

The Performance of the Fire Service Office of Central Bengkulu Regency in Dealing with Fire Hazards

Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah Dalam Mendanggulangi Bahaya Kebakaran

Risondi¹⁾, Evi Lorita²⁾, Antonio Imanda³⁾, Marida Sari Ningsih⁴⁾

¹⁾ Study Program of Administrasi Publik, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3,4)} Faculty of Ilmu-ilmu sosial, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ risondirejang@gmail.com

How to Cite :

Risondi., Lorita, E., Imanda, A., Ningsih, M. S. (2022). The Performance of the Fire Service Office of Central Bengkulu Regency in Dealing with Fire Hazards. *Jurnal ISO*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v2i2>:

ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2022]

Revised [22 November 2022]

Accepted [5 Desember 2022]

KEYWORDS

Performance, Officers, and Firefighters

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah Dalam Mendanggulangi Bahaya Kebakaran Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Setelah diperoleh hasil penelitian di analisis dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari 3 orang informan kunci dan 3 orang informan pokok. Penelitian ini menggunakan Teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan menurut Lazer 1977 dalam Bintoro dan Daryanto (2017:153). Komponen Teknis, dalam penerimaan calon pegawai di Damkar harus memiliki persyaratan seperti ijazah SMA sederajat, sehat jasmani dan rohani, tinggi badan pria 165 Cm dan Perempuan 160 Cm dan ada keahlian khusus. Pelatihan dan seminar yang dilakukan oleh Damkar sifatnya terbatas tidak semua petugas mendapatkan pelatihan khusus hanya saja petugas Damkar yang dekat dengan pimpinan yang dapat mengikuti pelatihan dan seminar. Kemampuan Konseptual, Cara pimpinan mengatasi masalah yang terjadi dilapangan dengan menggunakan pendekatan personal kepada petugas atau pegawai Damkar untuk mengatasi masalah bahaya kebakaran. Pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada setiap petugas dan unit-unit atau pos-pos yang ada sehingga dapat memberikan tanggungjawab langsung kepada Danton dalam memberikan perintah kepada petugas yang ada. Kemampuan Hubungan Interpersonal, Pimpinan hanya menerima laporan dari Danton tentang informasi kebakaran yang terjadi di masyarakat. Pimpinan jarang sekali terjun langsung kelokasi kejadian kebakaran. Masyarakat kurang puas atas kinerja petugas pemadam kebakaran dalam memadamkan api di lokasi kebakaran karena keterlambatan armada mobil datang ke lokasi untuk memadamkan api.

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of Central Bengkulu Regency Fire Department in dealing with fire hazards. Data collection techniques were carried out by means of in-depth interviews, observation and documentation. After the research results were obtained, they were analyzed by means of data reduction, data presentation and conclusion drawing. There were 6 informants in this study consisting of 3 key informants and 3 main informants. This study used the theory of Lazer 1977 in Bintoro and Daryanto (2017:153). The Technician component, in accepting prospective employees at the Fire Department, must have requirements such as an equivalent high school diploma, physically and mentally healthy, male height 165 cm and female 160 cm and have special skills. The training and seminars conducted by the firefighters are limited in nature, not all officers receive special training, only firefighters who are close to the leadership can attend training and seminars. Conceptual ability, the way the leader overcomes problems that occur in the field by using a personal approach to firefighters or employees to overcome the problem of fire hazards. The leadership takes a personal approach to each officer and the existing units or posts so that they can give direct responsibility to Danton in giving orders to existing officers. Interpersonal Relations Ability, the leaders only receive reports from Danton about information on fires that have occurred in the community. The leaders rarely go directly to the scene of a fire incident. The community was dissatisfied with the performance of the firefighters in extinguishing the fire at the fire site due to the delay in the fleet of cars arriving at the location to extinguish the fire.

PENDAHULUAN

Perkembangan Kabupaten Bengkulu Tengah setiap tahunnya mengalami perubahan ditandai dengan pertumbuhan jumlah penduduk yang setiap tahun mengalami pertumbuhan dan peningkatan. Pertumbuhan penduduk ini tentu dibarengi dengan kenaikan jumlah perumahan yang tersebar banyak di seluruh wilayah Bengkulu Tengah, sehingga penduduknya padat dan ramai. Keadaan ini di satu sisi memiliki dampak atau ancaman yang mematikan apabila terjadi kebakaran dan bencana yang tidak diduga.

