

## **Kinerja Aparatur Pemerintah Dalam Penanggulangan Bencana Alam di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat**

**Ramli<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Heryono Susilo Utomo<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Aparatur Pemerintah Dalam Penanggulangan Bencana Alam di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Fokus penelitian yang ditetapkan.meliputi: Banyaknya korban bencana alam yang layani, ketepatan waktu dalam menyalurkan bantuan pada korban bencana alam, Efektivitas penyalurkan bantuan pada korban bencana alam, dan keterampilan aparaturnya dalam penanganan korban bencana alam. Hasil penelitian menunjukkan Kinerja aparaturnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam penanggulangan bencana terindikasi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan aparaturnya dalam mengantisipasi warga yang terkena bencana tanah longsor, maupun musibah kebakaran. Indikasi lain dapat diketahui dari kemampuan aparaturnya dalam menyelamatkan, mengevakuasi korban, harta benda, menyalurkan bantuan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, hingga pemulihan sarana dan prasarana korban. Kurang optimalnya kinerja aparaturnya pemerintah dalam penanggulangan bencana alam Kabupaten Kutai Barat disebabkan oleh beberapa factor, antara lain jalur birokrasi yang panjang sehingga penyaluran bantuan kepada para korban bencana mengalami kelambatan, penyaluran bantuan sulit terjangkau karena daerahnya terisolir, sehingga penyaluran bantuan tidak tepat waktu atau sesuai yang diharapkan kurang memadai sarana dan prasarana untuk penanggulangan bencana alam. luas wilayah kewenangan tidak sebanding dengan anggota tim pelaksana yang disediakan untuk menanggulangi korban bencana alam.*

***Kata Kunci : Kinerja, Aparatur, Pemerintah***

### **Pendahuluan**

Dalam rangka efektivitas penanggulangan bencana alam di wilayah Kabupaten Kutai Barat harus didukung berbagai faktor, salah satunya faktor manusia. Menempatkan faktor sebagai determinan penting untuk menanggulangi bencana alam karena kedudukannya bukan hanya sebagai objek

<sup>1</sup> Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>2</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

sepertihalnya faktor produksi lainnya tetapi sekaligus sebagai subjek yaitu mampu menggerakkan semua faktor produksi. Ironisnya seiring dengan banyaknya bencana alam tetapi kurang didukung dengan /aparatur yang kompeten, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal. Seperti halnya yang terjadi di lingkungan kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat, seiring dengan banyak kasus bencana alam justru kurang dibarengi dengan kinerja aparatur yang handal Hal tersebut tercermin oleh tindakan yang dilakukan aparatur dalam menangani masyarakat yang terkena bencana, baik dari penyelamatan, mengevakuasi korban, penyaluran bantuan, perlindungan, pengurusan pengungsi, hingga pemulihan sarana dan prasarana bagi korban yang terkena bencana.

Mencermati masalah tersebut maka diperlukan pembenahan lebih lanjut terutama kinerja aparatur dinilai selama ini kurang optimal, sehingga para korban yang terkena bencana alam maupun kebakaran dapat ditangani secara cepat dan tepat sehingga para korban tidak menimbulkan kegaluan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam, sehingga dapat diketahui secara jelas, aktual dan faktual mengenai problem statement yang terkait dengan kinerja aparatur pemerintah dalam penang-gulangan bencana alam di wilayah Kabupaten Kutai Barat.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Robins (2006,46). Kata kemampuan atau kapabilitas dalam bahasa inggris "*capability*" mempunyai padanan kata dengan istilah "*kemampuan (ability)*" yang berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan dan kekayaan. Kapabilitas secara sederhana diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan tugas atau pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson at all. (2004 : 297) bahwa kapabilitas menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan berhu-bungan erat dengan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilaksanakan.

