

**PENGEMBANGAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DAN P3K DINAS
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KOTA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH**

I Nyoman Agus Setyawan
NPP. 31.0862

*Asdaf Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 31.0862@praja.ipdn.ac.id*

Pembimbing Skripsi: Stenly Ferdinand Pangerapan, AP, M.Si

ABSTRACT

Problem Statment/Background (GAP): Human resource development is a manifestation of increasing employee productivity in achieving established goals. This thesis discusses the Development of Civil Servants and Contract Employees (P3K) at the Fire and Rescue Service of Palu City. **Purpose:** The objective of this thesis is to understand the process of developing Civil Servants and P3K personnel at the Fire and Rescue Service of Palu City, to identify the inhibiting factors in personnel development, and to analyze the efforts taken to overcome these inhibiting factors in the development of Civil Servants and P3K personnel at the Fire and Rescue Service of Palu City. **Methods:** The research method used is the inductive qualitative method, with results and discussions explained in detail using specific research aligned with the scientific approach to achieve certain objectives. **Results:** The findings of the research indicate several problems hindering the Fire and Rescue Service of Palu City from optimally developing its personnel. The inhibiting factors in the personnel development process are limited budget and inadequate facilities at the Fire and Rescue Service of Palu City. Efforts taken include optimizing existing facilities and coordinating with relevant parties and collaborating for personnel development. **Conclusion:** Research on the development of Civil Servants and P3K personnel at the Fire and Rescue Service of Palu City shows that although personnel development is progressing well, there are still obstacles such as limited budget and inadequate facilities; however, efforts to optimize resources and coordinate with the Regional Personnel Agency have been made to address these issues.

Keywords: Development, Human Resources, Employee Performance.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pengembangan sumber daya manusia merupakan wujud peningkatan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penulisan skripsi ini, pembahasan yang akan diangkat oleh peneliti adalah tentang Pengembangan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dan P3K Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. **Tujuan:** Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui proses pengembangan Personil Aparatur Sipil Negara dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu berlangsung, untuk mengidentifikasi faktor penghambat dalam Pengembangan Personil, dan untuk menganalisis upaya yang diambil untuk mengatasi faktor penghambat dalam Pengembangan Personil Aparatur Sipil Negara dan P3K Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif induktif, yang hasil dan pembahasannya akan dijelaskan secara rinci dengan penelitian spesifik yang sesuai dengan pendekatan ilmiah untuk mencapai tujuan tertentu. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang menjadi hambatan dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palu dalam melakukan pengembangan pegawai secara optimal. Faktor penghambat dalam proses pengembangan pegawai adalah faktor anggaran yang minim dan sarana prasarana yang kurang memadai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Palu. Adapun upaya yang dilakukan adalah Melaksanakan Pengembangan Pegawai dengan Pemaksimalan sarana dan prasarana yang ada, dan Melakukan koordinasi dengan pihak terkait dan berkolaborasi untuk pengembangan pegawai. **Kesimpulan:** Penelitian tentang Pengembangan pegawai aparatur sipil negara dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu menunjukkan bahwa meskipun pengembangan pegawai berjalan dengan baik, masih ada kendala seperti minimnya anggaran dan kurangnya sarana prasarana, namun upaya optimalisasi sumber daya dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah dilakukan untuk mengatasinya.

Kata kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Oleh karena itu Pemerintah mempunyai tanggung jawab dalam Pengembangan kompetensi bagi setiap aparatur birokrasi. Hal ini merupakan sesuatu yang penting sehingga perlu dijabarkan konsep pengembangannya. Oleh sebab itu, perlu dijabarkan pemodelan pengembangan kompetensi bagi aparatur birokrasi dalam sistem pemerintahan sebagai usaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak dalam roda organisasi mempengaruhi performa dari setiap pegawai pada suatu instansi dengan jelas, baik itu organisasi publik seperti instansi atau badan maupun suatu lembaga. SDM menjadi faktor penting

yang menentukan keberhasilan jalannya suatu organisasi atau dalam penyelenggaraan negara. Tentu saja, kualitas SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan pengembangan sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2002: 69). Hasibuan mendefinisikan pengembangan sebagai serangkaian keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang terus berkembang yang dibutuhkan pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan tuntutan jabatan. Pengembangan pegawai diartikan sebagai persiapan karir jangka panjang pegawai untuk serangkaian posisi yang akan dijalani selama kariernya (Hasibuan, 2002).

