

**PERFORMANCE BODY OF COUNTERMEASURES DISASTER AND
FIRE COMPANY OF AREA SUB-PROVINCE of PELALAWAN (CASE
STUDY DISASTER FOREST FIRE AND FARM 2014)**

BY :

Suci Ardianti Fera

**Counsellor : Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si
(suciardiantiv@gmail.com)**

Majors Administrative Science- Program Study Administrative Science State
Faculty Social Science and Politics
University of Riau
Campus Construct Widya Km. 12,5 New Branch of Panam, Pekanbaru 28293,
Telp / fax (0761)63277

ABSTRACT

As for intention of this research is to know Body performance of countermeasures Disaster and fire company of Area Sub-Province of Pelalawan (Case Study Disaster Forest Fire and Farm) Year 2014 and to know factor - factor resistor of performance (Good study of Case Disaster Forest Fire and Farm) Year 2014.

This research is done/conducted by in Body of countermeasures Disaster and Fire Company Of Area Sub-Province of Pelalawan, taken by officer of body of countermeasures Disaster and Fire Company Of Area Sub-Province of Pelalawan made by informan by method of snowball sampling. In line with research which have been mentioned by above, hence needed data, for example primary data and data of sekunder. For the technique of data collecting done/conducted] with interview technique, bibliography study and observation. Method analyse data which is used in this research is descriptive analysis method qualitative.

Result of research indicate that performance officer of Body of countermeasures Disaster and Fire Company Of Sub-Province of Pelalawan in winning case kebakaran of farm and forest in Sub-Province of Pelalawan done/conducted by is officer have been put accross.. In doing/conducting attainment of performance officer of Body of countermeasures Disaster and Fire Company Of Sub-Province of Pelalawan in handling forest fire and farm there are some factor influencing it for example : (a). Inexistence standard measuring instrument of[is make-up of performance, (b). inexistence record-keeping of result assessment of and performance (c). Still there are less owning officer of ability of job/activity.

*Keyword : Performance, Body of countermeasures Disaster and Fire
Company Of Sub-Province of Pelalawan*

**KINERJA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAN PEMADAM
KEBAKARAN DAERAH KABUPATEN PELALAWAN (STUDI KASUS
BENCANA KEBAKARAN HUTAN DAN LAHAN 2014)**

OLEH :

SUCI ARDIANTI FERA

**Pembimbing : Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si
(suciardiantiv@gmail.com)**

Jurusan Ilmu Administrasi- Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293, Telp/Fax
(0761)63277

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan (Studi Kasus Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014 dan untuk mengetahui faktor – faktor penghambat kinerja (Studi baik Kasus Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014.

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan, diambil pegawai badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan dijadikan informan dengan cara metode *snowball* sampling. Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka data yang diperlukan, antara lain data primer dan data sekunder. Untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan dalam menangani kasus kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Pelalawan yang dilakukan pegawai sudah dilakukan dengan baik.. Dalam melakukan pencapaian kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan dalam menangani kebakaran hutan dan lahan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain : (a). Tidak adanya alat ukur standar peningkatan kinerja, (b). tidak adanya pencatatan hasil penilaian kinerja dan (c). Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kemampuan kerja

**Kata Kunci : Kinerja, Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran
Kabupaten Pelalawan, Bencana Kebakaran Hutan**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hutan merupakan salah satu sumber daya alam yang cukup potensial bagi kemakmuran masyarakat jika dikelola dengan baik, oleh karena itu dalam pemanfaatan hasil hutan harus dikelola secara profesional, arif dan bijaksana dengan mempertimbangkan aspek kelestarian dan kelangsungan fungsi hutan. Dalam rangka mewujudkan pembangunan yang berwawasan lingkungan, maka pengelolaan hutan pada saat ini menitik beratkan pada pengoptimalisasian fungsi dan manfaat Hutan berdasarkan Undang-Undang Nomor: 41 Tahun 1999, yaitu hutan adalah suatu kesatuan ekosistem sumber daya alam hayati beserta lingkungannya yang tidak terpisahkan, merupakan kekayaan alam yang memberikan manfaat multi guna yakni sebagai sumber pendapatan ekonomi masyarakat, perlindungan tata air, produsen jasa lingkungan dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, hutan wajib diurus dan dimanfaatkan secara optimal serta dijaga kelestariannya untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat, bagi generasi sekarang maupun generasi yang akan datang.

