

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

---

**ANALISIS KINERJA ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS  
DAMKAR DALAM PENANGGULANGAN KEBAKARAN DI  
KECAMATAN MANDAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**Muhammad Resky Fahlevi**

**NPM : 177110544**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**PEKANBARU**

**2021**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Muhammad Resky Fahlevi  
NPM : 177110544  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipeleajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Turut Menyetujui,

Pembimbing

Program Studi Administrasi Publik

Ketua



Lilis Surtani, S.Sos., M.Si



Nurmasari, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Muhammad Resky Fahlevi  
NPM : 177110544  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau


Naskah Skripsi ini secara keseluruhan telah dinilai telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerima untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Bidang Ilmu Sosial.

Pekanbaru, 15 Maret 2021


Ketua

Sekretaris

  
Nurmasari, S.Sos., M.Si

  
Drs. Syapril Abdullah, M.Si

Anggota

  
Drs. Parjiyana, M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I

  
Indra Safri, S.Sos., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**NOMOR : 239/UIR-FS/KPTS/2021**  
**TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
  2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
  2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
  3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
  4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
  5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

**Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.1) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Muhammad Resky Fahlevi
N P M	: 177110544
Program Studi	: Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.

Struktur Tim :

- |                                |                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nurmasari, S.Sos., M.Si     | Sebagai Ketua merangkap Penguji      |
| 2. Drs. Syapril Abdullah, M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Drs. Parjiyana, M.Si        | Sebagai Anggota merangkap Penguji    |
| 4. Eko Handrian, S.Sos., M.Si. | Sebagai Notulen                      |

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 03 Maret 2021  
 Dekan,  
  
**Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si**  
 NPK 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi .....
4. Arsip -----sk.penguji-----

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**




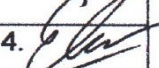
---

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 239/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 03 Maret 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 04 Maret 2021 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

**N a m a** : Muhammad Resky Fahlevi  
**NPM** : 177110544  
**Program Studi** : Administrasi Publik  
**Jenjang Pendidikan** : Strata Satu (S.1)  
**Judul Skripsi** : Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau

**Nilai Ujian** : Angka : " 79 " ; Huruf : " B+"  
**Keputusan Hasil Ujian** : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
**Tim Penguji** :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Drs. Syapril Abdullah, M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Drs. Parjiyana, M,Si	Anggota	3. 
4.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Notulen	4. 

Pekanbaru, 04 Maret 2021

An. Dekan



**Indra Safri, S.Sos, M.Si**

Wakil Dekan I Bid. Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Muhammad Resky Fahlevi  
NPM : 177110544  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau


Naskah Skripsi ini telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa yang bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai dan telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 15 Maret 2021

Ketua

Sekretaris

  
Nurmasari, S.Sos., M.Si

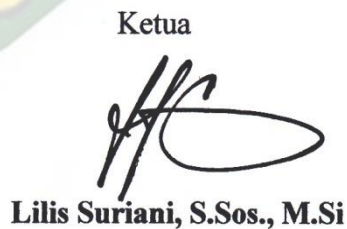
  
Drs. Syapril Abdullah, M.Si

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Program Studi Administrasi Publik

  
Indra Safri, S.Sos., M.Si

Ketua  
  
Lilis Suriani, S.Sos., M.Si

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, Sehingga penulis menyelesaikan ini yang penulis berjudul : **“Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau”**

Salam shalawat beriring salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Penulis menyadari Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karna itu semua kritik dan saran akan diterima dengan besar hati.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis meyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan skripsi.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektorat Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan pada penulis dalam membina ilmu pada lembaga pendidikan.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan FISIPOL Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam membina ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibuk Lilis Suriani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik dan seluruh dosen Prodi Ilmu Administrasi yang telah memfasilitasi dan memberi ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penulis skripsi.
4. Bapak Eko Handrian, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam membina ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
5. Ibuk Nurmasari, S.Sos., M.Si sebagai pembimbing yang telah menyediakan waktu dan membagi pengetahuan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini terhadap apa yang telah diarahkan.
6. Terkhusus dan teristimewa ucapan yang tiada penulis persembahkan kepada Ayahanda Afrizal, Ibunda Yurni dan Kakak Widya Safitri, Silvia Dewi serta Abangku, Willy Kurniawan, Riyan Hidayat selalu memberikan semangat,



motivasi untuk adik bungsu mereka, limpahan terimakasih sayang tiada henti dan selalu memberikan do'a serta dukungan, memberikan peralatan dalam menunjang selesainya Usulan Penelitian ini.