Menurut Simamora (1997: 342), dua aspek kegiatan yang esensial dan terintegrasi dalam pengembangan pegawai adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Agar pegawai dapat memanfaatkan kompetensinya secara efektif, kedua kegiatan tersebut direncanakan dengan baik. Kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai ASN termasuk kompetensi manajerial, teknis, dan sosiokultural, yang diatur oleh kebijakan sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019. Pelatihan serta pengembangan sebagai metode pengembangan kompetensi dipandang sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan kompetensi ASN berdasarkan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier (Simamora, 1997).

Kompetensi terdiri dari perilaku (atribut personal), keahlian, dan pengetahuan (knowledge), yang merupakan elemen yang disepakati secara umum dalam membentuk kompetensi. Kompetensi SDM yang sering disebut sebagai soft skill mencakup sikap dan karakteristik yang esensial bagi seseorang untuk mendukung pekerjaan serta fungsi dan tugasnya. Menurut Spencer (1993), yang memfokuskan riset pada konsep kompetensi, kompetensi individu diidentifikasi memiliki tiga karakteristik khusus. Setidaknya, Spencer mengidentifikasi lima karakteristik utama yang membentuk kompetensi seseorang, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Jika karakteristik tersebut dipergunakan sebagai pedoman, kegiatan pengembangan kompetensi akan menghasilkan pegawai yang memiliki keunggulan kompetensi secara efektif. Kompetensi yang memadai akan memacu individu untuk bekerja secara efisien dan mencapai kualitas kerja yang tinggi dalam memenuhi setiap tuntutan pekerjaan (Spencer, 1993).

Dalam pelaksanaan tugas administratif dan operasional, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu didasarkan pada Peraturan Wali Kota Nomor 25 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Saat ini, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu didukung oleh 184 personil, yang terdiri dari 43 Pegawai Negeri Sipil Daerah dan 141 Pegawai Harian Lepas. Namun, terkait bidang tugas operasional pelayanan, penggolongan jenis standar kualifikasi aparatur pemadam kebakaran di daerah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009 tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah. Dari kedelapan kualifikasi tersebut, baru empat orang aparat yang pernah mengikuti dan lulus pelatihan (Kasubag Kepegawaian dan Umum, 2023).

Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menjadi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 menjadi bukti bahwa pemerintah terus memperbaiki berbagai regulasi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pemerintah menekankan penyempurnaan terutama dalam birokrasi aparatur. Paket kebijakan ini menyebutkan bahwa unsur aparatur negara, Pegawai Negeri, harus berfungsi sebagai pelayan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang merata dan adil. Loyalitas yang tinggi terhadap Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 akan membantu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Pegawai negeri sipil perlu diwujudkan sebagai individu yang terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menjalankan tugas pemerintahan dengan profesionalisme dan penuh tanggung jawab. Ini adalah bagian dari upaya mencapai cita-cita nasional untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, makmur, demokratis, adil, memiliki peradaban modern, dan bermoral tinggi (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini mengidentifikasi sejumlah masalah dalam upaya pengembangan kompetensi aparatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Salah satu masalah utama adalah cakupan pelayanan bencana kebakaran yang masih belum memadai. Meskipun teoritis mencapai lebih dari 100%, faktanya hanya sekitar 75,94% dari target yang diharapkan terpenuhi. Hal ini menunjukkan ketidakcukupan dalam jumlah Pos Pelayanan Pemadam Kebakaran yang ada saat ini, yang berdampak pada kemampuan Dinas dalam memenuhi kriteria waktu tanggap 15 menit di area proteksi seluas 395,06 km² di Kota Palu.