Kondisi hutan yang belakangan ini sangat memprihatinkan yang di tandai dengan meningkatnya laju degradasi hutan, kurang berkembangnya investasi di bidang kehutanan, rendahnya kemajuan pembangunan hutan tanaman, kurang terkendalinya illegal logging, merosotnya

perekonomian masyarakat di dalam dan sekitar hutan, meningkatnya luas kawasan hutan yang tidak terkelola secara baik, sehingga perlu dilakukan upaya – upaya baik serta strategi dalam bentuk deregulasi dan debirokratisasi.

Kondisi hutan dan kawasan hutan ini, khususnya di kabupaten Pelalawan kondisinya sangat memprihatinkan yang di tandai dengan meningkatnya degradasi hutan, kurang berkurangnya investasi di bidang kehutanan, rendahnya kemajuan pembangunan hutan tanaman, kurang terkendalinya illegal logging dan illegal trade, merosotnya perekonomian masyarakat didalam dan sekitar hutan, meningkatnya kawasan hutan yang tidak terkelola secara baik oleh pemerintah maupun masyarakat.

Riau merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah lahan hutan terbanyak di Sumatra. Kabupaten yang mendominasi adanya lahan hutan terbesar salah satunya adalah kabupaten pelalawan yang terdiri dari 356.945 penduduk dan luas wilayah Kabupaten Pelalawan kurang lebih 1.325.670 Ha. Tercatat kabupaten pelalawan merupakan salah satu yang mempunyai tingkat kebakaran hutan terbanyak. Tercatat pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam kebakaran Daerah (BPBPKD). Pada tahun 2011-2014 persentase jumlah kebakaran hutan dan lahan semakin meningkat.

Terlihat dari data di atas, bahwa persentase jumlah kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Pelalawan telah meningkat dari tahun ke tahun. Tercatat yang paling

signifikan terjadi pada tahun 2014 yang mencapai 162 kejadian pada lahan 392.010 Ha. Atau mencapai 87% dari keseluruhan jumlah hutan dan lahan yang terdapat di Kabupaten Pelalawan. Pada tahun 2014 merupakan tahun dimana kebakaran hutan dan lahan dipopulasikan paling banyak terjadi di Kabupaten Pelalawan. Menurut hasil data Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Daerah.

Diketahui bahwa kejadian kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Pelalawan sebanyak 162 Titik Api dan kecamatan yang mendominasi banyaknya kebakaran hutan dan lahan adalah kecamatan Pangkalan Kerinci yang mencapai 86% dari total banyaknya titik api pada tahun 2014. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak kebakaran yang terjadi di Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan juga ditemukan beberapa faktor atau gejala yang menyebabkan kurangnya penanggulangan masalah kebakaran hutan dan lahan antara lain :

- a. Ulah manusia, adanya pembakaran lahan yang tidak terkontrol menyebabkan lahan yang terbakar merambah ke berbagai tempat lainnya.
- b. Iklim atau perubahan alam.
- c. Adanya faktor ekonomi, seperti pembukaan lahan untuk industri kayu maupun kelapa sawit.
- d. Gangguan keamanan terhadap pengelolaan hutan atau lahan dari pihak yang tidak bertanggung

jawab, yang menyebabkan kaidah peralihan fungsi kawasan, illegal logging dan kebakaran hutan dan lahan.

- e. Perambahan terhadap lahan yang dianggap tidak jelas kepemilikannya.
- f. Karena keterbatasan sarana dan prasarana.