7. Keluarga Besarku dari Keluarga Minang, Suku Pisang dan Suku Sikumbang yang tak bisa disebutkan satu-persatu.
8. Seluruh keluarga Organisasi HMJ HIMIA FISIPOL UIR terkhusus kepada HIMIA PUBLIK UIR, kakak, abang, dan adik-adik yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberikan banyak pelajaran dan memberikan ilmu-ilmu yang tidak didapat selama perkuliahan serta pengalaman yang tidak terlupakan.
9. Teman-temanku Alumni SMK 1 Mandau angkatan 2013 serta wali kelas Ibuk Evi sebagai guru Matematika, teman dekat Nita Arjuna, yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam Skripsi ini.
10. Seluruh teman sepejuangan khususnya kepada kelas Administrasi Publik C,D angkatan 2017 yang telah sama-sama menjalani perkuliahan dari awal hingga sampai tahap akhir perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca Skripsi ini untuk kesempurnaan Karya dari penulis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis

peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi  
Nusa dan Bangsa.

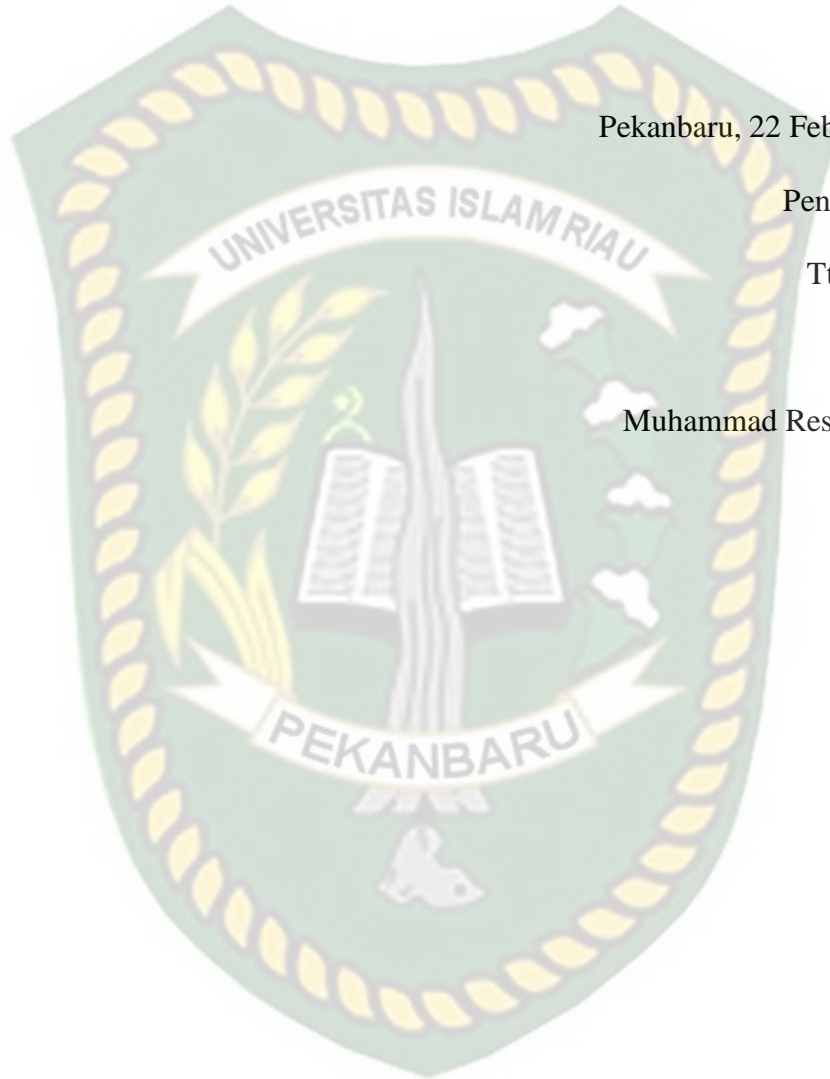
Wabillahittaufik wal hidaayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Penulis

