

“Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang”

Oleh :

Irvan Indriyan, Dyah Hariani

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> Email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Indonesia has very high potential of disaster. Semarang city is one of the cities in Indonesia, which has high potential of disaster. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Semarang is government institution which is responsible to overcome or manage disaster that happen in Semarang City, but the achievement of the performance is still volatile. The purpose of the research to analyze the performance and the supporting and obstructing factor that influence the performance of Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Semarang. This type of research is descriptive qualitative. Techniques used in selecting informants with the snowball technique. Source of data in this research are primary data and secondary data. Data collection techniques are interviews, observation, documentation, and literature. In this research used triangulation technique for analyzing the data obtained.

The performance of BPBD Semarang city has been able to say good but not optimal. Productivity in BPBD Semarang city has been good, with the efforts to increase productivity. But is still constrained by its dependence on another institution in disaster management. Responsiveness BPBD Semarang city is good at recognizing and accepting the aspirations of society. Accountability BPBD Semarang city has been good, with transparency and accountability that has been done. Factors supporting the performance of Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Semarang is a factor of a good team in the coordination and support among employees. Cultural organizations in BPBD Semarang city was already in accordance with the dimensions of performance, namely performance, teamwork, and loyalty work. Leadership in BPBD Semarang city was already implementing openness in decision-making and for good guidance and direction from the leadership to employees. Factors obstructing the performance of BPBD Semarang city is still not the reward for employee performance and still dependence on third parties in disaster management.

Based on the research, The performance of BPBD Semarang City is very good but not optimum yet. There are some recommendation that the writer give to optimize the employee performance such as giving reward to the employee for certain achievement and doing innovation in managing disaster in order to not depending on another institution.

Keywords: *Performance, Badan Penanggulangan Bencana Daerah*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari ratusan juta penduduk dan banyak pulau yang tersebar dari ujung barat yaitu Sabang sampai ujung timur yaitu Merauke. Letak Indonesia berada di antara pertemuan 2 lempeng Samudera yaitu lempeng Samudera Pasifik dan Samudera Hindia dan di antara 2 lempeng Benua yaitu lempeng Benua Asia dan Australia. Secara geologi, geofisika, dan oseanografi serta posisi tengah yang dilintasi oleh poros utama bumi yakni khatulistiwa, Indonesia memiliki iklim tropis yang terdiri dari 2 musim yang berbeda yaitu musim kemarau dan musim hujan. Secara letak geografis, Indonesia berpotensi cukup tinggi terhadap terjadinya sebuah bencana seperti gempa bumi, gunung berapi, tsunami, dan bencana lainnya.

Menurut Peraturan Presiden no. 8 tahun 2008 di bentuklah Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). 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.

Kota Semarang merupakan salah satu kota yang ada di Indonesia dan memiliki potensi terhadap terjadinya beberapa jenis bencana. Letak Kota Semarang yang berada di pinggir pantai, serta permukaan tanahnya yang berbukit-bukit dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya bencana. Maka dari itu berdasarkan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 tahun 2010 membentuk Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBD). BPBD Kota Semarang bertanggung jawab atas kebencanaan yang terjadi di Kota Semarang itu sendiri. Jenis bencana yang rentan terjadi di Kota Semarang . bencana yang rentan terjadi di Kota Semarang 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. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Semarang mempunyai sebuah Visi yang di rumuskan sebagai berikut “Terciptanya masyarakat Kota Semarang yang tangguh terhadap bencana”

Dalam mencapai visi dan misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, 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) Kota Semarang belum dapat memaksimalkan pencapaian program kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi sebelumnya. Pencapaian program Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang mengalami penurunan dan kenaikan (tidak stabil) dari tahun 2012-2014. Pencapaian Kinerja Badan Penanggulangan Bencana

Daerah (BPBD) Kota Semarang jika dilihat dari dimensi kinerja maka dapat diketahui bahwa realisasi pencapaian program dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang masih belum maksimal, terlihat dari realisasi pencapaian kinerja program (*persentase*) dari tahun 2012-2014.

B. TUJUAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang
2. Untuk menganalisis faktor yang mendukung dan menghambat Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

C. KERANGKA TEORI

1. Administrasi Publik

Administrasi Publik secara bahasa terdiri dari dua kata yaitu administrasi, dan publik. Secara etimologi, administrasi berasal dari bahasa Yunani dan terdiri dari dua kata, yaitu "*ad*" dan "*ministrare*" yang berarti "*to serve*" yang dalam bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. Sedangkan kata publik merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "*public*" yang berarti umum, orang banyak dan masyarakat. Apabila kita menarik sebuah pengertian dari kedua kata tersebut, administrasi publik merupakan suatu usaha untuk melayani atau memenuhi orang banyak, dalam hal ini adalah rakyat. Chandler & Plano (Harbani, 2011:7) mengemukakan bahwa administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Chandler & Plano juga menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan seni dan ilmu yang ditujukan untuk mengatur "*public affairs*" dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan.

2. Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan bagian dari administrasi publik. Menurut Chandler & Plano (Harbani, 2011:38) kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Chandler & Plano beranggapan bahwa kebijakan publik sebagai salah satu bentuk investasi pemerintah yang berkelanjutan untuk kepentingan masyarakat. Chasi Nasucha (Harbani, 2011:39) mengatakan bahwa kebijakan adalah kewenangan pemerintah dalam pembuatan suatu kebijakan yang digunakan ke dalam perangkat peraturan hukum. Kebijakan tersebut bertujuan untuk menyerap dinamika sosial dalam masyarakat, yang akan dijadikan acuan perumusan kebijakan agar tercipta hubungan sosial yang harmonis.

3. Manajemen Publik

Pada dasarnya manajemen publik adalah manajemen atau pengelolaan pada suatu instansi pemerintah. Overman (Harbani, 2011:83) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah "*scientific management*", meskipun sangat dipengaruhi oleh "*scientific management*". Manajemen publik bukanlah "*policy analysis*", bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi "*rational-instrumental*" pada satu pihak, dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi, dan politik di sisi lain.

Berdasarkan pendapat tersebut, OTT, Hyde, dan Shafritz (Harbani, 2011:83) mengemukakan bahwa manajemen publik dan kebijakan publik merupakan dua bidang administrasi publik yang tumpang tindih. Wilson (Keban, 2008:100) meletakkan 4 (empat) prinsip dasar bagi

studi administrasi publik yang mewarnai manajemen publik sampai sekarang, yaitu:

1. Pemerintah sebagai setting utama organisasi
2. Fungsi eksekutif sebagai fokus utama
3. Pencarian prinsip-prinsip dan teknik manajemen yang lebih efektif sebagai kunci pengembangan kompetensi administrasi, dan
4. Metode perbandingan sebagai suatu metode studi dan pengembangan bidang administrasi publik

4. Kinerja

Suatu organisasi dibentuk dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah direncanakan. Wibowo (2007:9) mengartikan tujuan sebagai sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, kinerja mempunyai makna merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan maupun tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja.

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.

5. Kinerja Organisasi

Bryson dalam Sembiring (2012:82) mengemukakan bahwa bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara para anggota dan komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Proses yang terjadi dalam organisasi, yaitu berfungsinya manajemen melalui fungsi fundamentalnya: *planning, organizing,*

actuacting dan controlling disingkat dengan (POAC) secara terpadu.

Pendapat ahli lainnya, Wibawa dan Atmosudirdjo (Harbani, 2011:176) mengemukakan kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk meningkatkan kebutuhannya secara efektif. Kinerja merupakan konsep yang digunakan organisasi untuk menilai hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan organisasi.

D. METODE

1. Desain Penelitian

Di dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang” ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.

2. Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

3. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dengan teknik *snowball*.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Dokumentasi
- d. Studi Pustaka

**PEMBAHASAN DAN HASIL
PENELITIAN
ANALISIS KINERJA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KOTA SEMARANG**

1. Pembahasan Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang

a. Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, pencapaian produktivitas organisasi dapat dikatakan telah berjalan dengan cukup baik. Namun, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang 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) Kota Semarang. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang 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.

