

ANALISIS KINERJA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN BURU SELATAN

SUPARMAN

Program Studi Administrasi Publik Universitas Pattimura, Ambon

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of the Regional Disaster Management Agency of South Buru Regency, as well as to find out the factors that can hinder and support the improvement of the performance of the Regional Disaster Management Agency of South Buru Regency.

This research is descriptive using a qualitative approach so that to support this research activity, data collection from informants was carried out. Data analysis is preceded by collecting and collecting data or information in the field, after which it is classified according to the type and group, then the analysis is carried out or interpreted qualitatively.

Based on the results of the analysis, it is known that the performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Buru Regency. The performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Buru Regency is good but not optimal. The Supporting Factors for the Performance of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of South Buru Regency, namely an organizational culture that is running well, while the inhibiting factor is the lack of rewards in the form of bonuses for employee performance, lack of personnel, quality of human resources that are still lacking, still limited availability of facilities and infrastructure, as well as difficulties in reaching the affected areas to carry out disaster management due to the geographical conditions of the affected areas.

Keywords: *Performance, Regional Disaster Management Agency*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan, serta mengetahui faktor-faktor yang dapat menghambat dan mendukung peningkatan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga untuk mendukung kegiatan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dari informan. Analisis data didahului dengan menghimpun dan mengumpulkan data atau informasi di lapangan, setelah itu diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilakukan penganalisaan atau diinterpretasikan secara kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan sudah baik namun belum optimal. Faktor

Pendukung Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan yaitu budaya organisasi yang berjalan dengan baik, sedangkan faktor penghambat adalah masih belum diterapkannya imbalan berupa bonus atas prestasi pegawai, masih kurangnya personil, kualitas SDM yang masih kurang, masih terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana, serta kesulitan untuk mencapai daerah yang terkena bencana untuk melakukan penanggulangan bencana disebabkan kondisi geografis dari daerah yang terkena bencana tersebut .

Kata Kunci: Kinerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah

PENDAHULUAN

Pelayanan publik menurut Undang-Undang RI No. 25 Tahun 2009 adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Menilai kualitas pelayanan publik bukanlah kegiatan yang sangat mudah khususnya pemberian pelayanan publik yang bersifat jasa maupun administratif, namun terlepas dari persoalan tersebut masalah mengenai kualitas pelayanan publik

pada saat ini menjadi pusat perhatian di berbagai Negara demokratis khususnya Indonesia karena pemberian pelayanan publik pada saat ini menjadi tolok ukur suatu Negara dikatakan gagal atau baik, untuk mengukur kualitas pelayanan publik adakalanya peneliti memaparkan penjelasan mengenai pengertian kualitas pelayanan dari berbagai pakar.

Menurut Brady dan Conin dijelaskan bahwa “kualitas pelayanan merupakan perbandingan antara kenyataan atas pelayanan yang diterima dengan harapan atas pelayanan yang ingin diterima” (Afrial, 2009, 88). Sedangkan

ditambahkan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (2005, 28) “kualitas pelayanan adalah perbandingan yang diharapkan konsumen dengan pelayanan yang diterimanya”. Dari pengertian dari berbagai pakar tersebut dapat dipahami bahwa masyarakat dalam memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan berdasarkan perbandingan pengalaman yang pernah dirasakan dengan apa yang diharapkan atas pelayanan tersebut. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa didalam suatu organisasi, konsep kualitas pelayanan menjadi ukuran keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi yang dimaksud baik itu pada organisasi bisnis maupun juga pada organisasi yang bertugas untuk menyediakan pelayanan publik.