Ttd,

Muhammad Resky Fahlevi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SK TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
1. Bagaimana Kinerja Upt Pemadam Kebakaran.....	15
C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian.....	15
1. Tujuan Penelitian .....	15
2. Kegunaan penelitian.....	16
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR .....</b>	<b>17</b>
A. Studi Kepustakaan.....	17
1. Konsep Administrasi.....	17
2. Konsep Organisasi .....	24
3. Konsep Manajemen.....	29
4. Konsep Manajemen Sumber Daya manusia .....	34
5. Konsep Kinerja.....	38
6. Konsep Kinerja Organisasi .....	43
B. Kerangka Pikir .....	51
C. Konsep Operasional .....	52
D. Operasional Variabel .....	54
E. Teknik Pengukuran .....	55

<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
A. Tipe Penelitian .....	60
B. Lokasi Penelitian.....	61
C. Populasi Dan Sampel .....	61
D. Teknik Penarikan Sampel .....	62
E. Jenis Dan Sumber Data .....	63
F. Teknik Pengumpulan Data .....	63
G. Teknik Analisa Data.....	64
H. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	65
<b>BAB IV DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Sejarah Ringkas Duri .....	66
1. Geografis Duri.....	67
2. Sejarah Pemadam Kebakaran Duri .....	68
3. Motto, Visi, Misi Pemadam Kebakaran.....	69
4. Makna Dan Arti Logo Pemadam Kebakaran.....	70
B. Stuktur Organisasi.....	72
C. Fungsi Dan Tugas Organisasi .....	73
1. Tugas Pokok Kepala Upt Pemadam Kebakaran .....	73
2. Tugas Pokok Kepala Subbagian TU .....	73
3. Tugas Pokok Operator Pemadam Kebakaran .....	74
4. Tugas Pokok Komandan Regu I .....	75
5. Tugas Pokok Komandan Regu II .....	76
6. Tugas Pokok Tim Regu.....	77
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>79</b>
A. Identitas Responden .....	79
1. Jenis Kelamin .....	79
2. Tingkat Pendidikan .....	80
3. TingkaT Usia.....	81
B. Hasil Penelitian .....	82
1. Produktivitas .....	82
2. Kualitas Pelayanan .....	86
3. Responsibilitas .....	91
4. Akuntabilitas .....	95
C. Faktor Penghambat.....	102
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan .....	103
B. Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
I.1	: Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2020 dan Perkiraan Rencana Tahun 2021 Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis .....	4
I.2	: Daftar Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Damkar Di Kecamatan Mandau .....	6
I.3	: Data Kebakaran Pemukiman Yang Terjadi Di Wilayah Kecamatan Mandau Dan Kecamatan Bathin Solapan.....	10
I.4	: Sarana Penanggulangan Kebakaran Menurut Jenisnya Pada UPT Damkar Duri Kecamatan Mandau .....	13
II.1	: Operasional Variabel Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	54
III.1	: Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	62
III.2	: Jadwal Kegiatan Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	65
V.1	: Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
V.2	: Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	80
V.3	: Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau Berdasarkan Tingkat Usia .....	81
V.4	: Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Produktivitas Terhadap Analisis Kinerja	

	Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	83
V.5	: Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	87
V.6	: Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Responsibilitas Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	91
V.7	: Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Akuntabilitas Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	95
V.8	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1 : Grafik Persebaran Hotspot (Titik Kebakaran Pemukiman Dan Lahan) Di Kecamatan Mandau Dan Bathin Solapan.....	11
II.1 : Kerangka Pikir Penelitian Tentang Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	51
IV.1 : Logo Pemadam Kebakaran.....	70
IV.2 : Struktur Organisasi Upt Pemadam Kebakaran Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. : Daftar Kuisisioner (Untuk Responden Pegawai) Penelitian Tentang Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau .....	108
2. : Daftar Pedoman Wawancara Untuk Kepala Bidang Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau.....	116
3. : Daftar Pedoman Wawancara Untuk Komandan Regu Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau.....	119
4. : Rekap Daftar Telly data penelitian tentang Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran DI kecamatan Mandau .....	122
5. : Dokumentasi Hasil Observasi Penelitian Tentang Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.....	124
6. : SK Dekan Fisipol UIR Tentang Penetapan Dosen Pembimbing .....	129
7. : Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi .....	130
8. : Surat Rekomendasi Dari Dinas Penanam Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru .....	131
9. : Surat Rekomendasi Dari Dinas Penanam Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bengkalis.....	132
10. : Surat Keterangan Dari UPT Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau .....	133



## SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Resky Fahlevi  
NPM :177110544  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya denga ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian Konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Februari 2021  
Pelaku Pernyataan,