B. Rumusan Masalah

Dari gejala – gejala tersebut diatas, maka perlu dirumuskan sebagai masalah pokok yaitu :

1. Bagaimana kinerja Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran daerah Kabupaten Pelalawan (Studi Kasus Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014 ?
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan (Studi Kasus Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014 ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan (Studi Kasus Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014
- b. Untuk mengetahui faktor – faktor penghambat kinerja (Studi Kasus Bencana Kebakaran Hutan dan Lahan) Tahun 2014

2. Kegunaan penelitian

- a. Secara Teoritis

1. Sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang kinerja lahan dan hutan dari bencana kebakaran guna mengurangi pembakaran liar.
 2. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah serta melatih penulis dalam menerapkan teori – teori yang didapat selama kuliah.
- b. Secara Praktis
1. Diharapkan bagi para pemerintahan menjadi salah satu bahan masukan bagi Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan.
 2. Sebagai bahan pengetahuan dan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu tentang kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan penentu Sumber Daya Manusia yang lebih baik.

D. Konsep Teori

Menurut Mangkunegara (2010:13), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (*ability*).

b. Faktor motivasi (*motivation*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara, (2010:13) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{skill}$$

Faktor Kemampuan (*Ability*) dimana secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Sementara faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situational*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja, Mangkunegara (2010:14).

F. Konsep Operasional

Untuk memberikan kesamaan pemahaman, memudahkan menganalisa dan membatasi ruang lingkup pengoperasian dalam penelitian, maka penulis mencoba memberikan konsep operasional.

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep teori agar mudah di pahami dan dapat diukur sesuai realita. Adapun konsep operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Organisasi

Organisasi adalah sebagai suatu alat atau wadah kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Sehingga bisa dimungkinkan terjadinya suatu konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidak sepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya. organisasi pemerintah daerah dibentuk untuk menjalankan misi yang ditetapkan berupa pemberian pelayanan kepada masyarakat.

2. Badan penanggulangan bencana daerah dan pemadam kebakaran kabupaten pelalawan adalah salah satu organisasi pemerintah yang secara umum dibentuk untuk membantu pemerintah kabupaten pelalawan dalam melaksanakan kewenangan daerah dalam bidang penanggulangan dan pencegahan kebakaran.

3. Kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Jadi disini bukan hanya meneitik beratkan pada pencapaian tujuan belaka

melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya, kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

4. Kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

a. Pengetahuan adalah wawasan dan pendidikan yang dimiliki seseorang

b Skill adalah keterampilan yang dimiliki pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, dimana keterampilan tersebut diperoleh dari diklat

5. Motivasi (*motivation*) merupakan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situational*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

a. Sikap adalah perilaku atau tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menyikapi pelaksanaan pekerjaan

b. Situasi kerja adalah suasana lingkungan kerja yang ada dalam organisasi

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih.

Peneliti menggunakan metode deskriptif, karena penelitian ini dimaksudkan dengan memberi gambaran tentang kinerja badan penanggulangan bencana dan pemadam kebakaran daerah kabupaten pelalawan, serta mendeskripsikan sejumlah konsep yang berkenaan dengan masalah kinerja pegawai/petugas tersebut. Berdasarkan metode tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, karena peneliti juga mendeskripsikan teori-teori yang telah diperoleh dari selama perkuliahan dan berdasarkan penelitian di lapangan dengan fakta-fakta yang ada serta berhubungan dengan peningkatan kinerja badan penanggulangan bencana dan pemadam kebakaran daerah kabupaten pelalawan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan faktor penting dalam penelitian. Inilah yang menjadi tempat dimana kita akan adakan penelitian. Dalam permasalahan ini penelitian dilakukan di badan Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan.

3. Informan Penelitian

Kriteria dalam memilih *key informan* dalam penelitian ini adalah mengetahui dengan baik kinerja

Penanggulangan dan Pemadam Kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan. Adapun yang dijadikan informan yang dianggap mengetahui dengan mendalam serta dapat memberikan keterangan yang dapat dipercaya diawali dengan Kepala Badan, Kepala Bidang, Kasi Operasional dan Pemeliharaan, Kasi Penyuluhan Pencegahan Kebakaran.