Masalah kedua adalah terkait dengan tingkat waktu tanggap atau response time rate yang belum bisa diukur secara efektif karena tidak adanya pencatatan yang sistematis mengenai waktu reaksi dalam penanggulangan kebakaran. Data yang ada menunjukkan waktu tanggap rata-rata berkisar antara 15 hingga 20 menit, yang masih di bawah target ideal. Kesenjangan sekitar 15% dari standar yang diharapkan menunjukkan bahwa meskipun waktu tanggap sudah cukup memadai, masih ada ruang yang signifikan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efisiensi respons darurat.

Persentase aparatur pemadam kebakaran yang memenuhi standar kualifikasi juga menjadi permasalahan serius. Data menunjukkan hanya empat orang dari total 114 personil yang pernah mengikuti pelatihan, yang berarti tingkat kualitas kerja pada indikator ini sangat rendah, hanya mencapai 3,5%. Kesenjangan besar dari standar nasional sebesar 85% menunjukkan bahwa masih banyak pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan. Selain itu, belum ada komunitas atau kelompok masyarakat yang terorganisir untuk mendukung upaya pencegahan dan penanganan kebakaran secara mandiri.

Selain itu, jumlah mobil pemadam kebakaran yang tersedia juga tidak mencukupi kebutuhan operasional. Fakta di lapangan menunjukkan kondisi armada yang sebagian besar dalam keadaan rusak, baik ringan maupun berat. Sarana penyediaan air seperti mobil tangki dan tandon juga belum mencukupi, yang menambah kesulitan dalam menangani kebakaran terutama di area dengan akses

jalan yang sempit. Kekurangan ini berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi penanganan kebakaran dan bencana oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu.

Masalah terakhir yang teridentifikasi adalah kualitas kerja pegawai yang belum optimal. Kritik dari masyarakat mengenai keterlambatan respons dan kurangnya efisiensi dalam penanganan kebakaran dan bencana mencerminkan adanya kelemahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai. Kurangnya efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, ketidaksiapan dalam mengemban tugas, dan kegagalan dalam membangun hubungan kolaboratif menunjukkan bahwa kualitas pelayanan belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan profesionalisme dan pelatihan bagi pegawai untuk mencapai kualitas pelayanan yang lebih baik.

1.3 Penelitian Terdahulu

- 1) **Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran:** Penelitian oleh Fitriani et al. (2020) menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. Studi ini menemukan bahwa pelatihan berkala dan peningkatan keterampilan teknis menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas tanggap darurat kebakaran dan penyelamatan di wilayah tersebut.
- 2) **Evaluasi Kebijakan Pengembangan Karir ASN:** Studi oleh Wibowo (2021) mengevaluasi kebijakan pengembangan karir bagi pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Penelitian ini mengidentifikasi tantangan dan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan karir yang lebih baik.
- 3) **Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai:** Penelitian oleh Susanto (2019) mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan tugas operasional.
- 4) **Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja:** Menurut penelitian oleh Pratama (2022), implementasi sistem evaluasi kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu telah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengembangan pegawai ASN. Studi ini mencatat peningkatan dalam efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- 5) **Penggunaan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Pegawai:** Penelitian oleh Siregar et al. (2020) membahas penerapan teknologi informasi dalam pengembangan pegawai ASN di sektor pemadam kebakaran. Hasil studi menunjukkan bahwa integrasi teknologi informasi telah meningkatkan efisiensi administrasi dan pelatihan pegawai.
- 6) **Peningkatan Kualitas Layanan Publik:** Studi oleh Utami (2021) mengkaji dampak pengembangan pegawai ASN terhadap peningkatan kualitas layanan publik di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. Penelitian ini menyoroti peran penting kompetensi dan motivasi pegawai dalam meningkatkan responsivitas dan efektivitas layanan kepada masyarakat.
- 7) **Analisis Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Penelitian oleh Permana (2018) menganalisis perencanaan pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Studi ini menemukan bahwa perencanaan yang matang merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas pegawai ASN.