Muhammad Resky Fahlevi

# **ANALISIS KINERJA ORGANISASI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAMKAR DALAM PENANGGULANGAN KEBAKARAN DI KECAMATAN MANDAU**

## **ABSTRAK**

**Oleh**

**Muhammad Resky Fahlevi**

**Kata Kunci :** Kinerja Organisasi, Pemadam Kebakaran;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau. Indikator penilaian yang di pergunakan meliputi Produktivitas, Kualitas Pelayanan, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang. Jenis dan teknis pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi dan dokumentasi. Sementara teknis analisa data yang dipergunakan adalah menggunakan teknik skor dengan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada kategori penilaian Baik. faktor penghambatnya adalah kurangnya kesadaran masyarakat untuk memberikan informasi cepat kepada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran, masyarakat lebih mengedepankan mengambil foto-foto kejadian kebakaran dari pada memberikan informasi kepada Pemadam Kebakaran. Kemudian jarak tempuh yang jauh dan rentan kemacetan, sehingga Pemadam Kebakaran sulit untuk cepat menuju ke lokasi kebakaran. Kemudian jumlah petugas pemadam kabakaran Unit Pelaksana Teknis Kecamatan Mandau yang masih sangat kurang memadai yang hanya memiliki 30 personil lapangan khusus yang memadamkan api dikarenakan Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau memiliki tanggung jawab 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Mandau Dan Kecamatan Bathin Solapan.

**ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF FIRE  
EXTINGUISHER TECHNICAL IMPLEMENTATION UNITS IN FIRE  
MANAGEMENT IN MANDAU DISTRICT**

**ABSTRACT**

**BY**

**Muhammad Resky Fahlevi**

*Keywords : Organizational Performance, Fire Fighting;*

*This study aims to determine and analyze the Organizational Performance of the Technical Implementation Unit of Fire Extinguisher in Fire Management in Mandau District. The assessment indicators used include Productivity, Service Quality, Responsibility, and Accountability. This type of research is a descriptive survey, which prioritizes the questionnaire list as a means of collecting data and the data collected by this tool is then used as the main raw material to analyze the empirical conditions and the objectivity of the existence of the objectives at the research location. The population and sample in this study amounted to 30 people. Types and techniques of data collection used consisted of primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation and documentation techniques. Meanwhile, the data analysis technique used is the scoring technique with the frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assesses and concludes that Analysis of the Organizational Performance of the Fire Fighting Technical Implementation Unit in Fire Management in Mandau Subdistrict is in the Good assessment category. The inhibiting factor is the lack of public awareness to provide quick information to the Fire Brigade Technical Implementation Unit, the community prioritizes taking photos of fire events rather than providing information to the Fire Department. Then the distance is far and prone to congestion, so it is difficult for the fire department to quickly get to the location of the fire. Then the number of district fire fighters at the Mandau District Technical Implementation Unit is still very inadequate, which only has 30 special field personnel to extinguish the fire because the Mandau District Fire Extinguisher Technical Implementation Unit has 2 sub-districts, namely Mandau District and Bathin Solapan District.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sejarah bencana kebakaran hutan dan lahan pada tahun 1997 di Riau dan Kalimantan yang disebut terparah dalam sejarah. Tirtoid kebakaran hutan dan lahan masih terus terjadi di Indonesia, terutama di Sumatera, Riau, dan Kalimantan. Sejarah mencatat, karhutla hebat pernah terjadi di Riau dan Kalimantan tahun 1977 silam. Dampaknya amat parah, termasuk jatuhnya pesawat dan efek asap yang sampai ke negara – negara tetangga, bahkan hingga Australia.

Efek kebakaran hutan dan lahan yang terjadi akhir-akhir ini juga cukup mengkhawatirkan. Sebaran asap yang ditimbulkan sudah amat meluas, mencapai sebagian besar wilayah Sumatera dan Kalimantan, bahkan warga negeri jiran juga turut merasakan dampaknya, demikian informasi dari laman BMKG pada Selasa (17/9/2019) pukul 12.00 WIB.

Citra satelit pantauan BMKG menunjukkan, asap terdeteksi di wilayah Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Sumatera Utara, Bengkulu, Sumatera Selatan, Sumatera Barat, Kalimantan Barat, Hingga Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, bahkan ke wilayah Malaysia dan Singapura.