Selanjutnya informan ditentukan dengan menggunakan metode *snowball* sampling atau bola salju, yaitu suatu teknik penentu sampel yang mula – mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Dalam penelitian informan pertama – tama dipilih salah satu atau dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tau dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya.

4. Jenis Data

Dalam hasil penelitian yang dilakukan ini data serta informasi yang diperoleh bersumber dari :

c. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau narasumber sebagai hasil penelitian, yaitu dengan cara wawancara, diantaranya tentang Penanggulangan Bencana dan pemadam kebakaran Daerah Kabupaten Pelalawan

d. Data sekunder

Yaitu data dari kantor yang bersangkutan dan berhubungan dengan masalah penelitian ini dan juga bahan- bahan yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain mengenai :

- 1) Gambaran umum badan penanggulangan bencana daerah dan pemadam

- kebakakaran kabupaten
pelalawan
- 2) Uraian tugas badan penanggulangan bencana dan pemadam kebakaran daerah
 - 3) Struktur organisasi

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

- a. Studi lapangan, yakni memperoleh dengan melakukan :

- 1) Pengamatan (Observasi)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian terhadap objek yang akan diteliti dan sesuai permasalahan yang akan diteliti.

- 2) Wawancara

Cara untuk mendapatkan data dengan mengajukan pertanyaan pada responden tentang suatu masalah yang dapat memberikan informasi sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

- 3) Studi pustaka

Studi kepustakaan yaitu studi terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan penelitian

6. Analisis Data

Metode analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif kualitatif yang berusaha memaparkan data yang ada dari berbagai sumber dan menghubungkan dengan fenomena – fenomena sosial serta menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas berdasarkan hasil penelitian

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kebakaran hutan dan lahan dapat didefinisikan sebagai sebuah kebakaran yang terjadi di alam liar, tetapi juga dapat memusnahkan rumah-rumah dan lahan pertanian disekitarnya. Kebakaran hutan dan lahan sangat rawan terjadi ketika musim kemarau. Adapun beberapa penyebab terjadinya kebakaran hutan dan lahan antara lain: Pembakaran lahan yang tidak terkendali, kurangnya penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar peraturan pembukaan lahan, aktivitas vulkanisme, dan kecerobohan manusia. Penanganan Kebakaran hutan, lahan dan kebun menjadi sorotan di dalam negeri tapi juga dunia luar. Dalam penanganan kebakaran hutan, lahan dan kebun pemerintah Republik Indonesia telah melakukan upaya-upaya peningkatan efektivitas kesiapsiagaan terhadap bencana kebakaran hutan, lahan dan kebun.

Bila dikaitkan dengan evaluasi kinerja bagi aparatur Badan Penanggulangan Bencana dan pemadam Kebakaran dalam menanggulangi permasalahan bencana kebakaran hutan dan lahan, tetapi persoalannya, apakah penilaian yang dilakukan telah menggambarkan kinerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan

berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Selama ini, penilaian secara sistematis terhadap kinerja aparatur belum menjadi tradisi, sehingga terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dengan lainnya.

Bila dikaitkan dengan kinerja aparatur pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan maka, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini pada umumnya di dalam organisasi belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai dalam lingkup organisasi.

a. Kemampuan (Ability)

Dalam menangani permasalahan kebakaran hutan dan lahan yang tentunya disebabkan oleh beberapa hal antara lain: pembakaran lahan yang tidak terkendali, kurangnya penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar peraturan pembukaan lahan, aktivitas vulkanisme, dan kecerobohan manusia, maka pihak Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran harus mampu menangani kebakaran hutan dengan maksimal terutama dalam aspek pemadama api agar tidak menjalar ke wilayah lainnya.