Dalam penyelenggaraan mengenai pelayanan publik, pemerintah dalam Undang-Undang tentang pelayanan publik Nomor 25 Tahun 2009 dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 telah merumuskan apa yang menjadi asas, prinsip, dan standar pelayanan publik hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun dari pengamatan peneliti bahwa prinsip dan standar pelayanan publik yang digariskan oleh pemerintah sangat sulit dioperasionalisasikan untuk mengukur kualitas pelayanan publik, karena pada dasarnya dalam penelitian kuantitatif dibutuhkan konsep yang jelas sebagai dasar peneliti untuk melakukan penelitian agar dapat menggambarkan keterukuran yang lebih nyata sesuai

dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Kinerja atau disebut juga performance dapat berarti prestasi penyelenggaraan sesuatu, Moenir (2000). Kinerja merupakan prosedur yang meliputi: penetapan standar kinerja, penilaian kinerja actual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini, memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi, Simamora (2001). Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dari suatu organisasi pemerintahan, maka dipandang perlu dilakukan suatu kegiatan evaluasi kinerja. Pentingnya evaluasi kinerja dari suatu organisasi pemerintahan oleh Keban (2008:1) dikatakan bahwa: Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja

merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Terdapat dua ukuran utama untuk menilai kinerja organisasi pemerintahan, yaitu ukuran produktivitas dan ukuran pelayanan. Dwiyanto (1995:9-10) mengemukakan tiga indikator utama mengukur kinerja organisasi pemerintahan, yaitu: 1) Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan dari aspirasi masyarakat. 2)

Responsibilitas yaitu menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat untuk mencapai misi dan tujuannya. 3) Akuntabilitas adalah pengukuran sejauhmana para wakil rakyat atau pejabat politisi dan tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

Kepuasan masyarakat merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh penyedia pelayanan publik, karena kepuasan masyarakat akan menentukan keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Definisi kepuasan masyarakat sering disamaartikan dengan definisi kepuasan pelanggan atau kepuasan konsumen, hal ini hanya dibedakan pada siapa penyedia dan apa motif diberikannya pelayanan tersebut. Penyedia pelayanan di dalam

pelayanan publik adalah pegawai instansi pemerintah yang melaksanakan tugas pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah diamanatkan dan penerima pelayanan publik adalah orang, masyarakat, lembaga instansi pemerintah dan dunia usaha, yang memperoleh manfaat dari suatu kegiatan penyelenggaraan pelayanan publik.

Mengingat secara letak geografis, Indonesia berpotensi cukup tinggi terhadap terjadinya sebuah bencana seperti gempa bumi, gunung berapi, tsunami, dan bencana lainnya, maka berdasarkan Peraturan Presiden No. 8 tahun 2008 di bentuklah Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen

yang melaksanakan tugas daerah dimana kewenangan penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten/ Kota, yang keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005.

BNPB merupakan badan yang menangani masalah kebencanaan dalam hal pra-bencana, saat bencana, dan pasca bencana. Untuk menanggulangi bencana di Indonesia, sejalan dengan pelaksanaan otonomi

daerah dimana kewenangan penanggulangan bencana menjadi tanggung jawab pemerintah daerah, maka masing-masing pemerintah daerah harus memulai meningkatkan kemampuannya untuk dapat secara mandiri dapat mengatasi permasalahan kebencanaan di daerah yang bersangkutan.

Kabupaten Buru Selatan merupakan salah satu kota yang ada di Indonesia dan memiliki potensi terhadap terjadinya beberapa jenis bencana. Letak Kabupaten Buru Selatan yang berada di pinggir pantai, serta permukaan tanahnya yang berbukit- bukit dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya bencana. Maka dari itu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buru Selatan Nomor 05 Tahun 2013, membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). menggantikan

Satuan Pelaksana Penanganan
Bencana (Satlak PB) di
tingkat Kabupaten Buru Selatan.

BPBD Kabupaten Buru
Selatan bertanggung jawab atas
kebencanaan yang terjadi di
Kabupaten Buru Selatan itu sendiri.
Jenis bencana yang rentan terjadi di
Kabupaten Buru Selatan. Bencana
yang rentan terjadi di Kabupaten Buru
Selatan yaitu seperti banjir, tanah
longsor, angin puting beliung,
kebakaran, kekeringan dan
kekurangan air bersih.

BPBD tidak hanya
bertanggung jawab pada saat
terjadinya bencana, tetapi
bertanggung jawab juga pada pra-
bencana, dan pasca bencana. Dalam
mencegah terjadinya bencana terdapat
sebuah manajemen bencana yang
mempelajari langkah untuk mencegah
terjadinya bencana, mengurangi

dampak buruk atau kerugian yang
dihasilkan, tanggap darurat saat
terjadi bencana, dan pasca bencana
terjadi.