Upaya yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang 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) Kota Semarang. Kebergantungannya terhadap pihak ketiga merupakan hal yang 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) Kota Semarang 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) Kota Semarang, sehingga kualitas yang dicapai belum optimal.

b. Responsivitas

Responsivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dapat dilihat dari bagaimana kemampuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dalam mengenali

kebutuhan dari masyarakatnya untuk menjadi aspirasi dari masyarakat tersebut sebagai acuan dari perumusan program yang akan dilaksanakan sesuai dengan aspirasi masyarakat sehingga dapat tepat guna dan tepat sasaran. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang bekerja pada tiga tahap, yaitu pada saat sebelum terjadinya bencana, saat terjadinya bencana, dan pada saat setelah terjadinya bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang membuat peta rawan bencana sebagai bentuk pengenalan mengenai daerah rawan bencana yang ada di Kota Semarang. Setelah mengetahui akan potensi bencana di suatu daerah, maka dilakukan survey ke lapangan mengenai apa yang mereka butuhkan dalam penanggulangan potensi bencana yang ada di daerah tertentu. Kemudian dikaji oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang untuk dijadikan program yang akan dilaksanakan.

Dalam menanggapi aspirasi yang diberikan oleh masyarakat kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang menerima dan menampung aspirasi yang diterima. Aspirasi tersebut dijadikan masukan dalam penanggulangan bencana di Kota Semarang. Dalam menerima aspirasi tersebut, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang mempertimbangkannya untuk

dijadikan program kegiatan. Pertimbangan tersebut adalah mengenai kemampuan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dan berdasarkan aturan yang melandasi kewenangan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang tersebut.

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

c. Akuntabilitas

Transparansi yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang yaitu mengadakan sosialisasi kepada masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan tersebut adalah dengan adanya program kelurahan siaga bencana (KSB) di wilayah yang memiliki potensi bencana. Selain itu, transparansi yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang adalah dengan adanya pembahasan yang dilakukan dengan banggar eksekutif dan legislatif yang melibatkan beberapa lapisan masyarakat. Selain itu, adanya pertanggungjawaban dalam penggunaan anggaran Badan Penanggulangan Bencana

Daerah (BPBD) Kota Semarang dengan pengawasan dari inspektorat dan audit dari Badan Pemeriksa Keuangan yang secara periodik dilakukan dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

Pertanggungjawaban Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Pertanggungjawaban yang dilakukan adalah dengan adanya laporan kinerja pertanggungjawaban (LKPJ) yang dilaporkan kepada walikota secara periodik. Laporan tersebut berisi tentang pertanggungjawaban mengenai apa saja yang telah dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. Sementara bentuk pertanggungjawaban secara horizontal yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang adalah dengan adanya laporan atas kegiatan apa saja yang telah dilakukan dan dipaparkan ke dalam web resmi dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

2. Pembahasan faktor yang mendukung dan menghambat kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang

a. Faktor Pendukung Kinerja

Bentuk dukungan yang diberikan antar pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang 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) Kota Semarang. 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) Kota Semarang. Namun, koordinasi tersebut dapat menghambat kinerja apabila tidak dihadiri oleh pegawai yang ada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Nilai dan sikap yang dijunjung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang 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) Kota Semarang 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) Kota Semarang 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 briefing. Bimbingan dan arahan yang diberikan di dalam sebuah forum tersebut dilakukan secara periodik namun masih tidak menentu untuk pelaksanaannya. Ada juga briefing yang dilakukan secara khusus dalam suatu penugasan kepada pegawai.

Pengambilan keputusan merupakan kewenangan utama bagi seorang pemimpin. Setiap pengambilan keputusan dilakukan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya demi tercapainya tujuan organisasi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan menganalisis situasi dengan

memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian pengambilan keputusan yang diterapkan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dengan sesuai peraturan-peraturan yang ada dan pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk membuat sebuah keputusan.