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003:24). Sedangkan menurut Robbins (2003:52) bahwa "Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan terrtentu. Adapun menurut Soelaiman (2007:112) "Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan-nya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai atau Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

### **Kinerja Aparatur Pemerintah**

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Siswanto (2002:231) bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/ penyelia untuk menilai kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Adapun menurut Hasibuan (2008:93) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

Untuk mengukur hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah, harus ditentukan dulu standar kinerja, karena penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting bagi pimpinan untuk digunakan dalam mencapai tujuan. Menurut Sianipar (2001:4), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Pengertian ini ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai atau pemimpin suatu organisasi/ unit kerja, yakni : 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan/fungsi; 3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terlaksana atau terwujud. Tinggi rendahnya kinerja seseorang diperlukan suatu pengukuran kinerja. Menurut Simamora (2001:416) "Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas". Dalam hal penilaian kinerja,

menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup dua hal, baik dari aspek kualitatif maupun kuantitatif dari hasil kerja yang dilakukan manusia.”

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting arti dan peranannya dalam proses pengambilan keputusan di masa depan tentang berbagai hal. Pendapat ini sejalan dengan Siagian (2009 : 27), menjelaskan berbagai hal tersebut, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Penilaian kinerja pegawai yang dikemukakan Mengginson (dalam Mangkunegara, 2006 : 72) adalah “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung-jawabnya”.

Menurut Marihot T.E Hariangja (2009 : 162), penilaian kinerja/ penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Penilaian kinerja, merupakan alat yang penting untuk mengevaluasi *value for Money* disektor publik. *Value for money* merupakan elemen utama, yaitu ekonomi, efisien dan efektifitas.

Menurut Hasibuan (2000:86), penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan Siagian (2001:225), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu : 1) yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan, 2) Penilaian dilakukan para serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

### **Pengukuran Kinerja**

Menurut Simamora (2005:356) : pengukuran terhadap kecakapan anggota dapat mempergunakan instrumen skala penilaian. Instrumen ini membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standart. Penilai pengukur kinerja berbagai dimensi, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan untuk memikul tanggung jawab, dan hal - hal serupa. Penilaian akan skala nilai poin empat, lima, tujuh, bahkan sepuluh, terentang mulai dari rendah ketinggian, yang buruk ke yang baik sekali, atau dari pencapaian target produksi yang tidak memuaskan.

Untuk lebih menjamin obyektivitas maka yang menjadi petugas pengukur (responden) diambil dari atasan, surpevisi, pimpinan organisasi

yang mengetahui kondisi kinerja anggotanya, meskipun dalam beberapa data dapat langsung diajukan pertanyaan kepada anggota. Supervisor (pimpinan unit / bagian ) menjadi penilai kinerja yang potensial dan paling memenuhi syarat untuk memberikan informasi yang relevan mengenai kinerja, kelemahan, dan potensi anggota, karena para Pimpinan unit kerja secara erat dengan anggota yang sedang dievaluasi dan merupakan orang yang memiliki pandangan yang paling lengkap dari kinerja.

Menurut Mahmudi (2005:28) bahwa pengukuran kerja dapat diukur melalui beberapa parameter sebagai berikut

- a. Kualitas Kerja : mutu hasil kerja yang disesuaikan dengan standar sasaran yang ditetapkan. Kriterianya adalah ketelitian, kerapian, pengetahuan tentang standar sasaran dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat kerja, ketepatan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standard yang telah ditetapkan dalam SOP..
- b. Kuantitas Kerja :kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya kemampuan mencapai target sasaran atau melebihi target sasaran.
- c. Penyesuaian Pekerjaan : kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi lain dan baru, dalam arti pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kriteria meliputi anggota melaksanakan tugas diluar pekerjaannya, karena adanya tugas baru serta kecepatan mereka berpikir dan bertindak.
- d. Keandalan Dalam Bekerja : suatu tingkat kepercayaan pimpinan dan anggota lain karena kemampuannya dan kesungguhannya telah terbukti selalu berhasil baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kriterianya meliputi kehandalan dalam melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan, menjalankan prosedur dan peraturan kerja, ketepatan dan pemahaman dalam penerapan program kerja.
- e. Hubungan Kerja : hubungan seorang anggota dengan pihak lain dalam konteks penyelesaian pekerjaannya. Kriterianya adalah meliputi hubungan kerja antara atasan - bawahan dan antara sesama anggota.
- f. Keselamatan Kerja : sikap waspada terhadap bahaya dan resiko yang mungkin terjadi dengan kriteria meliputi kemampuan untuk bekerja dengan memperhatikan keselamatan bagi dirinya sendiri dan orang lain, serta inisiatif dalam mencegah kecelakaan serta bahaya kerja lainnya.