Dalam mencapai visi dan misi
Badan Penanggulangan Bencana
Daerah (BPBD) Kabupaten Buru
Selatan, diperlukan kinerja organisasi
yang baik. Pemerintahan yang baik
merupakan pemerintah yang responsif
dalam upaya memecahkan beragam
masalah dan harus mampu lebih
proaktif dalam menanggapi masalah.
Pada hakikatnya, setiap organisasi
didirikan untuk mencapai tujuan yang
telah ditetapkan sebelumnya. Untuk
mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan
kinerja yang baik dalam
pelaksanaannya. Seberapa besar
pencapaian organisasi merupakan
gambaran dari kinerja suatu
organisasi tersebut. Dalam
pelaksanaan tugas pokok dan

fungsinya, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan belum dapat memaksimalkan pencapaian program kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan, serta mengetahui faktor-faktor yang dapat menghambat dan mendukung peningkatan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Pelayanan Publik

Menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry (2005, 28) “kualitas pelayanan adalah perbandingan yang diharapkan konsumen dengan pelayanan yang

diterimanya”. Dari pengertian dari berbagai pakar tersebut dapat dipahami bahwa masyarakat dalam memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan berdasarkan perbandingan pengalaman yang pernah dirasakan dengan apa yang diharapkan atas pelayanan tersebut. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa didalam suatu organisasi, konsep kualitas pelayanan menjadi ukuran keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi yang dimaksud baik itu pada organisasi bisnis maupun juga pada organisasi yang bertugas untuk menyediakan pelayanan publik.

Dalam penyelenggaraan mengenai pelayanan publik, pemerintah dalam Undang-Undang tentang pelayanan publik Nomor 25 Tahun 2009 dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 telah merumuskan apa yang menjadi asas, prinsip, dan standar pelayanan publik hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun dari pengamatan peneliti bahwa prinsip dan standar pelayanan publik yang digariskan oleh pemerintah sangat sulit dioperasionalisasikan untuk mengukur kualitas pelayanan publik, karena pada dasarnya dalam penelitian kuantitatif dibutuhkan konsep yang jelas sebagai dasar peneliti untuk melakukan penelitian agar dapat menggambarkan keterukuran yang lebih nyata sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan. Dalam mengukur kualitas pelayanan publik, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Parasuraman, *et.al.* Dalam mengukur sejauhmana kualitas

pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.

Kinerja Organisasi

Rue dan Byars (Harbani, 2011:175), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai pencapaian hasil. Sedangkan menurut Stephen Robbins (Harbani, 2011:176), bahwa kinerja hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja atau disebut juga *performance* dapat berarti prestasi penyelenggaraan sesuatu, Moenir (2000). Kinerja merupakan prosedur yang meliputi: penetapan standar kinerja, penilaian kinerja actual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini, memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan

kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi, Simamora (2001).

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dari suatu organisasi pemerintahan, maka dipandang perlu dilakukan suatu kegiatan evaluasi kinerja. Pentingnya evaluasi kinerja dari suatu organisasi pemerintahan oleh Keban (2008:1) dikatakan bahwa: Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Terdapat dua ukuran utama untuk menilai kinerja organisasi pemerintahan, yaitu ukuran produktivitas dan ukuran pelayanan,

Dwiyanto (1995:9-10)

mengemukakan tiga indikator utama mengukur kinerja organisasi pemerintahan, yaitu:

1) *Responsiveness* atau responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan masyarakat sesuai kebutuhan dari aspirasi masyarakat.

2) *Responsibility* atau tanggung jawab yaitu menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat untuk mencapai misi dan tujuannya.

3) *Accountability* atau akuntabilitas adalah pengukuran

sejauh mana para wakil rakyat atau pejabat politisi dan tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

Kepuasan Masyarakat Publik (Satisfaction) dalam Pelayanan Publik

Kepuasan pelayanan berdasarkan Kep./25/M.PAN/2/2004 yaitu hasil pendapat dan penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan oleh aparatur penyelenggara pelayanan publik. Kepuasan pelanggan dikonseptualisasikan sebagai perasaan yang timbul setelah mengevaluasi pengalaman pemakaian produk, Tjiptono dan Chandra (2005 : 197).