Kota Kabupaten Bengkulu Tengah sering kali terjadi kebakaran dan bencana. Peristiwa atau kejadian kebakaran sering menghancurkan sejumlah rumah tempat tinggal penduduk bahkan juga sering terjadi bahaya yang tidak diduga terjadi. Peristiwa kebakaran dan kematian biasa menimbulkan korban baik jiwa, harta, maupun kerusakan lingkungan tempat tinggal masyarakat, karena itu diperlukan kehadiran pemerintah sebagai jalan keluarnya untuk mengatasi, menangani dan mengamankan terjadinya kebakaran yang terjadi di Kota Bengkulu Tengah.

Pemerintah Kota Bengkulu Tengah telah membuat Peraturan Bupati Nomor 88 Tahun 2020 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Cara Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah yang pembentukannya untuk penyelesaian secara khusus mengenai tempat kejadian kebakaran. Atas dasar ini maka Kepala Dinas Pemadam Kebakaran kedudukannya sebagai pembantu bupati untuk menjalankan tugas menyelesaikan kebakaran, sehingga meningkatkan fungsinya untuk melindungi korban kebakaran seminimal mungkin terjadi di Bengkulu Tengah.

Keberadaan Dinas Pemadam Kebakaran dituntut mempunyai kinerja yang tinggi di dalam melakukan penyelesaian kebakaran. Kinerja pegawai pemadam kebakaran dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini menunjukkan penerapan kinerjanya belum mencapai target yang diinginkan. Ini dapat dilihat dari data pencapaian kinerja mulai dari tahun 2019 sampai 2020 yang belum mencapai di atas 95 persen.

Pada tahun 2019 kejadian kebakaran terjadi 15 kali dalam setahun dengan kerugian diperkirakan 1.660.000.000 milyar dengan rincian sebagai berikut : 4 buah bedengan penyebabnya kebakaran kompor gas, 6 buah rumah tempat tinggal penyebabnya konsleting listrik dan kompor gas, 1 buah warung penyebabnya kompor gas, 1 buah gedung kosong penyebabnya konsleting listrik, 1 buah lahan kosong penyebabnya pembakaran sampah, 1 rumah yang digunakan untuk PAUD penyebabnya pembakaran sampah dan 1 buah aulah hotel penyebabnya konsleting listrik. pada tahun 2020 kejadian kebakaran terjadi 10 kali dalam setahun dengan kerugian sekitar 1.270.000.000 miliyar , dengan rincian sebagai berikut : 3 kali berupa kebakaran rumah penyebabnya konsleting listrik, 2 kali kebakaran lahan kosong penyebabnya pembakaran sampah, 1 kali kebakaran kandang ayam penyebabnya kebakaran kompor, 1 kali kebakaran tempat penggilingan padi penyebabnya konsleting listrik, 1 kali kebakaran lahan perkebunan sawit penyebabnya pembakaran sampah, 1 kali kebakaran dapur penyebabnya konsleting listrik dan kebakaran kabel listrik 1 kali. (Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Bengkulu Tengah, Tahun 2020).

LANDASAN TEORI

Berdasarkan data peristiwa kebakaran yang terjadi dan telah ditanggulangi atau diatasi oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Tengah, di mana terlihat bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, khususnya di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang terlatih dan berpengalaman untuk menangani kebakaran untuk meminimalisasi jatuhnya korban yang tidak besar.

Mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus dan peristiwa kebakaran yang terjadi, tidak terlepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Evaluasi tentang kinerja berdasarkan kondisi ideal yang disampaikan oleh masyarakat terkait dengan implementasi tugas pokok dan fungsi pegawai yaitu mengenai kesiapan, kesiagaan dan ketersediaan armada dan petugas yang menerapkan pekerjaan untuk mengurus kebakaran dan mengatasi bencana yang terjadi, berdasarkan Standar Operasional (SOP) yang di indikasi secara kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas.