Seorang pegawai menganggap kinerjanya baik berasal dari factor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan factor eksternal. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan akan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

1. Pengetahuan

Mengingat kompleksnya keterkaitan organisasi publik dengan lingkungannya, konsep kinerja organisasi publik menjadi sulit untuk didefinisikan atau dirumuskan. Meski demikian, dari kedua pendekatan tersebut, dapat ditarik suatu garis yang dapat menandai batasan konsep kinerja organisasi publik. Batasan konsep kinerja khusus mengenai organisasi publik yang bergerak di bidang pelayanan. Kinerja yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya “fisik”. Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja maka mimpi pimpinan untuk mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu kecerdasan pikiran/intelegensi quotient (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ). Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

2. Skill

Kemampuan yang dimiliki seseorang pegawai dalam sebuah organisasi yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan atau kecakapan dan sikap, menekankan perilaku yang terukur sebagai aplikasi dari kinerja yang dihasilkan. Kajian kinerja pegawai diharapkan mampu memberikan masukan tentang berapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh seorang pegawai secara individu maupun secara kolektivitas, keaslian gagasan dan ide-ide yang dimunculkan seorang pegawai dalam hal memecahkan setiap permasalahan yang muncul, kesadaran dan kemampuan bekerjasama dalam rangka penyelesaian masalah dan tugas yang diberikan, tingkat absensi pegawai dan kesadaran dalam penyelesaian tugas, semangat dan keinginan untuk terhadap pelaksanaan tugas-tugas baru yang diberikan, serta bagaimana sifat, sikap dalam diri seorang pegawai.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ditunjukkan aparatur Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran terutama dalam menangani kebakaran hutan dan lahan sudah cukup baik, mereka cukup bertanggung jawab menunjukkan sikap untuk bekerja maksimal sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

b. Motivasi

Dalam menangani kebakaran hutan dan lahan yang tentunya tidak mudah dilakukan, pegawai harus memiliki motivasi tinggi agar tugas yang diemban dapat berjalan dengan baik, untuk mencapai kinerja dalam menangani kebakaran hutan dan lahan petugas juga harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung sehingga mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja.

Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam organisasi dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penilaian prestasi kerja meliputi dimensi pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan prestasi kerja yang tinggi. Pada waktu yang sama, para pegawai membutuhkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.

1. Sikap

Adanya kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai mengenai tugas dan tanggung jawab mereka serta mampu bekerja sama dalam untuk menyelesaikan tugas yang diberikan adalah merupakan

bentuk keseriusan terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, dalam hal penyelesaian pekerjaan dan tugas tidak semata-mata diperlukan kesadaran dari seorang pribadi pegawai saja, tetapi lebih jauh menuntut kerjasama yang baik dari setiap pekerjaan yang diberikan.

Disamping melakukan penangan kebakaran hutan dan lahan, Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran juga melakukan penanggulangan melalui berbagai kegiatan antara lain: (a) memberdayakan posko-posko kebakaran hutan di semua tingkat, serta melakukan pembinaan mengenai hal-hal yang harus dilakukan selama siaga I dan II. (b) mobilitas semua sumberdaya (manusia, peralatan & dana) di semua tingkatan, baik di jajaran Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran maupun instansi lainnya, maupun perusahaan-perusahaan. (c) meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait di tingkat pusat melalui PUSDALKARHUTNAS dan di tingkat daerah melalui PUSDALKARHUTDA Tk I dan SATLAK kebakaran hutan dan lahan. (d) memberikan bantuan masker gratis kepada masyarakat luas.

Motivasi dalam bekerja adalah suatu keadaan dimana adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan demikian dapat dilakukan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat. Motivasi untuk bekerja yang tinggi di tandai dengan kegairahan para pegawai di dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Kinerja yang baik bisa tercipta jika terdapat hasil kerja yang maksimal dan tingkat kehadiran dalam melakukan pekerjaan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk melancarkan kegiatan organisasi. Adanya pegawai yang merasa malas-malasan melakukan pekerjaan serta jarang hadir dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan kerugian bagi organisasi maupun bagi tenaga kerja itu sendiri karena akan dikenakan hukuman atau sanksi sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan dalam melakukan pekerjaan.

