS		100 %	9	51.875.000,00	1.875.000,00	1.875.000,00	1.875.000,00	57.500.000,00
1.08.1.08.04.15	Program Pengembangan Kinerja Pengabdian Persempitan				1.266.141.250,00	2.475.480.300,00	1.756.876.650,00	1.026.021.500,00	6.524.439.700,00

REKAPITULASI BELANJA LANGSUNG MENURUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

KODE PROGRAM & KEGIATAN	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	TANGGAL KEGIATAN	Berkas Data	TEKUNJALAN				JUMLAH
					I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 6 + 7 + 8 + 9
1.08.1.08.04.15.04	Penggiatan operasi dan pemeliharaan prasarana dan sarana persampahan	nunukan	18 Head Sampah 2 Pck. Ms. 1 Double Cap. 15 Motor Sampah 18 Motor Penggerak Dan 3 Motor Trak	9	74.075.000,00	37.975.000,00	38.931.000,00	48.331.000,00	149.312.000,00
1.08.1.08.04.15.07	Penggiatan kemampuan aparat pengabdian persampahan	Nunukan	Program 25 Orang Dan Pakarja 775 orang	9	89.108.000,00	168.221.500,00	103.613.000,00	106.931.500,00	467.874.000,00
1.08.1.08.04.15.18	Perawatan dan Pengetikan Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sampah	Nunukan	1 unit	9	90.948.000,00	80.248.800,00	79.908.000,00	71.508.000,00	322.612.000,00
1.08.1.08.04.15.24	Pembangunan TPA Tanjung Harapan	Nunukan	2 Reklamasi (kec. Nunukan Dan kec. Nunukan Sebatik)	9	6.150.000,00	98.600.000,00	5.750.000,00	25.750.000,00	134.250.000,00
1.08.1.08.04.15.30	Budaya Bersih	Nunukan	2 Reklamasi (kec. Nunukan Dan kec. Nunukan Sebatik)	9	31.200.000,00	38.600.000,00	28.600.000,00	3.600.000,00	102.000.000,00
1.08.1.08.04.15.31	Penyediaan prasarana dan sarana pengkayaan persampahan Sebatik	Kec. Sebatik	Kec. Sebatik, Kec. Sebatik Utara, Kec. Sebatik Tengah Dan Kec. Sebatik Barat	9	169.740.250,00	160.794.000,00	211.756.250,00	150.799.000,00	693.089.500,00
1.08.1.08.04.15.32	Pembersihan Lingkungan RT (Motor Sampah)	Nunukan	Kec. Nunukan Dan kec. Nunukan Sebatik	9	102.662.000,00	90.122.000,00	117.960.800,00	86.568.000,00	397.312.800,00
1.08.1.08.04.15.33	Pengangkutan Sampah Pemukiman	Nunukan	Kec. Nunukan Sebatik Jember 1000 Sampah Yang Terhimpun Di TPA Tanjung Harapan 20 / Hari	9	292.312.000,00	1.190.232.000,00	258.366.000,00	239.366.000,00	1.980.276.000,00
1.08.1.08.04.15.34	Pembersihan Penyepatan Jalan	Nunukan	Program 20 / Hari Pengangkutan Sampah dan Jalan Arteri Tersebut 45 Km / Hari	9	305.350.000,00	326.650.000,00	636.946.800,00	16.452.000,00	1.285.398.600,00
1.08.1.08.04.15.35	Pembersihan Barisan Sungai Bolong	Nunukan	Pembersihan Barisan Sungai Sepanjang 0,5 Km	9	119.446.000,00	145.428.800,00	124.466.000,00	124.466.000,00	513.806.800,00
1.08.1.08.04.15.36	Pengadaan dan Pemeliharaan Operasional Pesawat dan Sarana Persampahan	Nunukan	98 %	9	35.150.000,00	140.529.000,00	150.579.000,00	152.250.000,00	478.508.000,00
1.08.1.08.04.15.37	Pengadaan Mobil Truck Pengangkut Sampah				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.08.1.08.04.17	Program pemeliharaan dan pengembangan bidang kewaspemeliharaan				859.530.100,00	337.419.500,00	1.789.439.046,00	3.787.701.754,00	6.774.090.400,00
1.08.1.08.04.17.08	Penyediaan sarana dan prasarana perantara jalan umum dan lampu jalan	Kec. Sebatik	Kec. Sebatik	9	23.600.000,00	95.886.000,00	41.119.800,00	26.000.000,00	186.605.800,00