Evaluasi kinerja berkaitan dengan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas dari pegawai yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kondisi nyata, terlihat kinerjanya masih rendah. Ini dapat dibuktikan secara kuantitas jumlah penyelesaian kebakaran sering terlambat di tanggapinya atas berbagai masukan dan laporan, proses jalan keluar dan tindak lanjut atas pengaduan penanganan kebakaran. Secara kuantitas masyarakat menilai kinerja pegawai masih rendah dalam penyelesaian atau penanganan kebakaran yang terjadi di Bengkulu Tengah.

Persoalan kelebihan atau kualitas kerja yang sering dikeluhkan oleh masyarakat atas kinerja pemadam kebakaran yang selama ini dilakukan belum sesuai dengan nilai atau mutu standardisasi tanggap darurat kebakaran, belum memiliki pengkhususan atau spesifikasi kerja yang ahli secara terpadu, realisasi kerja yang belum sesuai target penanganan kebakaran dan penyelesaian bencana serta kelambanan dalam menentukan prioritas atau paling utama kerja yang harus dilakukan dengan siap siaga menyelesaikan kebakaran di Bengkulu Tengah.

Hal inilah yang sering mendapatkan sorotan atau kritikan dari masyarakat atas kinerja pegawai yang belum bernilai atau berkualitas. Termasuk pegawai sering dipertanyakan cara dan teknik dalam penanganan kebakaran yang belum efektif dalam pelaksanaannya, sehingga masih terlihat persoalan mengenai kinerja pegawai yang belum tepat guna berdasarkan penyikapan pelayanan apabila terjadi kebakaran. Masih sering terlihat pegawai belum efektif menggunakan waktu kerja yang cepat memberikan pertolongan, tepat menindaklanjuti kejadian, kurang teliti dalam mengambil keputusan, serta belum memiliki penyikapan yang tinggi dalam menghindari risiko kerja dalam melakukan penyelesaian kebakaran di Bengkulu Tengah.

Permasalahan ini yang sering dikeluhkan oleh masyarakat atas kinerja pegawai yang belum efektif. Demikian halnya masyarakat sering memperlakukan kinerja pegawai yang belum efektif dalam penyelesaian kebakaran dan penanggulangan bencana. Ini bisa dilihat dari cara kerja atau tindakan kerja yang dilakukan oleh pegawai belum efektif seperti keterbatasan pegawai sebagai petugas yang memberikan pertolongan atau bantuan di lapangan, ketidaksiapan melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak menjalin pemeliharaan hubungan kerjasama dalam menangani permasalahan kebakaran dan bencana serta tidak adanya kesinambungan program dalam mengantisipasi setiap kejadian kebakaran dan bencana.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Indikator Penelitian

Fokus penelitian menurut Spradley dalam buku Sugiyono (2016: 286) menyatakan bahwa fokus merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Sementara menurut Indikator dalam penelitian ini Komponen indikator kinerja karyawan atau pegawai menurut Lazer (1977) Komponen teknis, Kemampuan konseptual dan Kemampuan hubungan interpersonal

Informan Penelitian

Dalam penelitian ada 3 informan kunci dan 3 informan pokok dan teknik penentuan informan yang digunakan adalah Purposive Sampling, adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lian Poltak Sinambela, (2011:136). Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui Berapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dimensi kinerja

Kinerja memiliki 3 dimensi yaitu kemampuan motivasi dan peluang ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya Menurut Achmad Sobirin. (2007:18) mengemukakan bahwa Kinerja individu dipengaruhi oleh 6 faktor yaitu

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Pengukuran Kinerja

Kinerja sektor publik merupakan kegiatan pengumpulan pencatatan dan analisis data secara sistematis dan objektif mengenai kinerja sektor publik untuk membantu dalam membuat keputusan keputusan pemangku kepentingan dan dalam hal ini menggunakan alat-alat analisis sebagaimana pengukuran kinerja sektor publik dengan didukung analisis statistika untuk menguatkan kesimpulan hal ini dimaksudkan untuk dapat mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan. Tipe penelitian kinerja sektor publik dapat di klarifikasikan sebagai berikut:

Eksploratoris

Merupakan penelitian yang digunakan untuk mengklasifikasikan berbagai masalah sektor publik yang masih bersifat samar-samar. tipe penelitian ini bertujuan untuk membantu menghasilkan diagnosis awal dari berbagai dimensi terhadap masalah senyatanya yang dihadapi sektor pabrik sehingga kegiatan penelitian berikutnya dapat menghasilkan sasaran yang dikehendaki

Deskriptif

Deskriptif merupakan penelitian yang ditentukan untuk menggambarkan karakteristik sebuah populasi atau fenomena sektor publik dilakukan untuk menjawab pertanyaan tentang siapa apa Kapan dimana dan bagaimana karakteristik suatu populasi atau fenomena terjadi situasi kasus terhadap suatu fenomena tertentu dengan fokus pada populasi tertentu secara khusus merupakan implementasi dari Tipe penelitian deskriptif

Kausal Komparatif

Merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara berbagai variabel penelitian dan hubungan perbandingan yang terjadi secara khusus tipe penelitian ini bertujuan untuk mengenai faktor-faktor penyebab menentukan tingkat sebab-akibat ada yang terjadi di di dan mengukur variasi antar sebab-akibat. alat analisis statistika digunakan untuk membuat kesimpulan.

Kinerja sektor publik merupakan kegiatan pengumpulan pencatatan dan analisis data secara sistematis dan objektif mengenai kinerja sektor publik untuk membantu dalam membuat keputusan keputusan pemangku kepentingan dan dalam hal ini menggunakan alat-alat analisis sebagaimana pengukuran kinerja sektor publik dengan didukung analisis statistika untuk menguatkan kesimpulan hal ini dimaksudkan untuk dapat mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Komponen indikator kinerja karyawan atau pegawai menurut Lazer 1977 dalam Bintoro dan Daryanto (2017:153) adalah :

Komponen teknis

1. Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai atau karyawan
2. Kemampuan menggunakan metode
3. Teknik yang digunakan karyawan
4. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas
5. Pengalaman yang pernah dialami pegawai atau karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
6. 6. Pelatihan yang pernah diperoleh pegawai atau karyawan

Kemampuan konseptual

1. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan atau organisasi
2. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing dalam bidang operasional perusahaan atau organisasi secara menyeluruh
3. Tanggung jawab sebagai seorang pegawai atau karyawan

Kemampuan hubung interpersonal

1. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain
2. Memotivasi karyawan atau pegawai
3. Melakukan negosiasi

4. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai atau karyawan.

Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Sebagaimana penilaian kinerja individu dalam menilai kinerja organisasi pun harus dilakukan dengan prinsip-prinsip yang baik dan benar menurut Muhammad Mahsun (2006: 26). terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi yaitu

1. Menetapkan tujuan sasaran dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat tercapainya tujuan dan sasaran organisasi
4. Evaluasi kerja ja balik, penilaian kemajuan organisasi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akutan bilitas.

Kumorotomo (1995:16) mengemukakan beberapa kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pabrik kriteria tersebut antara lain

1. Efisiensi, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan dalam mendapatkan laba memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomi tercapai
2. Efektivitas Apakah tujuan dapat dicapai
3. Keadilan
4. Daya tanggap

Pengertian Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:21-25), organisasi adalah kerja sama orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ciri-cirinya adalah adanya orang-orang dalam arti lebih dari satu orang, adanya kerja sama, serta adanya tujuan. Kerja sama sangat diperlukan dalam organisasi karena satu tugas dengan tugas yang lain saling tergantung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penerimaan calon pegawai atau petugas di Damkar haru memiliki persyaratan seperti ijazah SMA sederajat, sehat jasmani dan rohani, tinggi badan pria 165 dan Perempuan 160 dan ada keahlian khusus. Akan tetapi yang kala pentingnya harus ada orang dalam atau pejabat tertentu untuk mendapatkan surat rekomendasi dari pejabat dalam penerimaan pegawai tersebut. Pelatihan dan seminar yang dilakukan oleh damkar sifatnya terbatas tidak semua petugas mendapatkan pelatihan khusus hanya saja petugas damkar yang dekat dengan pimpinan yang dapat mengikuti pelatihan dan seminar.