Sementara berdasarkan data Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) hingga Senin (16/9/2019) pukul 16.00 WIB, di Riau ditemukan sebanyak 58 titik panas, Jambi (62), Sumatera Selatan (115),

Kalimantan Barat (384), Kalimantan Tengah (513), dan Kalimantan Selatan (178).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007  
Tentang Penanggulangan Bencana  
Bagian Kedua  
Badan Penanggulangan Bencana Daerah  
Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah
- (2) Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Badan pada tingkat provinsi dipimpin oleh seorang pejabat setingkat di bawah gubernur atau setingkat eselon Ib; dan
  - b. Badan pada tingkat kabupaten/kota di pimpin oleh seorang pejabat setingkat dibawah bupati/walikota atau setingkat eselon IIa.

Pasal 19

- (1) Badan Penanggulangan Bencana Daerah terdiri atas unsur:
  - a. pengarah penanggulangan bencana daerah; dan
  - b. pelaksana penanggulangan bencana .
- (2) pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui koordinasi dengan Badan Nasional Penanggualangan Bencana.

Pasal 20

Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai fungsi:

- a. perumusan dan penetapan kbijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efesien; serta
- b. pengordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh.

Pasal 21

Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas:

- a. menetapkan pedoman dan pengarahan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan Badan Nasioanl Penanggulangan Bencana terhadap usaha penanggualngan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitas, serta rekonstruksi secara adil dan setara;

- b. menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.
- c. Menyusun, menetapkan, dan menginformasi peta rawan bencana;
- d. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;
- e. Melaksanakan penyelenggaraan penanggulangan bencana pada wilayahnya
- f. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepala daerah setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
- g. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang;
- h. Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Penapatan dan belanja Daerah; dan
- i. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 22

- (1) Unsur pengarah penanggulangan bencana daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a mempunyai fungsi;
  - a. Menyusun konsep pelaksanaan kebijakan penanggulangan bencana daerah;
  - b. Memantau; dan
  - c. Mengevaluasi dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana daerah.
- (2) Keanggotaan unsur pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Pejabat pemerintah daerah terkait; dan
  - b. Anggota masyarakat profesional dan ahli
- (3) Keanggotaan unsur pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dipilih melalui uji kepatutan yang dilakukan oleh Dewa Perwakilan Rakyat Daerah.

#### Pasal 23

- (1) Pembentukan unsur pelaksana penanggulangan bencana daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) huru b merupakan kewenangan pemerintah daerah.
- (2) Unsur pelaksana penanggulangan bencana daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai fungsi;
  - a. Koordinasi
  - b. Komando; dan
  - c. Pelaksana dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana pada wilayahnya.
- (3) Keanggotaan unsur pelaksana penanggulangan bencana daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas tenaga profesional dan ahli.

## Pasal 24

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2), unsur pelaksanaan penanggulangan bencana daerah mempunyai tugas secara terintegrasi yang meliputi:

- a. Prabencana;
- b. Saat tanggap darurat; dan
- c. Pascabencana

## Pasal 25

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, fungsi, tugas, struktur organisasi, dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah diatur dengan Peraturan Daerah.

**Tabel I.1 : Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2020 dan Perkiraan Rencana Tahun 2021 Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkalis**

Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Rencana Tahun 2020		Rencana Tahun 2021	
		Target Capaian	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif	Target Capaian	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif
Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase pengelolaan dan pemeliharaan peralatan dan gedung kantor	100%	14.971.931.000,00	100%	6.023.431.000,00

Sumber : *Renja Rencana Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Bengkalis 2019*

Pemerintah Indonesia telah membentuk Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) diberbagai daerah di Indonesia. Setiap Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) ada yang memiliki beberapa UPT yang tersebar di daerah-daerah kabupaten/kota. Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) merupakan lembaga penanggulangan bencana yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah provinsi dan kabupaten kota yang menyelenggarakan sub urusan kebakaran. Salah satu perangkat daerah yang dimaksud adalah petugas Pemadam Kebakaran.

Petugas Pemadam Kebakaran memiliki tugas pokok yaitu pencegahan kebakaran, pemadam kebakaran dan penyelamatan jiwa dan ancaman kebakaran dan bencana lainnya. Petugas Pemadam Kebakaran juga bertugas dalam penanggulangan bencana kebakaran kawasan perkotaan maupun lahan dan hutan. Dalam penanganan kebakaran petugas kebakaran sudah mendapat pelatihan khusus dari Dinas pemadam Kebakaran (Damkar) supaya terlatih dalam penanganannya.