REKAPITULASI BELANJA LANGSUNG MERURUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH										
KODE PROGRAM & KEGIATAN	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	VARIABEL KEGIATAN	Pembaca Data	TRIMULAN				JUMLAH	
					I	II	III	IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 6 + 7 + 8 + 9	
1.08.04.17.09	Kc. SebaliK Pemeliharaan penerangan jalan umum dan lampu jalan	Nurukan	Kec. Nurukan	9	635.170.000,00	59.111.000,00	167.488.000,00	167.488.000,00	1.029.257.000,00	
1.08.04.17.12	Pembangunan penerangan jalan umum solar cell	Kab.Nurukan	Kab. Nurukan	9	139.560.100,00	58.822.508,00	1.406.831.246,00	3.590.613.754,00	5.195.827.608,00	
1.08.04.17.15	Pembangunan penerangan jalan umum dan lampu jalan	Nurukan	Kec. Nurukan	9	61.700.000,00	123.600.800,00	174.000.000,00	3.600.000,00	362.400.000,00	
1.08.04.17	Program Pengembangan Pemanfaatan Ruang				65.070.000,00	76.158.500,00	66.070.000,00	66.070.000,00	273.368.500,00	
1.08.04.17.11	Pengamatan reklamasi	Kab.Nurukan	7 Kecamatan	9	65.070.000,00	76.158.500,00	66.070.000,00	66.070.000,00	273.368.500,00	
1.08.04.17	Program peningkatan dan pengembangan pengk. kelas kawasan dasar				112.400.000,00	111.200.000,00	123.700.000,00	123.700.000,00	471.000.000,00	
1.08.04.17.58	Peningkatan Manajemen Pengelolaan Kawasan Dasar	Nurukan	100 %	9	112.400.000,00	111.200.000,00	123.700.000,00	123.700.000,00	471.000.000,00	
1.08.04.19	Program pengembangan kawasan dan pengendalian tata ruang kabupaten				282.912.500,00	1.456.543.100,00	2.670.017.100,00	722.304.500,00	5.051.777.200,00	
1.08.04.19.05	Kegiatan penelitian dan peletakan percontohan dan percontohan kabupaten	Kab.Nurukan	58 Personel Pemetaan, 4 Kecamatan Target Peleletan / Pengukuran	9	1.250.000,00	210.180.000,00	210.180.000,00	3.750.000,00	415.360.000,00	
1.08.04.19.06	Kegiatan rekrutmen tenaga sukarela lingkungan bencana kabupaten	Kab.Nurukan	3 Kecamatan / Kegiatan	9	1.200.000,00	103.940.000,00	12.740.000,00	3.600.000,00	121.480.000,00	
1.08.04.19.07	Kegiatan penyuluhan pencegahan bencana kabupaten	Kab.Nurukan	14 Kecamatan / Kegiatan	9	1.800.000,00	418.254.670,00	300.464.000,00	141.182.000,00	861.700.600,00	
1.08.04.19.08	Pengelolaan sarana dan prasarana pencegahan bencana kabupaten	Nurukan	3 Kecamatan Operasional, 1 Bk. Pengumpulan Ar. dan 1 Paket Sarana Sound System dan Riset Kelengkapan	9	1.600.000,00	224.250.700,00	283.200.000,00	251.550.000,00	763.800.000,00	
1.08.04.19.09	Pemeliharaan sarana dan prasarana pencegahan bencana kabupaten	Kab.Nurukan	28 Melak, Guntung, Ploze dan Pos Pemantau Kabupaten, 33 Unit Pemantau, 1 Unit SP, 44 Unit, 1 Unit, 7 Bk. Pengumpulan Ar. dan 1 Paket Sarana Sound System dan Riset Kelengkapan	9	1.450.000,00	231.961.000,00	462.638.000,00	84.280.000,00	780.337.000,00	
1.08.04.19.14	Penyediaan Bahan Logistik dan Pemeliharaan Peralatan Batare Kabupaten	Kab.Nurukan	120 Bahan Logistik / 380 Unit Pelatun Pemantau Kabupaten	9	118.000.000,00	20.078.000,00	1.165.909.600,00	4.050.000,00	1.308.029.600,00	