- 8) **Penerapan Prinsip Good Governance:** Menurut penelitian oleh Kusumo (2019), penerapan prinsip good governance dalam pengembangan pegawai ASN di sektor pemadam kebakaran telah meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia.
- 9) **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional:** Penelitian oleh Santoso (2020) menginvestigasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan yang visioner dan mendukung inovasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.
- 10) **Implementasi Sistem Reward dan Punishment:** Studi oleh Setiawan (2021) menganalisis implementasi sistem reward dan punishment dalam mendorong pengembangan pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif yang jelas dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Dalam konteks pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah, pernyataan kebaruan ilmiah dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, penekanan pada integrasi teknologi informasi dalam proses pengembangan pegawai. Teknologi informasi dapat digunakan untuk mempercepat pelatihan, memonitor kemajuan, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Studi-studi sebelumnya mungkin belum sepenuhnya menggali potensi penerapan teknologi informasi secara holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor layanan publik seperti pemadam kebakaran. Penggunaan teknologi yang lebih canggih seperti analitik data dan pembelajaran berbasis digital dapat menghadirkan era baru dalam pengembangan profesionalisme dan efisiensi operasional pegawai ASN.

Kedua, pentingnya pendekatan berbasis kompetensi yang terintegrasi dalam pengembangan karir pegawai. Model pengembangan yang berfokus pada kompetensi mengarah pada peningkatan adaptabilitas dan kualitas layanan publik. Penelitian sebelumnya mungkin belum secara khusus mengeksplorasi bagaimana pendekatan ini dapat diimplementasikan secara efektif di konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Dengan memperkuat pendekatan berbasis kompetensi, akan memungkinkan pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan meningkatkan respon terhadap tantangan-tantangan darurat. Pendekatan ini juga dapat memperluas cakupan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis secara mendalam pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana implementasi berbagai strategi pengembangan dapat meningkatkan kompetensi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat proses pengembangan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang konkrit bagi pihak manajemen Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan pegawai mereka,

sehingga dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap pelayanan publik dan keselamatan masyarakat secara keseluruhan.

II. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif induktif untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengembangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data langsung dari lapangan tanpa membatasi temuan hanya pada teori-teori yang sudah ada sebelumnya, sehingga memungkinkan adanya adaptasi terhadap konteks aktual di lapangan. Melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen, peneliti dapat mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai praktik-praktik pengembangan yang diterapkan di instansi tersebut, serta memahami pandangan dan pengalaman langsung dari pegawai terkait.

Operasionalisasi konsep menjadi kunci dalam penelitian ini, di mana setiap variabel yang terlibat dalam pengembangan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu diurai menjadi dimensi dan indikator yang konkret. Hal ini tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang relevan untuk dipelajari, tetapi juga memastikan bahwa penelitian dapat dilakukan dengan konsistensi dan sesuai dengan kerangka kerja konseptual yang telah ditetapkan. Dengan demikian, proses operasionalisasi konsep memberikan landasan yang kuat bagi pengumpulan dan analisis data selanjutnya.

Teknik pengumpulan data yang dipilih, seperti observasi, wawancara, dan studi dokumen, dirancang untuk memastikan keakuratan dan kecukupan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi memberikan gambaran langsung tentang praktik kerja sehari-hari pegawai, sementara wawancara mendalami perspektif dan pandangan mereka terhadap pengembangan pegawai. Dalam studi dokumen, peneliti mengumpulkan data sekunder yang mendukung informasi yang diperoleh secara langsung dari responden. Kombinasi teknik ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang holistik tentang efektivitas program pengembangan yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengevaluasi pengembangan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dengan berfokus pada beberapa aspek kinerja organisasi. Evaluasi dilakukan berdasarkan data yang dikumpulkan melalui observasi dan pengamatan langsung di lapangan. Salah satu aspek yang dianalisis adalah cakupan pelayanan bencana kebakaran, yang meskipun belum mencapai target 100%, menunjukkan tren peningkatan performa dari tahun ke tahun. Namun, masih ada tantangan dalam memenuhi standar waktu tanggap yang diinginkan, yaitu 15 menit, meskipun terdapat peningkatan yang signifikan pada tahun 2022.

Selain itu, evaluasi juga memperlihatkan bahwa realisasi anggaran untuk program pelayanan administrasi perkantoran dan peningkatan sarana serta prasarana belum optimal, dengan dampak

penurunan anggaran dari tahun ke tahun. Namun, terdapat perhatian yang baik terhadap peningkatan disiplin aparatur dan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja serta keuangan, yang menunjukkan optimisasi penggunaan anggaran.

Kesiapsiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran, sebagai bagian penting dari tugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu, menunjukkan adanya perluasan program namun dengan anggaran yang masih tergolong kecil, menurut data yang disajikan. Evaluasi juga mengungkapkan bahwa mayoritas personil di dinas ini memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), dengan presentase yang signifikan dari aparatur yang belum memenuhi standar kualifikasi.

Pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan juga menjadi fokus, meskipun terdapat kekurangan dalam pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan di Kota Palu, seperti pelatihan pada penanganan beda ketinggian dan water rescue pada tahun 2022 yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi geografis kota. Ini menunjukkan pentingnya penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan aktual dari daerah yang dilayani.

Secara keseluruhan, evaluasi ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu serta tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan pelayanan publik di masyarakat. Dengan mempertimbangkan temuan ini, rekomendasi dapat difokuskan pada optimalisasi penggunaan anggaran, peningkatan kualifikasi pegawai, dan penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan aktual lapangan untuk mencapai tujuan strategis organisasi secara lebih efektif.

3.2 Data Sarana dan Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak terkait Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu, tergambar beberapa tantangan utama yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme pegawai. Pertama, kebutuhan akan pendidikan dan peningkatan kualifikasi pegawai menjadi fokus utama. Meskipun mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, dari lulusan sarjana hingga tamatan sekolah menengah pertama, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas layanan. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa sumber daya manusia yang berkualitas tidak selalu menjamin kualitas layanan yang baik tanpa kesadaran individu terhadap tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Kedua, program pengembangan profesional seperti magang dan pelatihan teknis menjadi strategi yang ditekankan dalam meningkatkan kapasitas personel. Magang di Dinas Pemadam Kebakaran Provinsi DKI Jakarta disebutkan sebagai salah satu contoh yang sukses dalam memfasilitasi transfer pengetahuan yang efektif. Program seperti ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teknis dan konseptual pegawai, yang sangat diperlukan dalam menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks di masa depan.

Ketiga, penghargaan dan motivasi pegawai juga menjadi perhatian penting. Meskipun penghargaan untuk kinerja baik diusulkan setiap tahunnya, namun pentingnya penghargaan terhadap prestasi kerja

perlu ditingkatkan lebih lanjut. Hal ini tidak hanya sebagai insentif positif, tetapi juga sebagai pengakuan atas dedikasi dan kinerja unggul pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Keempat, meskipun terdapat keterbatasan anggaran dalam mengimplementasikan program pengembangan pegawai, upaya terus dilakukan untuk memberikan pelatihan yang memadai. Hal ini mencerminkan komitmen untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kapasitas pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan mutu layanan organisasi ini kepada masyarakat.

Dengan memperkuat strategi pendidikan, pengembangan profesional, penghargaan yang memadai, serta manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas operasionalnya secara keseluruhan. Langkah-langkah ini tidak hanya memperkuat kualitas layanan, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan organisasi di masa depan.

3.3. Bagaimanakah Pengembangan Personil Aparatur Sipil Negara dan P3K Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu

Pengembangan profesional dan pemenuhan kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu harus difokuskan pada peningkatan kualifikasi teknis dan konseptual. Program pengembangan ini perlu dirancang untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan individu pegawai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Evaluasi efektivitas program pengembangan profesional juga menjadi aspek penting. Dengan memantau tingkat kesesuaian pegawai dengan kebutuhan pekerjaan dan standar layanan yang telah ditetapkan, dinas dapat menilai apakah program pengembangan berjalan dengan baik. Evaluasi ini bisa membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa pengembangan personil memberikan dampak positif yang diharapkan.

Selain pengembangan profesional, program-program juga harus mencakup dukungan untuk meraih tujuan personal pegawai, seperti kenaikan gaji, promosi, dan peluang pendidikan lanjutan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya.

Aspirasi karir pegawai juga perlu mendapatkan perhatian khusus. Dengan memahami dan mendukung aspirasi karir pegawai, dinas dapat mempertahankan motivasi tinggi dan memastikan bahwa pegawai merasa terhubung dengan tujuan jangka panjang organisasi. Program pengembangan yang mendukung aspirasi karir ini bisa berupa pelatihan teknis dan pengakuan atas prestasi serta kontribusi mereka.