Kepuasan konsumen merupakan suatu tanggapan emosional pada evaluasi terhadap pengalaman konsumsi suatu produk atau jasa, Tjiptono (1997 : 24). Hal ini

diperkuat bahwa kepuasan konsumen dipengaruhi oleh pengiriman produk, performa produk atau jasa, citra perusahaan atau produk atau merek, nilai harga yang dihubungkan dengan nilai yang diterima konsumen, prestasi para karyawan, keunggulan dan kelemahan para pesaing, Bunga (2009 : 30).

Salah satu konsep dasar dalam memuaskan pelanggan, minimal mengacu pada :

1. Keistimewaan yang terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif yang dapat memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian dapat memberikan kepuasan dalam penggunaan produk itu.

2. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.

Acuan dari kualitas seperti dijelaskan diatas menunjukkan bahwa kualitas selalu berfokus pada kepentingan atau kepuasan pelanggan (*Customer Focused Quality*), sehingga dengan demikian produk-produk didesain, diproduksi, serta pelayanan diberikan untuk memenuhi keinginan pelanggan.

Penanggulangan Bencana

Menurut Carter (dalam Hadi Purnomo dan Ronny Sianturi 2010:93) mendefinisikan pengelolaan bencana sebagai suatu ilmu pengetahuan terapan yang mencari, dengan observasi sistematis dan analisis bencana untuk meningkatkan tindakan – tindakan terkait dengan pencegahan, mitigasi, persiapan, respon darurat dan pemulihan.

Menurutnya, tujuan dari manajemen bencana diantaranya yaitu, mengurangi atau menghindari kerugian secara fisik, ekonomi maupun jiwa yang dialami oleh perorangan, masyarakat Negara, mengurangi penderitaan korban bencana, mempercepat pemulihan, dan memberikan perlindungan kepada pengungsi atau masyarakat yang kehilangan tempat ketika kehidupannya terancam.

Undang – undang No. 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana dalam pasal 1 ayat (6) menyebutkan bahwa penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi.

Adapun yang menjadi tujuan dari penanggulangan bencana (Undang – undang No.24 Tahun 2007 Pasal 4), yaitu memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana, menyelaraskan peraturan perundang-undangan yang sudah ada, menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh, menghargai budaya lokal, membangun partisipasi dan kemitraan publik serta swasta, mendorong semangat gotong royong, kesetiakawanan dan kedermawanan, dan menciptakan perdamaian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis cenderung untuk menggunakan jenis

penelitian Deskriptif Kualitatif sehingga peneliti harus berinteraksi secara langsung dengan Kepala Badan BPBD serta beberapa Kepala Bidang di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Subjek Penelitian

Untuk mendukung kegiatan penelitian ini, dilakukan pengumpulan data dari informan, yang meliputi :

- a. Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan.
- b. Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiap Siagaan
- c. Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik
- e. Kepala Bidang Rehabilitas dan Konstruksi
- f. 3 orang tokoh masyarakat

Metode Pengumpulan Data

Untuk melengkapi metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data-data tersebut maka diperlukan adanya teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deskriptif Kualitatif dengan tahapan reduksi data, kategorisasi, kemudian diinterpretasi (penafsiran) dan penarikan kesimpulan.

Untuk memperoleh validitas/keabsahan data, maka dalam analisis ini penulis menggunakan teknik triangulasi data, yang bertujuan untuk mengadakan pencegahan atau perbandingan terhadap sumber data yang satu dengan yang lain, antara

narasumber (responden) yang satu dengan yang lain. Dengan demikian, akan diperoleh kesimpulan analisis yang signifikan mengenai permasalahan yang diteliti (Moleong, 2010:330).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan

1. Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya organisasi diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal dalam aspek: Sasaran, Tujuan, Visi, dan Misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu organisasi (BPBD).