2. Situasi Kerja

Setiap tugas yang diberikan untuk diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan membutuhkan semangat dan tanggung jawab yang tinggi untuk mengerjakannya, terkadang banyak pegawai yang menunda-nunda untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh dinas melalui kepala dinas dan menyelesaikannya ketika telah dalam keadaan terdesak waktu.

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, aotoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sekalipun jika factor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik sebenarnya ia

tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut lingkungan organisasi itu diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Kinerja pada sektor organisasi dalam hal ini organisasi Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk menunjukkan apakah organisasi yang ada berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil atas pelaksanaan tugas maupun fungsi pegawai yang dinilai secara kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk melaksanakan tugas yang berorientasi kepada target daripada berorientasi kepada prosedur baku yang sering membuat pelaksanaan tugas menjadi tertunda tunda.

Pada saat kebakaran hutan yang cukup besar banyak kasus penerbangan terpaksa ditunda atau dibatalkan. Sementara pada transportasi darat, sungai, danau dan laut terjadi beberapa kasus tabrakan atau kecelakaan yang menyebabkan hilangnya nyawa dan harta benda. Kerugian karena terganggunya kesehatan masyarakat, penundaan atau pembatalan penerbangan, dan kecelakaan transportasi di darat, dan di air memang tidak bisa diperhitungkan secara tepat, tetapi dapat dipastikan cukup besar membebani masyarakat dan pelaku bisnis. Dampak kebakaran hutan Indonesia berupa asap tersebut telah melintasi batas negara terutama

Singapura, Brunai Darussalam, Malaysia dan Thailand.

Dampak lainnya adalah kerusakan hutan setelah terjadi kebakaran dan hilangnya margasatwa. Hutan yang terbakar berat akan sulit dipulihkan, karena struktur tanahnya mengalami kerusakan. Hilangnya tumbuh-tumbuhan menyebabkan lahan terbuka, sehingga mudah tererosi, dan tidak dapat lagi menahan banjir. Karena itu setelah hutan terbakar, sering muncul bencana banjir pada musim hujan di berbagai daerah yang hutannya terbakar. Kerugian akibat banjir tersebut juga sulit diperhitungkan.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam melakukan pencapaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan terdapat beberapa faktor penghambat antara lain :

1. Tidak adanya alat ukur standar peningkatan kinerja

Dalam setiap organisasi pekerja atau pegawai merupakan motor penggerak jalannya organisasi tersebut. keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh pegawai atau anggota organisasi tersebut. Untuk itu kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Begitu juga halnya dengan Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan, dimana keberhasilan dalam menangani kasus kebakaran hutan dan lahan sangat tergantung

kepada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk itu perlu dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai oleh Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan agar apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat terlaksana secara maksimal. Namun dalam rangka peningkatan kinerja aparatnya sejauh ini pihak Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan belum menetapkan standar yang dijadikan alat ukur kinerja. Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai hendaknya terdapat standar yang dapat dijadikan sebagai alat ukur dimana alat pengukur tersebut ciri-cirinya adalah mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang kritis, dapat didiversifikasi oleh orang lain, mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler.

2. Tidak adanya pencatatan hasil penilaian kinerja pegawai

Permasalahan yang menghambat pencapaian tujuan organisasi selama ini adalah kinerja dan budaya aparatur. Padahal disisi lain, hingga kini posisi, wewenang, dan peran aparatur pemerintah masih sangat kuat, baik dalam mobilisasi sumber daya pembangunan, perencanaan maupun pelaksanaan pemerintahan. Di samping itu kepekaan aparatur untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan masyarakat sangat kurang sehingga kedudukan pemerintah yang seharusnya sebagai pelayan masyarakat cenderung bersifat *vertical top down* daripada horizontal partisipatif.

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap pegawai hal ini dilakukan agar pimpinan dapat mengetahui perkembangan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, namun sejauh ini penilaian kinerja pegawai tidak ada pencatatannya secara akurat sebagai pembandingan hasil kinerja yang telah dicapai pegawai sejauh ini.