Menurut Flifo ( 1994 : 241) bahwa pengukuran kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Dari aspek kualitas dapat diukur berdasarkan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keterampilan hasil kerja, sedangkan dari kuantitas kerja dapat diukur melalui jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat ditinjau dari beberapa aspek dan dalam pengukurannya

ditentukan menurut ruang lingkup dan kondisi sesuai bidang kajiannya. Bahkan sudah diidentifikasi menurut substansi dan kesemuanya itu tergantung pada keinginan peneliti dalam menggunakan pengukuran kinerja.

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2005 : 218) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
  - a) Meningkatkan motivasi
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
  - d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
2. Manfaat bagi penilai
  - a) Meningkatkan kepuasan kerja
  - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
  - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
  - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
  - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan
  - a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
  - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

### **Faktor yang Mendukung Kinerja Aparatur**

Pendapat Steers (1990) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian tujuan organisasi meliputi: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik anggota, dan kebijakan serta praktek manajemen. Sedangkan menurut Dicson dan Wetherbe (dalam Hasibuan, 2003:54) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja aparatur, motivasi, budaya, disiplin, pengawasan, dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2007 : 216), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Perry (1989 : 619-626), mengemukakan bahwa kinerja pegawai pelayan publik dipengaruhi oleh 1) *technical skill*, 2) *human skill*, 3) *conceptual skill*, 4) pusat perhatian pada hasil, 5) kemampuan membangun jaringan kerja, dan 6) kemampuan membangun keseimbangan.

### **Kebijakan Penanggulangan Bantuan Bencana Alam**

Sebagai dasar acuan untuk memberikan santuan dan bencana alam bagi masyarakat yang terkena musibah atau sebagai akibat dari suatu peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor, maka pemerintah Kabupaten Kutai Barat telah mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Bupati Nomor 19 tahun 2011. Kebijakan tersebut merupakan langkah positif dalam rangka mengurangi beban masyarakat sehingga kelangsungan hidup mereka bisa terselamatkan. Pemberian santuan yang diberikan pemerintah Kabupaten Kutai Barat sebagai kepedulian masyarakat sekaligus tanggap darurat yang dalam mengatasi permasalahan yang ditimbulkan oleh bencana alam dan mengakibatkan hilangnya harta benda, sehingga untuk sementara waktu, diberikan santuan berupa pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, penyelamatan serta pemulihan prasarana dan sarana.

Menurut pendistribusian bantuan sebagaimana yang diatur dalam pasal 2 Peraturan Bupati Nomor 19 tahun 2011, sebagai berikut:

1. Bantuan korban bencana diberikan kepada orang yang mempunyai rumah yang berfungsi sebagai tempat tinggal atau hunia dan sarana pembinaan keluarga;
2. Rumah sebagaimana dimaksud Pasal 1 (1) adalah :
  - a. Rumah tunggal yang ditempati sendiri oleh pemilik;
  - b. Rumah tunggal yang disewakan kepada orang lain;
  - c. Rumah tunggal yang ditempati orang lain tanpa sewa/kontrak;
  - d. Rumah tunggal yang disewakan kepada organisasi / yayasan perusahaan// pemerintah;
  - e. Rumah tunggal yang ditempati pemiliknya dan sekaligus dijadikan tempat usaha;
  - f. Rumah tunggal yang disewakan kepada orang lain dan sekaligus dijadikan tempat usaha oleh penyewa;
  - g. Rumah susun/ barak yang ditempati pemiliknya dan juga sebagian disewakan/dikontrakkan kepada orang lain atau beberapa orang lain;
  - h. Rumah susun/ barak yang ditempati pemiliknya dan juga sebagian disewakan / dikontrakkan kepada orang lain;

- i. Pegawai/ karyawan yang menempati bangunan rumah milik pemerintah/perusahaan/yayasan/organisasi.