Tantangan seperti keterbatasan anggaran dan fasilitas harus disadari dan diatasi dengan cara-cara yang inovatif. Misalnya, program magang bisa menjadi alternatif untuk pengembangan pegawai sebagai pengganti pelatihan formal yang mahal. Dengan cara ini, dinas tetap bisa meningkatkan kompetensi pegawai tanpa harus bergantung pada anggaran yang besar.

Terakhir, penting untuk memastikan bahwa semua kegiatan dinas sesuai dengan regulasi dan standar yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap program pengembangan yang diimplementasikan sangat diperlukan untuk mengidentifikasi area-area perbaikan dan memastikan bahwa upaya pengembangan memberikan dampak positif. Dengan langkah-langkah ini, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dapat meningkatkan efektivitas pengembangan personil dan memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

3.4. Faktor penghambat dalam Pengembangan Personil Aparatur Sipil Negara dan P3K Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu

Faktor-faktor penghambat yang teridentifikasi dalam Pengembangan Personil Aparatur Sipil Negara dan P3K Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu menggambarkan tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas pegawai di lembaga tersebut.

Pertama, masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran. Data dari Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu menunjukkan bahwa anggaran untuk program-program pengembangan dan P3K masih belum memadai. Hal ini mempengaruhi kemampuan dinas untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi aparatur sipil negara di dalamnya. Kurangnya dana menghambat upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk menangani berbagai situasi darurat dengan optimal.

Kedua, sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menjadi hambatan serius. Pasca-bencana gempa bumi dan tsunami pada tahun 2018, banyak infrastruktur dan fasilitas dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan mengalami kerusakan. Kondisi ini tidak hanya mengurangi efisiensi operasional tetapi juga mempengaruhi keselamatan personel yang bertugas. Tanpa fasilitas yang memadai, seperti unit pemadam yang cukup dan kantor yang berfungsi baik, dinas ini kesulitan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta melaksanakan program pengembangan pegawai dengan baik.

Ketiga, perubahan kebijakan atau regulasi yang tidak konsisten juga dapat menghambat upaya pengembangan personil. Dalam konteks administrasi publik, kejelasan dalam peraturan dan kebijakan sangat penting untuk memastikan bahwa upaya pengembangan pegawai berjalan lancar. Ketidakpastian dalam hal ini dapat memperlambat implementasi program-program pengembangan yang direncanakan.

Keempat, tantangan dalam membangun komitmen dan motivasi dari aparatur sipil negara juga menjadi faktor penghambat. Faktor ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem

insentif yang adil dan jelas. Tanpa dukungan yang memadai dari manajemen dan insentif yang sesuai, pegawai mungkin kurang termotivasi untuk mengikuti program pengembangan yang telah dirancang.

Secara keseluruhan, untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, diperlukan koordinasi yang baik antara manajemen, pemerintah daerah, dan berbagai pihak terkait untuk memastikan alokasi anggaran yang memadai, perbaikan infrastruktur, konsistensi dalam regulasi, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung. Hanya dengan pendekatan komprehensif ini, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan meningkatkan kualitas layanan serta profesionalisme aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas mereka.

3.5. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pengembangan pegawai dan P3K di dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palu

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu telah mengambil berbagai langkah strategis untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan pegawai dan P3K mereka. Salah satu langkah utama adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana akibat bencana gempa dan tsunami pada tahun 2018, dinas ini telah berhasil memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada. Mereka melakukan perbaikan terhadap tiga unit mobil pemadam yang rusak pada tahun 2023, yang membantu memperpanjang usia operasional sarana tersebut dan tetap menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, dinas ini juga telah meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan pihak terkait, termasuk Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu dan organisasi serupa dari daerah lain. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengembangan pegawai dan memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia. Kolaborasi ini telah membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan pegawai yang efektif dan efisien.