3. Kurangnya kemampuan pegawai

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan beberapa fasilitas kepada pegawai antara lain ; fasilitas kesehatan, fasilitas beribadah, tunjangan-tunjangan, insentif/bonus, penghargaan dan penilaian prestasi kerja, pemberian kesempatan untuk maju atau meningkatkan karir. Pimpinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya perhatian, pengawasan dan semangat kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya maka bawahan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga tercapai kinerja karyawan.

Namun sejauh ini masih terdapat pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan yang memiliki keterbatasan kemampuan pegawai, terutama kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan dalam mencapai target kerja maka akan berakibat pada hasil kerja atau kinerja yang di hasilkan dimana hasil kerja yang dihasilkan kurang berkualitas dan target kerja tidak tercapai yang disebabkan

keterbatasan fasilitas yang diberikan pimpinan salah satunya tidak ada penilaian prestasi kerja yang dicapai pegawai.

E. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan dalam menangani kasus kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Pelalawan baik dilihat dari kemampuan (*ability*) disini adalah mencakup pengetahuan dan skill dari pegawai, selanjutnya dilihat dari motivasi (*motivation*) identik dengan sikap dan perilaku maupun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pegawai beserta situasi kerja dalam organisasi sebagian besar informan memberikan tanggapan kinerja yang dilakukan pegawai sudah dilakukan dengan baik.
2. Dalam melakukan pencapaian kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Pelalawan dalam menangani kebakaran hutan dan lahan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain :
 - a. Tidak adanya alat ukur standar peningkatan kinerja
 - b. Tidak adanya pencatatan hasil penilaian kinerja
 - c. Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kemampuan kerja

Adapun saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini :

1. Hendaknya Kepala Badan selaku pimpinan dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi bagi anggota organisasi serta hendaknya pimpinan memperhatikan kebutuhan moril maupun materil dari anggota organisasi agar pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan, pimpinan hendaknya memperhatikan faktor apa saja yang menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya dari segi insentif yang diberikan.
3. Untuk meningkatkan kinerja aparat dan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien, maka pimpinan hendaknya memajukan dan mengembangkan bawahannya melalui program pendidikan dan pelatihan, agar dapat memperbaiki dan juga mengembangkan sikap keterampilan tingkah laku dan pengetahuan pegawai sesuai dengan ketentuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabumangkunegara, 2008, *Evaluasi Kinerja*, Penerbit Rneka Cipta Jakarta
- Asmoro, Pradjudi. (2006). *Organisasi manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Donelly. (1994). *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan*

- Publik. Yogyakarta: FsiPOL
UGM
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey And Blanchard.(1993). *Manajemen Jasa*: Yogyakarta
- Huseini dan Lubis. (1987). *Teori Organisasi Suatu Pendekatan Makro*. Pusat Antar Ilmu-Ilmu Sosial. UI: Jakarta
- Jati, Sutopo Patria MM,(2000). *Dasar –dasar organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Keban, Yeremias T.(2004). *Enam dimensi administrasi publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia
- Nawawi, Hadari.(2000). *Manajemen Strategi Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Nogi, Hassel. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Manullang, M. (2006). *Dasar- Dasar Manajemen*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Prawirosento, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusi :Kebijakan Kinerja Organisasi Kiat*
- Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*: Yogyakarta: BPEE
- Rahmadi, Anton.(2005). *Manajemen organisasi* .Universitas Mulawarman
- Ruky , Achmad S. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Sianipar, MM. (2000). *Perencanaan Peningkatan Kerja ”LAN*
- Srimulyono, (2001). *Evaluasi Kinerja Karyawan* .Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sulistiyani, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ulbert, Silalahi. (2002). *Pemahaman praktis asas-asas manajemen* . Bandung : Mandar Maju
- Widodo, joko. (2001). *Good Governance Telaah dari akuntabilitas dan kontrol Birokrasi*. Surabaya: Insan Cendekia