Untuk mengetahui produktivitas kinerja dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan, Penulis

melakukan wawancara kepada beberapa narasumber untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan melakukan pelatihan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, seperti yang diutarakan oleh kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan sebagai berikut :

“Untuk terus meningkatkan produktivitas kerja, di BPBD Kabupaten Buru Selatan ini kita sering mengadakan pelatihan terhadap tim reaksi cepat (TRC). TRC adalah tim yang akan langsung terjun ke tempat kejadian setiap ada laporan terjadinya bencana. Maka dari itu TRC haruslah terdiri dari orang -

orang yang punya kemampuan, terampil, dan cekatan. Karna merekalah orang - orang yang pertama yang akan membantu daerah yang akan terkena bencana sekaligus membuat laporan dari bencana itu sendiri.” (Wawancara 5 Januari 2021)

Upaya yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan dalam meningkatkan produktivitas sudah cukup baik. Peningkatan produktivitas dengan cara meningkatkan sumber daya manusia atau pegawai dengan cara memberikannya kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai dimaksudkan agar meningkatnya kemampuan, kreatifitas, dan produktivitas dari pegawai, sehingga berpengaruh

positif terhadap kinerja dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan, pencapaian produktivitas organisasi dapat dikatakan telah berjalan dengan cukup baik. Namun, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan dalam pelaksanaan program kegiatan yang membutuhkan pihak ketiga dari instansi terkait dengan permasalahan yang ada yaitu kurang terkoordinasi dengan baik, sehingga menghambat tercapainya produktivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan masih membutuhkan instansi terkait dalam menangani

masalah kebencanaan, seperti misalnya bencana kekeringan yang membutuhkan perusahaan daerah air minum (PDAM) dalam penyediaan air bersih di daerah yang kekeringan. Perlu inovasi baru dalam pelaksanaan kegiatan dengan meminimalisir ketergantungan terhadap pihak ketiga.

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala bidang kedaruratan dan logistik yaitu sebagai berikut :

“Segala bentuk kegiatan penanggulangan yang dilakukan oleh BPBD Buru Selatan tentunya membutuhkan bantuan dari pihak – pihak yang lain, seperti warga sekitar terjadinya bencana dan pihak – pihak terkait dari kecamatan.” (Wawancara, 6 Januari 2021)

Pihak ketiga sangat membantu dalam kegiatan BPBD Buru Selatan namun kebergantungannya terhadap pihak ketiga dapat menghambat

kinerja organisasi dan koordinasi baik koordinasi internal maupun koordinasi dengan instansi terkait dalam penanggulangan bencana.

Produktivitas yang dihasilkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sudah berjalan dengan baik. Tetapi masih kurangnya koordinasi antar instansi dalam penanggulangan bencana tersebut menjadi hambatan tersendiri dalam pencapaian produktivitas kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan, sehingga kualitas yang dicapai belum optimal.

2. Responsivitas

Mengenai responsivitas dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan, Salah satu warga desa di Kecamatan

Waisama yang desanya pernah mengalami banjir pada 7 September 2020, mengatakan sebagai berikut :

“Kalau menurut saya menilai respon dari BPBD ini ya cukup bagus, karena mereka kerjanya cepat, memberikan bantuan yang dibutuhkan sama desa kami, dan juga pelayanannya yang baik.” (Wawancara, 8 Januari 2021).

Selanjutnya hal yang sama disampaikan oleh salah seorang warga desa di Kecamatan Namrole yang desanya pernah mengalami banjir pada Senin (7/9/2020). Ketinggian banjir yang menggenangi rumah-rumah warga bahkan mencapai lebih dari satu meter atau sampai perut orang dewasa. Selain merendam rumah-rumah warga, banjir juga menyebabkan jalan yang menghubungkan Kabupaten Buru dan Buru Selatan amblas. Beliau mengatakan sebagai berikut :

“Menurut saya respon dari BPBD ini bisa dibilang baik. Karena dari yang saya lihat, pegawai-pegawai yang mereka turunkan ke desa kami itu bekerja dengan cepat dalam membantu warga.” (Wawancara, 10 Januari 2021)

