

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

Eko Samsi Raharjo¹, Yessy Artanti²

Universitas Negeri Surabaya

Eko.23392@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of education and training and occupational health and safety (K3) on employee performance at the Fire and Rescue Department of Surabaya City. The sample used in this study consisted of 61 employees from the Fire and Rescue Department of Surabaya City. The results of the study indicate that education and training, and occupational health and safety (K3), simultaneously have an influence on employee performance. Meanwhile, the partial test results show that the variable of education and training has a positive influence on employee performance, while the occupational health and safety (K3) variable has a positive but not significant influence on employee performance.

Keywords: *employee performance, influence of education and training occupational health and safety (K3)*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan singkatan SDM merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun pemerintahan. Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. SDM yang berkualitas dan terlatih akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi sangat krusial. Kinerja pegawai di dinas ini akan sangat mempengaruhi efektivitas penanganan kondisi darurat, seperti kebakaran dan penyelamatan jiwa, yang tentunya memerlukan keterampilan dan kesiapsiagaan tingkat tinggi. Oleh karena itu penting adanya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, terutama yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kerja (K3).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkar) Kota Surabaya memiliki peran sentral dalam menjaga keamanan dan keselamatan masyarakat dari bahaya kebakaran dan situasi darurat lainnya. Kinerja pegawai dalam menanggapi situasi darurat sangat mempengaruhi keberhasilan operasi penyelamatan dan mitigasi bencana. Data dari Laporan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya tahun 2022 menunjukkan peningkatan insiden kebakaran sebesar 15% dalam setahun terakhir, yang menuntut kesiapan pegawai dalam menanggulangi risiko dengan cepat dan tepat. Dengan jumlah sekitar 650 personel yang tersebar di berbagai pos pemadam kebakaran di seluruh Kota Surabaya, kinerja pegawai yang optimal menjadi faktor utama dalam pelaksanaan tugas mereka.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum maupun etika (Sunariyanto, 2014). Kinerja merupakan sebuah kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap individu dalam keterkaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Noviana, Mappamiring, & Parawu, 2021). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor *ability* (A) dan *motivation* (M), dan *oportunity* (O), sehingga kinerja= $f(A \times M \times O)$, yang berarti kinerja adalah fungsi dari kemampuan, komunikasi, dan kesempatan (Robbins, 2009:259). Kemampuan merupakan faktor penting dalam kinerja sehingga agar lebih optimal diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Surabaya.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan teroganisir, atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui identifikasi dan proses belajar yang terencana (Luthfianto & Priyantomo, 2024). Pendidikan dan pelatihan memberikan pegawai pemahaman tentang teknik-teknik penyelamatan, penggunaan peralatan pemadam kebakaran, serta prosedur keselamatan di lapangan.

Untuk mempersiapkan SDM yang memiliki kualitas yang mumpuni maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan atau yang sering disebut dengan diklat. Pegawai pada Dinas Kebakaran di Surabaya telah melaksanakan beberapa diklat dengan berbagai materi, yaitu diantaranya sistem proteksi kebakaran pada gedung, peralatan kebakaran, formasi regu dan pola pemadaman, *forcible entry* dan tali menali dalam penyelamatan. Penyampaian materi diklat ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan prosedur-prosedur yang tepat untuk para pegawai sehingga diharapkan dapat menunjang kegiatan operasi penyelamatan dan dapat menggunakan peralatan secara tepat. Dengan adanya pelaksanaan diklat dengan penyampaian berbagai materi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat faktor penting lain yaitu penerapan kesehatan, keselamatan, dan kerja (K3) yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, peledakan, kebakaran, dan pencemaran lingkungan lainnya (Luthfianto & Priyantomo, 2024). Mangkunegara, (2005) menyatakan bahwa implementasi K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. K3 mencakup berbagai tindakan pencegahan untuk memastikan keselamatan pegawai selama bekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), kecelakaan kerja di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Surabaya mencapai 25 kasus dalam dua tahun terakhir, yang mengindikasikan pentingnya peningkatan penerapan K3 guna meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan juga kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

2. KAJIAN TEORI

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Dalam konteks Pengembangan sumber daya manusia, Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah Pendidikan dan Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Pelatihan (Diklat) jabatan pegawai pasal 2 dan 3 bertujuan :

- 1) Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan dilandasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- 3) Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, memastikan keamanan selama bekerja, serta melindungi pekerja dari berbagai risiko yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Penerapan keselamatan kerja yang efektif bertujuan untuk mengurangi insiden kecelakaan kerja, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Fahmi Irham (2017), program keselamatan kerja yang dijalankan dengan baik akan menekan angka cedera dan kecelakaan di tempat kerja.