Bentuk santunan lain yang diberikan pemerintah Kabupaten Kutai Barat pada korban yang meninggal dunia kepada ahli waris akibat dari bencana alam, bencana non alam dan/atau bencana sosial, dan juga bagi korban yang berakibat kecacatan permanen.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam memberikan layanan pada korban bencana alam di Kabupaten Kutai Barat terindikasi kurang optimal, meski demikian menunjukkan indikasi cukup baik Hal tersebut dapat diketahui dari sesuai sub fokus penelitian yang ditetapkan secara akumulatif belum sesuai kualifikasi yang diharapkan. Kurang optimalnya kinerja aparatur di lembaga tersebut disebabkan oleh berbagai faktor. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kinerja aparatur pemerintah dalam penggulungan bencana alan secara substantif dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

#### **Kemampuan Aparatur Dalam Menyalurkan Bantuan Kepada Korban Bencana**

Kinerja aparatur pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat secara akumulatif menunjukkan indikasi cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui sub fokus penelitian yang ditetapkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang didukung dengan data sekunder mengindikasikan kinerja aparatur dilembaga tersebut dikatakan cukup baik.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan tim pelaksana dalam menyalurkan bantuan kepada korban bencana alam maupun yang terkena musibah kebakaran cukup efektif. Meski demikian perlu ditingkatkan kemampuannya agar penyaluran bantuan dapat dilaksanakan secara efektif. Apalagi di wilayah Kabupaten Kutai Barat sering terjadi bencana alam, Misalnya pada tahun 2012 terdapat 47 kasus tanah longsor dan musibah kebakaran dan pada tahun 2013 telah terjadi 52 kasus tanah longsor dan musibah kebakaran, maka agar lebih efektif dalam menanggulangi para korban (penyaluran santuan dan bantuan) perlu penambahan anggota tim pelaksana

#### **Banyaknya Korban Bencana dan Besarnya Bantuan yang Disalurkan**

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten kutai Barat. Pemerintah kabupaten telah mengalokasikan sejumlah dana yang diperuntukkan bagi warga yang terkena bencana alam atau musibah kebakaran Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir ini, Pemerintah Kabupaten Kutai Barat telah mengalokasikan anggaran untuk bantuan bencana alam dan non alam sebesar Rp. 10.000.000.000,-

Pemberian bantuan tersebut dimaksudkan agar dapat meringankan beban warga yang terkena bencana alam dan non alam. Terutama bantuan yang sifatnya untuk pemenuhan kebutuhan demi kelangsung hidup menjadi fokus utama yang harus diberikan. Adapun besarnya bantuan sebagaimana yang diatur pada Pasal 2 ayat (2) dijelaskan bahwa bantuan akan diberikan sesuai identifikasi data yang masuk kepada tim pelaksana, yaitu :

1. Rumah tunggal yang ditempati sendiri oleh pemilik yang syah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah);
2. Rumah tunggal yang disewakan kepada orang lain ;
  - a. Pemilik rumah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);
  - b. Penyewa diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah);
3. Rumah tunggal yang ditempati orang lain tanpa sewa/ kontrak.
  - a. Pemilik rumah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000 (lima juta rupiah);
  - b. Keluarga yang menempati diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah)
4. Rumah tunggal yang disewakan kepada organisasi/yayasan/perusahaan/pemerintah, kepada pemilik yang syah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) ;
5. Rumah tunggal yang ditempati pemiliknya dan sekaligus dijadikan tempat usaha diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 7.500.000,- (tujuh juta lima ratus rupiah);
6. Rumah tunggal yang disewakan kepada orang lain dan sekaligus dijadikan tempat usaha oleh penyewa:
  - a. Pemilik rumah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah);
  - b. Penyewa diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah);
7. Rumah susun/barak yang disewakan/dikontrakkan kepada orang lain atau beberapa orang lain;
  - a. Pemilik rumah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah) dengan tidak menghitung jumlah keluarga yang menempati bangunan;
  - b. Penyewa diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah);
8. Rumah susun/barak yang ditempati pemiliknya dan juga sebagian disewakan / dikontrakkan kepada orang lain.
  - a. Pemilik rumah diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dengan tidak menghitung jumlah keluarga yang menempati bangunan;
  - b. Penyewa diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp.5.000.000,- (Lima juta rupiah).