Dalam menanggapi aspirasi yang diberikan oleh masyarakat kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan menerima dan menampung aspirasi yang diterima. Aspirasi tersebut dijadikan masukan dalam penanggulangan bencana di Kabupaten Buru Selatan. Dalam menerima aspirasi tersebut, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan mempertimbangkannya untuk dijadikan program kegiatan. Pertimbangan tersebut adalah mengenai kemampuan dari Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan dan berdasarkan aturan yang melandasi kewenangan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, responsivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan sudah dapat dikatakan baik, dan tidak terdapat kendala yang begitu menghambat responsivitas sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

c. Akuntabilitas

Transparansi yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan yaitu mengadakan sosialisasi

kepada masyarakat dengan Penanggulangan Bencana Daerah pemberdayaan masyarakat. (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Pemberdayaan tersebut adalah dengan Hasil wawancara dengan adanya program kelurahan siaga Kepala Badan Penanggulangan bencana (KSB) di wilayah yang Bencana Kabupaten Buru Selatan, memiliki potensi bencana. Selain itu, berpendapat tentang akuntabilitas transparansi yang dilakukan Badan yang dilaksanakan selama ini sebagai Penanggulangan Bencana Daerah berikut :

(BPBD) Kabupaten Buru Selatan “Pertanggungjawaban Badan adalah dengan adanya pembahasan Penanggulangan Bencana Daerah yang dilakukan dengan banggar (BPBD) Kabupaten Buru Selatan eksekutif dan legislatif yang dilakukan sesuai dengan aturan yang melibatkan beberapa lapisan ada. Pertanggungjawaban yang masyarakat. Selain itu, adanya dilakukan adalah dengan adanya pertanggungjawaban dalam laporan kinerja pertanggungjawaban penggunaan anggaran Badan (LKPJ) yang dilaporkan kepada Penanggulangan Bencana Daerah bupati secara periodik.” (wawancara, (BPBD) Kabupaten Buru Selatan 6 Januari 2021).

dengan pengawasan dari inspektorat Laporan tersebut berisi dan audit dari Badan Pemeriksa tentang pertanggungjawaban Keuangan yang secara periodik mengenai apa saja yang telah dilakukan dengan Badan dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Kabupaten Buru Selatan. Sementara bentuk pertanggungjawaban secara horizontal yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan adalah dengan adanya laporan atas kegiatan apa saja yang telah dilakukan dan dipaparkan ke dalam web resmi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan

1. Faktor Pendukung Kinerja

Bentuk dukungan yang diberikan antar pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan adalah dengan menyelesaikan tugas dari masing-masing pegawai untuk mengurangi penghambatan alur kerja

yang ada di lingkungan organisasi. Dengan dukungan seperti itu dapat menciptakan suatu integritas dalam bekerja dan mempunyai nilai lebih dan bermanfaat, sehingga jelas berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Koordinasi antar pegawai juga merupakan faktor kunci dalam melaksanakan kegiatan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Koordinasi dilakukan dengan adanya sebuah forum berupa rapat koordinasi yang bertujuan untuk lebih memahami kegiatan yang akan dilakukan, serta agar tidak adanya kerjasama yang buruk antar pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan. Namun, koordinasi tersebut dapat menghambat kinerja apabila tidak dihadiri oleh pegawai

yang ada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan. Nilai dan sikap yang dijunjung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat dan memuaskan bagi masyarakat dengan memberikan kinerja yang terbaik dari pegawai dan tidak menyalahi aturan yang ada.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan

berorientasi pada kinerja sesuai dengan dimensi budaya organisasi yang dikatakan oleh Sembiring (2012:73) bahwa dimensi budaya organisasi yang berorientasi kinerja terdiri atas sikap dan nilai yang mengacu pada kinerja seperti kerja keras, SOP, kuantitas, kualitas, sumber daya, tim kerja, dan kinerja tim. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan menjunjung nilai dan sikap yang baik seperti prestasi kerja, kerjasama, dan loyalitas dalam bekerja. Dalam memberikan arahan dan bimbingan yang dilakukan pemimpin dilakukan melalui sebuah rapat koordinasi maupun brifing. Bimbingan dan arahan yang diberikan di dalam sebuah forum tersebut dilakukan secara periodic namun masih tidak menentu untuk pelaksanaannya. Ada juga brifing

yang dilakukan secara khusus dalam suatu penugasan kepada pegawai.