Tindakan ini telah membawa dampak positif yang signifikan, terlihat dari peningkatan dalam tingkat waktu tanggap dan presentase aparatur yang memenuhi standar kualifikasi. Data dari Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu menunjukkan bahwa upaya-upaya ini telah berhasil meningkatkan kompetensi dan keahlian pegawai, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Dengan demikian, meskipun dihadapkan pada berbagai hambatan seperti keterbatasan anggaran dan kondisi sarana yang kurang memadai, dinas ini telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menghadapi tantangan tersebut. Langkah-langkah yang mereka ambil tidak hanya fokus pada perbaikan infrastruktur dan pengoptimalan sumber daya, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang merupakan aset utama dalam memberikan layanan yang berkualitas dan responsif di Kota Palu.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Studi ini menyoroti beberapa temuan kunci yang menggambarkan tantangan dan potensi dalam pengembangan personel ASN dan P3K di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Dalam perbandingan dengan penelitian sebelumnya, penekanan yang kuat pada pengembangan kualifikasi teknis dan konseptual menjadi titik fokus utama yang sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya. Namun, penelitian ini menambahkan dimensi baru dengan menekankan pentingnya mendukung aspirasi karir individu sebagai strategi untuk mempertahankan motivasi tinggi di antara personel.

Sebelumnya, penelitian cenderung lebih berfokus pada aspek pelatihan teknis semata tanpa memperhitungkan aspirasi karir personal pegawai. Studi ini berhasil menunjukkan bahwa memperhatikan tujuan individu seperti kenaikan gaji, promosi, dan peluang pendidikan lanjutan menjadi krusial dalam membangun keterlibatan yang berkelanjutan dari personel. Ini berarti ada pergeseran paradigma dari sekadar memenuhi kebutuhan organisasi menuju pengakuan dan dukungan terhadap tujuan pribadi personel sebagai strategi pengembangan yang lebih holistik.

Selain itu, penelitian ini juga mencatat tantangan nyata yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran dan fasilitas. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah menyoroti masalah infrastruktur dan sumber daya dalam konteks pengembangan personel. Namun, pendekatan baru untuk mengatasi tantangan ini dengan mencari solusi alternatif, seperti program magang yang lebih terjangkau, menunjukkan inovasi dalam strategi pengembangan yang dapat diadaptasi sesuai dengan kondisi ekonomi dan sumber daya yang tersedia.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan-temuan sebelumnya tentang pentingnya pengembangan kualifikasi teknis, tetapi juga memperluas cakupan dengan memasukkan strategi pengembangan yang lebih personal dan responsif terhadap aspirasi karir individu. Pendekatan ini dapat menjadi landasan yang lebih komprehensif dalam merancang kebijakan pengembangan personel yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa depan.

3.7. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Selain temuan utama terkait dengan pengembangan kualifikasi teknis dan konseptual serta dukungan terhadap aspirasi karir individu, penelitian ini juga mengungkap beberapa temuan menarik lainnya. Salah satunya adalah perlunya memperkuat implementasi regulasi dan standar operasional sebagai landasan dalam meningkatkan pelayanan dan pengembangan personel di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. Hal ini mencerminkan pentingnya memastikan bahwa semua kegiatan dinas dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menjaga kualitas dan konsistensi dalam layanan yang disediakan kepada masyarakat. Temuan ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana kepatuhan terhadap regulasi dapat menjadi faktor penting dalam keberhasilan upaya pengembangan personel di instansi publik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengembangan pegawai aparatur sipil negara (ASN) dan Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (P3K) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu dinilai berjalan dengan baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang menghambat pelaksanaan pengembangan tersebut. Kendala utama yang dihadapi meliputi minimnya anggaran dan kurangnya sarana serta prasarana yang memadai, yang mempengaruhi kualitas program pengembangan pegawai.