Pasal 23 UU tahun 1992 menyatakan bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Hal ini mencakup penyediaan layanan kesehatan kerja, upaya pencegahan penyakit akibat kerja, serta pemenuhan standar kesehatan di tempat kerja. Setiap perusahaan diwajibkan untuk menyediakan program kesehatan kerja sebagai bagian dari komitmen terhadap kesejahteraan karyawan (Marwansyah, 2014).

Keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan mencakup upaya-upaya preventif yang bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Qurbani & Selviyana (2018), dengan adanya tindakan pencegahan yang efektif, insiden kecelakaan dan penyakit kerja dapat diminimalkan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Kinerja

Menurut Rivai & Ella, (2011) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Hipotesis

Dari uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Diduga bahwa pendidikan dan pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya
2. H2 : Diduga bahwa kesehatan, keselamatan, kerja (K3) (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil lokasi di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang beralamat di Jl Pasar Turi No 21 kota Surabaya. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya yang telah mengikuti diklat pemadam kebakaran tingkat 1 sebanyak 155 orang. Sedangkan sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang yang diambil dengan perhitungan metode random sampling. Penelitian ini menggunakan 3 cara dalam pengumpulan data antara lain, observasi, kuesioner dan juga dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan antara lain, analisis kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan juga pengujian hipotesis. Alat analisis yang digunakan ialah SPSS versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan supaya menguji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Angket disebarakan melalui google form. Target responden padapenelitian ini sebesar 61 responden untuk analisis data. Setelah data terkumpul sesuai dengan ketentuan penelitian, langkah selanjutnya dilakukan pengelompokkan datas sesuai dengan karakteristik responden. Adapun hasil pendistribusian kuisisioner adalah sebagai berikut

Tabel 1. Distribusi penyebaran dan pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuisisioner yang telah terisi	61	100%
Kuisisioner yang kosong atau tidak diisi atau tidak lengkap	0	0%
Kuisisioner yang dapat digunakan sebagai penelitian	61	100%

Sumber : data diolah

Pengujian Variabel Penelitian

Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk keseluruhan variabel penelitian yaitu Pendidikan Dan Pelatihan (diklat), Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3) dan Kinerja Pegawai. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* bernilai $> 0,30$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji validitas

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y.1	,527	,000	Valid
Y.2	,790	,000	Valid
Y.3	,724	,000	Valid
Y.4	,778	,000	Valid
Y.5	,735	,000	Valid
Y.6	,742	,000	Valid
Y.7	,806	,000	Valid
Y.8	,836	,000	Valid
Y.9	,780	,000	Valid
Y.10	,792	,000	Valid
X1.1	,816	,000	Valid
X1.2	,752	,000	Valid
X1.3	,721	,000	Valid
X1.4	,709	,000	Valid
X1.5	,793	,000	Valid
X1.6	,814	,000	Valid
X1.7	,813	,000	Valid
X1.8	,807	,000	Valid
X1.9	,855	,000	Valid
X1.10	,876	,000	Valid
X2.1	,453	,000	Valid
X2.2	,564	,000	Valid
X2.3	,582	,000	Valid
X2.4	,566	,000	Valid
X2.5	,628	,000	Valid
X2.6	,712	,000	Valid
X2.7	,850	,000	Valid
X2.8	,521	,000	Valid
X2.9	,629	,000	Valid
X2.10	,404	,001	Valid
X2.11	,741	,000	Valid
X2.12	,580	,000	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Uji Reabilitas

Uji statistic reabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur sehingga responden dapat memberikan jawaban secara konsisten. Pengujian reabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Ketentuannya yaitu *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil Uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	32

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962. Menurut triton Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel, sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa data sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65304096
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,107
	Negative	,062
Test Statistic		-,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,159 ^c

Sumber : Output SPSS 23

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil Uji Sebagaimana ditunjukkan tabel diatas. Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, nilai sig sebesar 0,159 yang berarti >0,50. Hal tersebut menunjuka bahwa data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,162	1,209		2,617	,011
X1	-,007	,035	-,039	-,191	,849
X2	-,031	,035	-,181	-,889	,378

Sumber : Output SPSS 23

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji gletser yang ditampilkan pada tabel diatas. Hasil dari uji gletser menunjukkan nilai Sig. dari variabel X1 dan X2 > 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa data terbebas dari heterokedastisitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinietitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,429	2,329
X2	,429	2,329