Beberapa keputusan diserahkan berdasarkan kewenangan masing-masing bidangnya. Hal tersebut dikarenakan harus melihat kondisi bidangnya masing-masing, karena masing-masing bidang memiliki kondisi dan fakta yang berbeda-beda.

b. Faktor Penghambat Kinerja

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) Kota Semarang 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) Kota Semarang.

PENUTUP

KESIMPULAN

- 1) Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang

Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dapat dikatakan sudah baik namun belum optimal. Kualitas produktivitas yang dihasilkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang sudah berjalan dengan baik dengan upaya untuk peningkatan produktivitas kinerja dengan adanya pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan, kreatifitas, pengetahuannya. Namun, masih terkendala dalam melaksanakan kegiatan yaitu masih bergantung kepada pihak ketiga dengan instansi terkait dalam penanggulangan bencananya.

Responsivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dalam mengenali kebutuhan masyarakat sudah dapat dikatakan baik, dan tidak terdapat kendala yang begitu menghambat responsivitas dan sikap Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dalam

menerima aspirasi masyarakat yaitu menerima dan menampungnya untuk kemudian dipertimbangkan untuk dapat dijadikan program berdasarkan kemampuan dan aturan yang berlaku.

Akuntabilitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang telah berjalan dengan baik, dengan adanya transparansi kepada inspektorat yang mengawasi dan adanya audit dari Badan Pengawasan Keuangan dalam penggunaan anggaran. Peratanggungjawaban Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang yaitu dengan ada laporan kepada Pemerintah Kota dan adanya pembahasan dengan badan eksekutif maupun legislatif yang dihadiri dengan beberapa elemen masyarakat. Masih terdapat kekurangan terkait dengan pertanggungjawaban horizontal yaitu kepada masyarakat melalui laporan kegiatan yang dipaparkan ke dalam web resmi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang masih kurang *update*.

- 2) Faktor Pendukung Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang

Aspek pendukung yaitu dengan adanya dukungan di antara pegawai dengan bentuk menyelesaikan tugas masing-masing pegawai sudah berjalan dengan baik, dan aspek koordinasi yang dilakukan pegawai pun sudah dapat dikatakan baik dengan adanya rapat koordinasi yang dilakukan antar bidang. Tidak adanya nilai dan sikap dalam budaya organisasi yang bersifat negatif dan telah berorientasi kepada dimensi kinerja, seperti prestasi kerja, kerjasama, dan loyalitas kerja. Kepemimpinan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang juga telah menerapkan keterbukaan dalam membuat keputusan, serta adanya

bimbingan dan arahan dari pemimpin kepada bawahan menunjukkan yang terdapat di dalam sebuah forum seperti rapat koordinasi dan briefing.

3) Faktor Penghambat Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang

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.

SARAN

1. Saran untuk memperbaiki faktor penghambat kinerja yaitu terkait motivasi pegawai dengan diberikannya imbalan berupa bonus atas prestasi pegawai dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang kepada pegawainya yang berprestasi, baik itu berupa finansial atau penghargaan berupa non-finansial.
2. Untuk meningkatkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang adalah dengan mengurangi ketergantungan terhadap instansi lain dalam penanggulangan bencana, karena itu akan menyulitkan dalam pencapaian tujuan. Hal tersebut dengan adanya inovasi dalam penanggulangan bencana, dan meningkatkan kemampuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dalam menanggulangi suatu bencana yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Harbani, Pasolong. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Keban, Yeremias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Salim, Agus. (2006). *Bangunan Teori: Metodologi Penelitian Untuk Bidang Sosial, Psikologi, dan Pendidikan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tangkilisan, Hessel, Nogi. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Referensi lainnya
- Semarangkota.go.id (diunduh pada tanggal 10 September 2015)
- Bpbd.Semarangkota.go.id (diunduh pada tanggal 10 September 2015)
- <http://psda.jatengprov.go.id/iNEWS/antisi-pasi-menghadapi-banjir/> (diunduh pada tanggal 4 Juli 2015)