2. Faktor Penghambat Kinerja

Banyak faktor yang dapat menghambat suatu kinerja, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan menanggapi ketepatan waktu BPBD Kabupaten Buru Selatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahwa :

“BPBD Kabupaten Buru Selatan kurang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya beberapa hambatan yang membuat pekerjaan BPBD Kabupaten Buru Selatan berjalan lama. Hambatan itu yaitu, kurangnya jumlah SDM, kurangnya anggaran yang diberikan kepada BPBD Kabupaten Buru Selatan, sarana dan prasarana yang masih sangat kurang memadai, dan kurangnya koordinasi antar instansi

pemerintah (Dinas-dinas Sosial di Kabupaten Buru Selatan). Sehingga memperlambat selesainya pekerjaan yang dilakukan BPBD Kabupaten Buru Selatan. Walaupun begitu sebagian pegawai BPBD Kabupaten Buru Selatan sudah disiplin dalam segi masuk jam kerja dan jam pulang kerja.” (hasil wawancara 15 Desember 2020)

Dalam menjalankan tugasnya, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan tetap menemui hambatan-hambatan yang dapat mengganggu mereka setiap melakukan penanggulangan bencana, seperti yang diutarakan oleh kepala bidang kedaruratan dan logistik sebagai berikut :

“Hambatan yang paling sering kita hadapi itu kekurangan personil, kurangnya peralatan, dan terkadang kesulitan mencapai daerah yang

sedang terkena bencana. Jadi dengan adanya hambatan tersebut, kita akan berupaya mengatasinya dengan koordinasi dengan instansi terkait di kecamatan agar terpenuhi seluruh kebutuhan dalam penanggulangan.” (Wawancara 6 Januari 2021)

Kepala Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Buru Selatan, berpendapat sebagai berikut :

“Hambatan hambatan yang biasa kita alami itu macam – macam, seperti kurangnya personil dan peralatan yang kita miliki, kondisi geografis daerah yang terkena bencana yang membuat kita sulit melakukan penanggulangan, dan juga terbatasnya anggaran yang tersedia untuk melakukan penanggulangan bencana. Untuk upaya yang kita lakukan antara lain; koordinasi dengan pihak – pihak terkait di kecamatan dan desa untuk

tetap memenuhi kebutuhan masyarakat yang terkena bencana.” (Wawancara 6 Januari 2021)

Dari petikan wawancara tersebut, menjelaskan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan memiliki hambatan-hambatan yang cukup mengganggu BPBD Kabupaten Buru Selatan dalam melakukan kegiatan penanggulangan bencana. Seperti kurangnya personil, kurangnya peralatan yang dibutuhkan, kurang tersedia anggaran yang memadai dan terkadang kesulitan untuk mencapai daerah yang sedang terkena bencana. Namun BPBD Kabupaten Buru Selatan tetap berupaya mengatasi hambatan tersebut dengan koordinasi dengan instansi terkait di kecamatan agar seluruh kebutuhan masyarakat yang sedang terkena bencana dapat terpenuhi.

Faktor yang menghambat kinerja adalah tidak adanya imbalan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Bernardin (Sudarmanto, 2009: 190) memilah imbalan meliputi kompensasi, benefit, penghasilan tambahan maupun penghargaan lain yang *tangible* dan yang *intangible*. Imbalan yang diberikan kepada pegawai merupakan sebuah stimulasi untuk meningkatkan motivasi pegawai tersebut. Motivasi kepada pegawai merupakan aspek penting yang harus diberikan dari suatu organisasi.

Motivasi dapat menstimulus kinerja pegawai di dalam suatu organisasi agar dapat lebih maksimal dan meningkat. Motivasi tersebut dapat berupa imbalan yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan kepada pegawai yang

berprestasi. Namun, belum adanya imbalan atas prestasi pegawai menjadi salah satu hambatan untuk membuat kinerja pegawai menjadi tetap di puncak kemampuannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor tim pada aspek imbalan atas prestasi pegawai menjadi salah satu hambatan kinerja yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan.