Sumber : Outpust SPSS 23

Berdasarkan uji multikolinearitas dilakukan menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, artinya data dianggap bebas dari multikol atau model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Valuea	,02210
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	33
Total Cases	57
Number of Runs	26
Z	-,765
Asymp. Sig. (2-tailed)	,444

Sumber : output SPSS 23

Berdasarkan hasil Uji autokorelasi menggunakan run test nilai sig. sebesar 0,444 atau nilainya > 0,05, artinya Model regresi bebas dari autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,530	1,924		1,315	,194
X1	,866	,055	,906	15,740	,000
X2	,069	,056	,071	1,235	,222

Sumber Output SPSS 23

Persamaan regresi diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 2,530 + 0,866X_1 + 0,069X_2$$

keterangan :

X₁ = Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

X₂ = Kesehatan, keselamatan, kerja (K3)

Y = Kinerja pegawai

Analisis perubahan yang terjadi berdasarkan persamaan regresi yang telah dirumuskan yaitu:

- Nilai konstanta yaitu sebesar 2,530, sehingga apabila variabel lain bernilai konstan atau nol maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 2,530.
- Nilai koefisien Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,866, sehingga apabila variabel lain bersifat konstan maka ketika Pendidikan dan pelatihan (Diklat) meningkat sebesar satu, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,866.
- Nilai koefisien Kesehatan, keselamatan, kerja (K3) sebesar 0,069, sehingga apabila variabel lain bersifat konstan maka ketika Kesehatan, keselamatan, kerja (K3) meningkat sebesar satu, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,069

Uji Hipotesis

Uji Determinasi

Tabel 9 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,961a	,923	,920	1,6834	2,065

Sumber : output SPSS 2023

Kelayakan model regresi diuji dengan menggunakan koefisien determinasi dengan melihat nilai R- Square yang tampak pada tabel diatas sebesar 0,923 atau 92,3%. Hasil tersebut berarti variabel independen berupa variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel kesehatan, keselamatan kerja mampu menerangkan variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai sebesar 92,3%. dan sebesar 7,7% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

Uji simultan

Tabel 10 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1839,013	2	919,506	324,484	,000b
	Residual	153,022	54	2,834		
	Total	1992,035	56			

Sumber: Output SPSS 23

Hasil dari uji simultan (uji statistik F) menunjukkan p value atau nilai probabilitas dari F-statistic sebesar 0,0000. P value sebesar 0,000 berada dibawah tingkat signifikan 0,05, artinya menolak H₀ dan menerima H_a. Hasil pengujian tersebut mengindikasikan jika variabel pendidikan

dan pelatihan, serta variabel kesehatan, keselamatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial

Tabel 11 Uji Parsial

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,530	1,924		1,315	,194
	X1	,866	,055	,906	15,740	,000
	X2	,069	,056	,071	1,235	,222

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1) memiliki nilai *p value* sebesar 0.000 yang berarti *p values* <0,05, maka hipotesis satu diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari variabel pendidikan dan pelatihan yaitu 0,866, yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kesehatan, keselamatan, kerja (X2) memiliki nilai *p values* sebesar 0.222 yang berarti *p* >0.05, maka hipotesis kedua ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesehatan, keselamatan, kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien dari variabel kesehatan, keselamatan, kerja yaitu 0,069, yang berarti bahwa kesehatan, keselamatan, kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kesehatan, keselamatan, kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

Hasil pengujian mengindikasikan jika variabel pendidikan dan pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel kesehatan, keselamatan, kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Diwantama (2017) yang membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung.

Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki koefisien positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan adanya arah hubungan positif antara pelaksanaan program K3 dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Artinya semakin baik pelaksanaan K3, maka secara teoritis kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Namun demikian, berdasarkan uji signifikansi, hipotesis kedua penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik K3 tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaharudin (2021), yang juga menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) mempunyai pengaruh yang signifikan dan juga positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya. Sedangkan untuk Kesehatan, Keselamatan, kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan Bagi dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu pegawai perlu diberikan pelatihan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, manajemen stres, komunikasi dalam situasi darurat, serta pemanfaatan teknologi terkini di bidang kebencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diwantama, E. (2017). pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran (damkar) Kabupaten Bandung (Soreang).
- Kaharudin., Setyaningrum, Rerno Purwani., Rezeki, Fitri (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noviana, H. N., Mappamiring, M., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 860–874.
- Rivai, V., & Ella, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Survei Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: BPS.
- Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya. (2022). *Laporan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surabaya*. Surabaya: Pemkot Surabaya
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan. UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003. Indikator Pendidikan.