REKAPITULASI BELANJA LANGSUNG MERURUT PROGRAM DAN KEGIATAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH										
KODE PROGRAM & KEGIATAN	URAIAN	LOKASI KEGIATAN	VARIABEL KEGIATAN	Pembaca Data	TRIMULAN				JUMLAH	
					I	II	III	IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = 6 + 7 + 8 + 9	
1.08.04.19.17	Sosialisai, Pembinaan dan Pengembangan Perakuran di Bidang Pemukiman Kabupaten	Kab.Nurukan	800 Orang Pemantau dan 250 Paket Unitas dan 180 Paket Pemantau / Batare	9	74.412.500,00	247.887.500,00	234.887.500,00	233.892.500,00	791.080.000,00	
1.08.04.24	Program pengelolaan ruang terbuka hijau (RTH)				736.345.000,00	806.145.000,00	704.540.000,00	653.170.000,00	2.900.200.000,00	
1.08.04.24.06	Pemeliharaan RTH	Nurukan	100 %	9	631.646.000,00	217.316.000,00	529.346.000,00	591.446.000,00	2.469.754.000,00	
1.08.04.24.11	Budidaya tanaman hias dan pohon pelindung	Nurukan	100 %	9	55.700.000,00	13.100.000,00	128.150.000,00	3.600.000,00	200.550.000,00	
1.08.04.24.21	Pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) Kc. SebaliK	Kec. SebaliK	100 %	9	48.999.000,00	75.729.000,00	47.044.000,00	58.124.000,00	229.896.000,00	
1.08.04.29	Program pengelolaan aset pemukiman				275.434.000,00	330.254.000,00	349.264.000,00	368.872.750,00	1.323.824.750,00	
1.08.04.29.02	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pemukiman	Kab.Nurukan	90 %	9	275.434.000,00	330.254.000,00	349.264.000,00	368.872.750,00	1.323.824.750,00	
1.08.04.33	Program Pengembangan Keseimbangan Dalam Pengelolaan Drainase				85.035.000,00	81.914.250,00	86.215.000,00	77.875.000,00	331.029.250,00	
1.08.04.33.01	Pembinaan Drainase Sekunder	Nurukan	Penggunaan Yang di Hasilkan 150 Meter / Hari	9	85.035.000,00	81.914.250,00	86.215.000,00	77.875.000,00	331.029.250,00	
1.20.08.04.33	Program Pengembangan Data Informatika				58.893.000,00	49.706.000,00	49.850.000,00	17.400.000,00	175.849.000,00	
1.20.08.04.33.09	Pengumpulan, Updating dan Analisa Data Informatika Capaian Target Kinerja Program dan Kegiatan	Kab.Nurukan	1 Paket	9	58.893.000,00	49.706.000,00	49.850.000,00	17.400.000,00	175.849.000,00	
JUMLAH					7.865.027.476,00	11.757.541.214,00	11.797.541.214,00	7.865.027.476,00	35.325.137.380,00	

Mengesahkan,
PEMANT PENGELOLA KEUMANGAN DAERAH

H. D. MUDDIN SH
 NIP. 195908051986021003

KABUPATEN PALANGKA RAYA
 Dinas Kesehatan
 PANGKALAN JAYA
 NIP. 196412311998031041