9. Pegawai/karyawan yang menempati bangunan rumah milik pemerintah/perusahaan/yayasan/organisasi diberikan bantuan sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah)
10. Bantuan Bencana Rumah Ibadah dan/atau rumah ibadah yang berada dalam lingkungan bangunan pemerintah /perusahaan/organisasi/yayasan diberikan bantuan setinggi-tingginya Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah).

Kemudian pada Pasal 10 dijelaskan bahwa bagi warga yang terkena musibah / bencana yang mengakibatkan korban jiwa diberikan kepada ahli waris santunan setinggi-tingginya Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah);

### **Efektivitas Penyalurkan Bantuan Pada Korban Bencana Alam**

Dalam hal bantuan yang diberikan pemerintah kabupaten c.q. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat, bukan hanya bantuan untuk kebutuhan konsumtif semata, tetapi bantuan tersebut untuk memberikan perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan serta pemulihan prasarana dan sarana, yang diakibatkan oleh bencana alam dan non alam

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa bantuan yang disalurkan nampaknya tepat sasaran tetapi tidak tepat waktu, karena dihadapkan oleh jakur birokrasi yang panjang sehingga perlu waktu relatif lama. Berselang beberapa hari bantuan tersebut barulah diterima oleh yang bersangkutan (korban). Hal tersebut disebabkan oleh proses administrasi yang panjang, karena secara prosedural melibatkan beberapa unsur terkait maka cukup berkesan jika bantuan yang disalurkan kepada korban kurang tepat waktu

Keterlambatan dalam penyampaian bantuan, justru pada saat dibutuhkan bantuan tersebut disalurkan pada korban, tetapi setelah berselang beberapa hari bantuan tersebut dapat diterima oleh para korban. Tetapi ditinjau dari kelompok sasaran dinilai tepat, karena bantuan yang disalurkan sampai korban. Dengan demikian penyaluran bantuan pada warga yang terkena korban bencana alam dan musibah kebakaran menunjukkan indikasi efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari bantuan yang disalurkan kepada korban diantaranya diKecamatan Muara Wahau sebanyak 9 kk, Kecamatan Muara Lawa sebanyak 5 kk, Kecamatan Damai sebanyak 7 kk, Kecamatan Barong Tongkok sebanyak 6 kk, Kecamatan Melak sebanyak 9 kk, Kecamatan Long Iram sebanyak 7 kk, Kecamatan Linggang Bigung sebanyak 9 kk, dan Kecamatan Mook Manar Bulant sebanyak 5 kk.

### **Kompetensi Aparatur Dalam Menyalurkan Bantuan**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya aparatur yang terlibat dalam tim pelaksana penyalur bantuan untuk korban bencana alam ditinjau dari segi kompetensi termasuk cukup memadai. Meski demikian perlu penambahan personil, mengingat tim yang dibentuk tidak

selamanya siap ditempat, dan disamping itu seringkali terjadi musibah kebakaran dan tanah longsor di berbagai wilayah maka perlu ditingkatkan kompetensinya, para korban akan mendapat pertolongan secepatnya. Dalam hal ini yang dimaksud tanggap darurat bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang terjadi maka penyelamatan korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan serta pemulihan prasarana dan sarana, maka perlunya penambahan anggota tim pelaksana.