Selain itu, masih terdapat beberapa kualitas SDM yang masih kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penghambat kinerja organisasi Kabupaten Buru Selatan. Terakhir adalah Sarana dan Prasarana, sarana dan prasarana di Kabupaten Buru Selatan menjadi salah satu faktor penghambat kinerja organisasi Kabupaten Buru Selatan karena masih

terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana. Masih seringnya terjadi kendala pada sarana dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatannya membuat proses pelaksanaannya jadi terhambat.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan sudah baik namun belum optimal. Kualitas produktivitas yang dihasilkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan sudah berjalan dengan baik dengan upaya untuk peningkatan produktivitas kinerja dengan adanya

pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan, kreatifitas, pengetahuannya. Namun, masih terkendala da melaksanakan kegiatan yaitu masih bergantung kepada pihak ketiga dengan instansi terkait dalam penanggulangan bencananya.

Faktor Pendukung Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan adalah adanya budaya organisasi yang baik, dan aspek koordinasi yang dilakukan pegawai pun sudah dapat dikatakan baik dengan adanya rapat koordinasi yang dilakukan antar bidang. Faktor Penghambat Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buru Selatan Masih belum diterapkannya imbalan berupa bonus atas prestasi pegawai. Salah satu aspek dari faktor tim

tersebut yang dapat menghambat kinerja adalah tidak adanya imbalan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Padahal, imbalan yang diberikan kepada pegawai merupakan sebuah stimulasi untuk meningkatkan motivasi pegawai tersebut agar dapat lebih maksimal dan meningkat dalam bekerja. masih kurangnya personil, kualitas SDM yang masih kurang, masih terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana, kesulitan untuk mencapai daerah yang terkena bencana untuk melakukan penanggulangan bencana disebabkan kondisi geografis dari daerah yang terkena bencana tersebut .

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Pria Bintang dan Widowati, Nina, 2017, Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blora, Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, diakses dari: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/15994>
- Afriah, R., 2009, Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan Sebuah Perubahan Kedudukan dan Fungsi Camat Sebagai Perangkat Daerah. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, Mei-Agustus 2009, hlm. 87-95 Volume 16, Nomor 2.
- Barata, A. A., 2003, *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bunga, T. T., 2009, *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan: Survei pada Pelanggan*. : Malang: Universitas Brawijaya.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Fisipol UGM
- Dwiyanto Agus at.al.2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan (PSKK) UGM: Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2011. *Teori Administrasi, Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Keban, Yermias T.2008. Indikator Pemda : *Pendekatan Manajemen Kebijakan*. Yogyakarta : UGM
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, 2003 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor

- 63/KEP/M.PAN/7/2003
tentang *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*.
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, 2004, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang *Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah*.
- Kotler, Philip. 2007. *Manajemen Pemasaran : Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol*, Edisi 10(Millennium). Penerbit PT.Prehalindo. Jakarta
- Kuntjorahadi. 2001. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Lijan Polta Sinambela dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara
- Lukman Sampara. Sugianto. 2001. *Pengembangan Pelaksana Pelayanan Prima*. LAN RI. Jakarta
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Moenir, H.A.S., 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Peraturan Daerah Kabupaten Buru Selatan Nomor: 05 Tahun 2013 Tentang *Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Buru Selatan*
- Peraturan Bupati Buru Selatan Nomor 48 Tahun 2016 Tentang *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buru Selatan*.
- Purnomo, Hadi, dkk. 2010. *Manajemen Bencana*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sadat, Anwar, 2016, Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Pengurangan Resiko Bencana di Kota Baubau, *Kybernan : Jurnal Studi Kepemerintahan Vol. I Bulan Maret 2016, hal 1-9*
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukowati, Kurniawan, 2010, *Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Kabupaten Sragen*, Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Sutopo dan Suryanto, Adi. 2003.
Pelayanan Prima. LAN RI.
Jakarta.

Tangkilisan, Hessel, Nogi. 2005.
Manajemen Publik. Jakarta:
PT Gramedia Widiasarana
Indonesia.

Tjiptono, Fandy. 2001. *Manajemen
Jasa*. Yogyakarta. Andi.

Undang – Undang No. 24 tahun 2007
tentang *Penanggulangan
Bencana*

Undang-Undang RI No. 25 Tahun
2009 tentang *Pelayanan
Publik*

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta : PT Raja Grafindo
Persada.

Zeithaml, Valerie. A, A. Parasuraman
and Leonard L. Berry. 2005.
*Delivering Quality Service,
Balancing Customer
Perception and
Expectation*. The Press.
USA.