Lampiran 14

DOKUMENTASI/FOTO STUDI BANDING DAN MAGANG

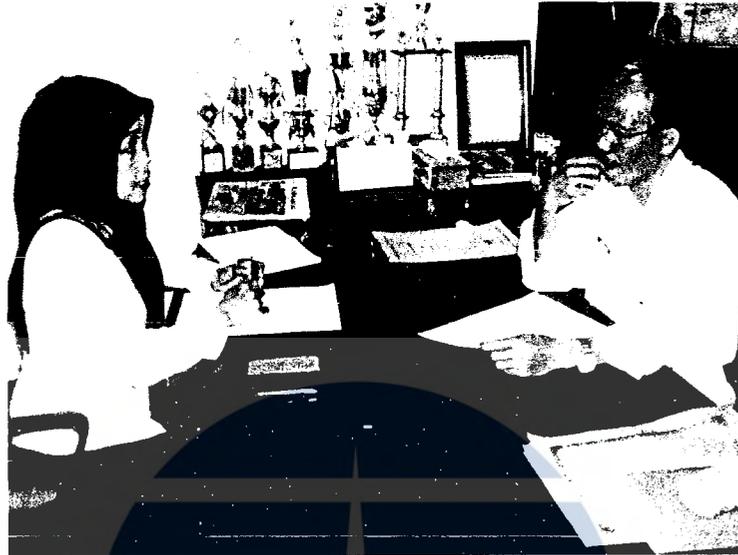






Lampiran 15

DOKUMENTASI/FOTO WAWANCARA



Wawancara dengan Kepala DKPPK Kabupaten Nunukan



Wawancara dengan Kepala Seksi Pencegahan Kebakaran Kabupaten Nunukan



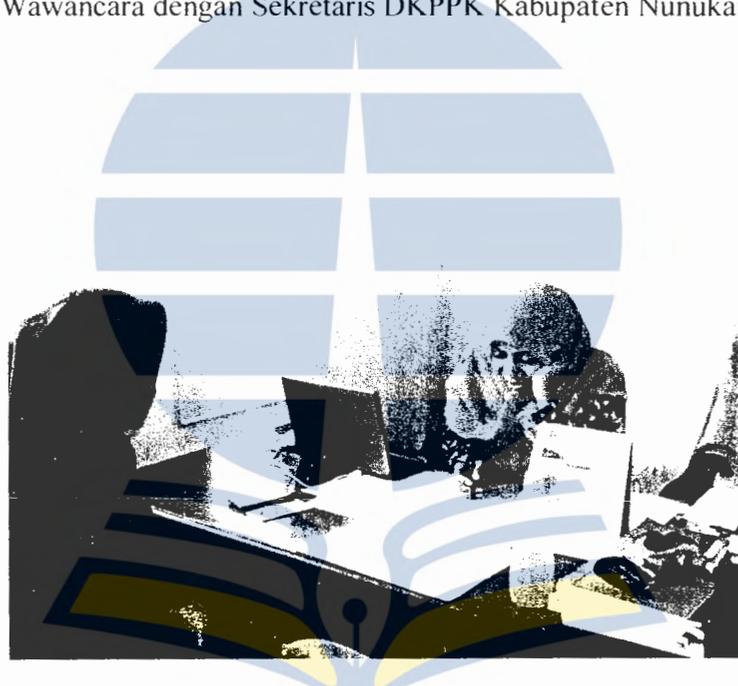
Wawancara dengan Staf Penyusunan Program Pemadam Kebakaran
Kecamatan Sebatik Timur



Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Penyusunan Program DKPPK Kabupaten
Nunukan



Wawancara dengan Sekretaris DKPPK Kabupaten Nunukan



Wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum DKPPK Kabupaten Nunukan



Wawancara dengan Kepala Seksi Pemadaman Kebakaran Kabupaten Nunukan