### **Kerjasama Aparatur Dalam Penanganan Korban Bencana Alam.**

Dalam rangka efektivitas penyaluran bantuan bagi korban bencana alam maka perlu kerjasama yang baik antar petugas pelaksana. Dengan kerjasama yang baik, ada kecenderungan para unsur pelaksana akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap program yang telah dibuat dan disisi lain dapat melakukan *chek and balance*. Dari hasil observasi mengenai kerja sama yang dibangun Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam kaitannya dengan penyaluran bantuan bencana alam termasuk baik. Hal tersebut dapat diketahui dari hubungan antar anggota tim pelaksana, terutama dalam memikul tanggung jawab dalam menyalurkan bantuan kepada korban ada rasa kebersamaan. Indikasi lain lain dapat diketahui dari hubungan melalui komunikasi, ketika menghadapi permasalahan maka selalu dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang kompeten. Kerja sama yang dilakukan bukan hanya pada tahap operasional, tetapi kerja sama yang dibangun mulai dari persiapan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Kurang optimalnya kinerja aparatur pemerintah dalam penanggulangan korban bencana tanah longsor maupun musibah kebakaran disebabkan oleh prosedur pelayanan yang birokrati, lambannya pencairan dana bantuan, Letak geografi dan terisolirnya domisili korban, yang kurang didukung dengan infrastruktur yang memadai, sehingga penyaluran santunan dan bantuan kurang efektif terbatasnya anggota tim yang terlibat dalam penanganan korban bencana alam, maka penyaluran bantuan kepada para korban bencana alam mengalami keterlambatan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam penanggulangan bencana alam mampu mengan-tisipasi warga yang terkena bencana, baik yang terkenan musibah tanah longsong, muapun yang terkena musibah kebakaran. Hal tersebut terindikasi dari kemampuan aparatur dalam menyelamatkan,

mengevakuasi korban, harta benda, menyalurkan bantuan untuk pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, hingga pemulihan sarana dan prasarana para korban yang terkena musibah.

2. Secara aplikatif penganggulangan bencana alam yang dilakukan aparaturnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Barat termasuk cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari kemampuan tim pelaksana dalam mengatasi dan mengantisipasi para korban yang terkena musibah/bencana alam dan musibah kebakaran, semuanya telah diberikan santuan dan bantuan, baik berupa finansial maupun non finansial.
3. Kinerja aparaturnya ditinjau dari kemampuan dalam penyaluran santuan dan bantuan bencana alam kepada para korban di wilayah Kabupaten Kutai Barat dari segi waktu kurang efektif, tetapi dari segi capaian termasuk efektif.

#### **Saran-saran**

Dari hasil kesimpulan tersebut, penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut

1. Agar penyaluran bantuan lebih efektif perlunya dilakukan pemangkasan jalur birokrasi, dengan mengurangi pos-pos yang dianggap dapat menghambat proses penyelesaian bantuan.
2. Karena banyaknya peristiwa bencana alam berada pada daerah yang terisolir maka agar aksesibilitas penyaluran bantuan kepada kelompok sasaran (para korban), perlunya ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.
3. Perlu penambahan personil cadangan, sehingga suatu saat jika anggota lainnya berhalangan dapat digantikan oleh anggota cadangan.

### **Daftar Pustaka**

- Anonimus, Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 21 Tahun 2010 tentang Santunan dan Bantuan Bencana Alam
- Abdul Wahab, Solichin, 2002, *Analisis Kebijakan Publik*, Teori dan Aplikasinya. Cetakan II. Dinar Wijaya. Brawijaya University Ptness. Malang.
- Brannen, Julia. 2001. *Memandu Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Fakultas Tarbiah IAIN. Antasari. Samarinda.
- Gasperz , Vincent, 2003, *Manajemen Kualitas dalam Industri Jasa*, Penerjemah Sampara Lukman, Gajah Mada Pers, Yogyakarta..
- Islamy M, Irfan. 2003. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miles, Matthew B. dan A Michel Huberman. 2002 *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI – Press. Jakarta.
- Mustopadidjaja. 2001. Seminar Nasional : Penguatan Administrasi Publik Dalam Rangka Good Governmace. STIA LAN. Jakarta.
- Osborne, David dan Gaebler. 2004. *Mewirusahaakan Birokrasi, Reinventing Government, Transformasi Semangat Wirausaha Ke Dalam Sektor Publik*, Penterjemah Abdul Rosyid, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan IV, Bumi Aksara. Jakarta
- Thoha, Miffah, 2007. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Utomo, Warsito, 2006. *Teori Administrasi Negara*, .Edisi, 3 Bumi Aksara. Jakarta