2.Kemampuan Konseptual

Cara pimpinan mengatasi masalah yang terjadi dilapangan dengan menggunakan pendekatan personal kepada petugas atau pegawai damkar untuk mengatasi masalah bahaya kebakaran. Pimpinan melakukan pendekatan secara personal kepada setiap petugas dan unit-unit atau pos-pos yang ada sehingga dapat memerikan tanggungjawab langsung kepada Danton dalam memberikan perintah kepada petugas yang ada.

Saran

Pimpinan hanya menerima laporan dari danton tentang informasi kebakaran yang terjadi di masyarakat. Pimpinan jarang sekali terjun langsung kelokasi kejadian kebakaran. Masyarakat kurang puas atas kinerja petugas pemadam kebakaran dalam memadamkan api di lokasi kebakaran karena keterlambatan armada mobil datang ke lokasi untuk memadamkan api. Apa lagi kebakaran tersebut sudah terjadi cukup lama baru petugas kebakaran datang kelokasi kejadian sehingga barang-barang masyarakat tidak banyak yang bisa diselamatkan oleh warga.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. (2007), Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi), Yogyakarta: UPP,STIM YKPN
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Bintoro dan Daryanto 2017 Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Penerbit Gava Media IKAPI DIY
- Chaizi Nasucha 2004 Reformasi Administrasi Publik; Teori dan Praktik. Terbitan: Raja Grafindo Persada,
- Dr. Djaman Satori, M.A 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung Alfabeta.
- Kumorotomo. 1995. Kinerja Organisasi Publik Jakarta: Jakarta Erlangga
- Lohman. 2003. Kinerja, Organisasi Sektor Publik, Penerbit Erlangga, Jakarta

- Lijan, Poltak Sinambela. 2011. Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi. Terbitan: Bumi Aksara.
- Mahsun. 2006. Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Prawirosentono. 1999 . Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 1996 Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE..
- Rivai dan Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing. Perusahaan. Jakarta: Prenhallindo.
- Surya . 2005 . Manajemn Kinerja Falsafah Jakarta: PT Rineka Cipta. Dharma.
- Suprpto. 2007. Budaya Organisasi. Jakarta : Harvarindo.
- Willcocks dan Harrow. 1992. Efektivitas Organisasi dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, secara keseluruhan (service effectiveness).
- Jurnal Ilmiah
- Alifia Intan Saputri, Dra. Maesaroh, M.Si Analisis Kinerja Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id Email : alifiaintan97@gmail.com
- Balabonienne, Ingrida & Giedre Vecerskiene. 2015. " The Aspects of Performance Measurement in Public Sector Organization" Volume 213 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058991>
- Darmadi, Didit. 2014. "Kinerja Badan Pemadam Kebakaran Dalam Menanggulangi Kebakaran Di Kabupaten Rokan Hilir" Volume 1, No. 1 <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/2244/2186>
- Disa Nurafiyah ; Rita Myrna, M.S.; Neneng Weti Isnawati "Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung", Febuari 2022 Volume 13 Number 2 Hal. 362 – 366. JANE (Jurnal Administrasi Negara), Februari 2022
- Kuswandi, Yudhi. 2014. "Analisis Pelaksanaan Tugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru Pada Tahun 2008-2012" Volume 1, No. 1 <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/2125/0>
- Listusari, Ni Luh Putu. 2016. "Analisis Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dalam Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran (Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)" <https://ojs.unud.ac.id/index.php/citizen/article/view/38443/23309>
- Monoarfa, Heryanto. 2012. 'Efektivitas dan Efisiensi Penyelenggaraan Pelayanan Publik: Suatu Tinjauan Kinerja Lembaga Pemerintahan". Volume 5, No.1 <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JPI/article/view/891>
- Sulfiani, Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo Volome 2, No. 1 (2019) P-ISNN :2654-4776 E-ISSN : 2684-9933
- Parameswari, Palupi. 2015. "Analisis Kinerja Organisasi Dinas Kebakaran Kota Semarang" Volume 4, No. 3 <http://id.portalgaruda.org/?ref=brows&mod=viewarticle&article=327838>.