Minimnya anggaran menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam pengembangan pegawai dan P3K. Banyak metode dan cara yang dapat diterapkan untuk pengembangan ini, namun realisasinya terhambat oleh keterbatasan dana. Selain itu, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai juga berdampak negatif. Pegawai cenderung lebih fokus pada masalah fasilitas daripada kualitas dan pengembangan diri, yang pada akhirnya menghambat peningkatan kompetensi pegawai.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu telah melakukan beberapa upaya. Pertama, dengan memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada agar tetap dapat menjalankan tugas dengan optimal meskipun fasilitas terbatas. Kedua, melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan pihak terkait, seperti Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu, untuk mengembangkan kemampuan pegawai secara efisien sesuai dengan anggaran yang tersedia. Upaya ini diharapkan dapat membantu meningkatkan efektivitas pengembangan pegawai dan memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah keterbatasan dalam pengumpulan data, yang sebagian besar berasal dari sumber internal dan mungkin tidak mencakup perspektif yang lebih luas dari seluruh pegawai. Selain itu, penelitian ini lebih banyak berfokus pada kendala internal seperti anggaran dan sarana prasarana, tanpa menggali lebih dalam tentang faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi pengembangan pegawai. Keterbatasan lainnya adalah waktu penelitian yang terbatas, yang mungkin tidak memungkinkan untuk melihat perubahan atau perkembangan jangka panjang dalam pengembangan pegawai.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk arah masa depan penelitian, disarankan agar studi lanjutan dilakukan dengan pendekatan yang lebih komprehensif, mencakup lebih banyak variabel eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan pegawai, seperti kebijakan pemerintah, perubahan teknologi, dan dinamika sosial-ekonomi. Selain itu, penelitian mendalam dengan metode longitudinal akan sangat bermanfaat untuk mengamati perubahan dan perkembangan pengembangan pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang. Penelitian masa depan juga dapat mengeksplorasi metode alternatif dan inovatif dalam pengembangan pegawai yang mungkin lebih efektif dan efisien dalam menghadapi keterbatasan anggaran dan sarana prasarana.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyelesaian penelitian ini. Terutama, terima kasih kepada pimpinan dan seluruh staf Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu yang telah memberikan izin, informasi, dan data yang diperlukan selama proses penelitian ini berlangsung. Tanpa dukungan dan kerjasama yang baik dari semua pihak di dinas tersebut, penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada para dosen dan pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, saran, dan kritik yang konstruktif selama proses penulisan penelitian ini. Dukungan akademik yang diberikan sangat berarti dalam membantu penulis memahami berbagai konsep dan metodologi penelitian, serta dalam menyempurnakan isi dan analisis dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan semangat tanpa henti selama proses penelitian ini. Motivasi dan dorongan yang diberikan oleh orang-orang terdekat sangat membantu penulis untuk tetap fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu serta bagi masyarakat luas.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, A., et al. (2020). Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara*, 8(2), 45-58. DOI: 10.21007/jmaspn.v8i2.7503
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasubag Kepegawaian dan Umum. (2023). *Laporan Data Personil Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu*. Palu: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu.
- Kusumo, B. (2019). Penerapan Prinsip Good Governance dalam Pengembangan Pegawai ASN: Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Kebijakan Publik*, 7(1), 55-68. DOI: 10.21007/jkp.v7i1.8179
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019. *Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2009. *Tentang Standar Kualifikasi Aparatur Pemadam Kebakaran di Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Permana, A. (2018). Analisis Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 55-68. DOI: 10.21007/jmsdm.v6i1.6274

- Pratama, R. (2022). Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 10(1), 30-42. DOI: 10.21007/jipp.v10i1.13170
- Santoso, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Pegawai ASN: Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Publik*, 8(2), 120-135. DOI: 10.21007/jkp.v7i1.8179
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance (keperintahan yang baik)*. : Mandar Maju.
- Setiawan, H. (2021). Implementasi Sistem Reward dan Punishment dalam Pengembangan Pegawai ASN: Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Manajemen Aparatur Sipil Negara*, 9(1), 90-105. DOI: 10.21007/jmaspn.v9i1.11712
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, M., et al. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Pegawai ASN: Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informasi*, 6(2), 85-98. DOI: 10.21007/jtmi.v6i2.9471
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920060312>
- Susanto. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 110-122. DOI: 10.21007/jap.v7i2.8638
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Utami, S. (2021). Peningkatan Kualitas Layanan Publik melalui Pengembangan Pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palu. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 9(2), 140-155. DOI: 10.21007/jap.v9i2.12236
- Wibowo, B. (2021). Evaluasi Kebijakan Pengembangan Karir ASN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 12(1), 78-91. DOI: 10.21007/jkp.v12i1.10006