Kehidupan sehari-hari, Manusia tidak dapat lepas dari tolong menolong. Setinggi apapun kemandirian seseorang, pada saat tertentu ia akan membutuhkan pertolongan orang lain. Dengan adanya perkembangan dan kemajuan pembangunan yang semakin pesat, penduduknya semakin padat, pembangunan gedung-gedung perkantoran, kawasan perumahan, industri yang semakin berkembang menimbulkan kerawanan apabila terjadi kebakaran. Sedangkan kebakaran merupakan suatu ancaman bagi keselamatan manusia, harta benda maupun lingkungan. Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau memiliki peranan yang sangat penting dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam pencegahan dan penanganan kebakaran. Pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mengandung resiko kerja sangat tinggi. Petugas pemadam kebakaran merupakan penyelamat yang paling di tunggu saat terjadi kebakaran.

Petugas pemadam kebakaran adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran



selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, mereka juga untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan serangan binatang buas. Petugas pemadam kebakaran mencegah, melawan dan memadamkan api serta memberikan bantuan dalam keadaan darurat lainnya, melindungi kehidupan dan harta benda serta melakukan upaya penyelamatan. Petugas kebakaran mempunyai tugas menanggapi atau bereaksi ketika alarm atau panggilan darurat dari masyarakat, seperti serangan binatang buas, ancaman bom dan keadaan darurat lainnya. Mengawasi dan memadamkan api dengan menggunakan perlengkapan yang dikerjakan oleh tangan dengan kemampuan tenaga tertentu dan pemadam dengan bahan kimia. Memadamkan api khusus dan menggunakan perlengkapan khusus. Menyelamatkan orang-orang dari gedung yang terbakar, tempat kecelakaan dan orang-orang yang terperangkap dalam situasi berbahaya. Mencegah atau membatasi penyebaran bahaya zat/bahan ketika terjadi kebakaran dan kecelakaan. Petugas pemadam kebakaran memberitahukan kepada masyarakat tentang pencegahan kebakaran.

Selanjutnya untuk mengetahui keadaan pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan menurut tingkat jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel I.2 : Daftar Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau**

NO	Nama / Nip	Jabatan
1	Nizam, S.E 19740419 200701 1 010	Kepala UPT Pemadam Kebakaran
2	Syafrudin, S.Sos	Kasubag TU

	19770311 200801 1 012	
3	Jefrianto 19850505 201001 1 005	Komandan Regu I
4	Joko Hendri Sukmana 19850505 201001 1 005	Komandan Regu II
5	Heri Nofriza	Operator Pemadam Kebakaran
6	Musnal Efendi	Ketua Regu I
7	Ade Hidayat	Tim Regu I
8	Rendry Fernando	Tim Regu I
9	Andi Syahputra	Tim Regu I
10	Fina Riki	Tim Regu I
11	Andra Saputra S.Ap	Tim Regu I
12	Muhammad Mizan, H	Tim Regu I
13	Imam Mansyurie	Tim Regu I
14	Rizky Adi Setiawan	Tim Regu I
15	Azman	Ketua Regu II
16	Andi Agustian	Tim Regu II
17	Dony Haferry	Tim Regu II
18	Junepi	Tim Regu II
19	Rifqy Prasetyo Ariady	Tim Regu II
20	Jamaluddin	Tim Regu II
21	Akuanto	Tim Regu II
22	Muhammad Rafi	Tim Regu II
23	Rizal Kurniawan	Tim Regu II
24	Dany Pratama	Tim Regu II
25	Syafrizal	Ketua Regu III
26	Alfi Indra	Tim Regu III
27	Yudi Gustira S.Sos	Tim Regu III
28	Fadhillah	Tim Regu III
29	Tulus Setiawan	Tim Regu III
30	Rhanda Dermaulana	Tim Regu III
31	Rachmandika Mandy Utama	Tim Regu III
32	Hendri Syahputra	Tim Regu III
33	Said Taufiq Khadafi	Tim Regu III

Sumber: Kantor UPT Damkar Kecamatan Mandau, 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau memiliki 4 (empat) pegawai Aparatur Sipil negara dan 1 (satu) Operator Pemadam kebakaran dan mempunyai anggota atau tim regu I, II dan III dengan berjumlah 29 Anggota dalam penanggulangan kebakaran di kecamatan mandau.

Salah satu kelemahan yang nampak dalam UPT Damkar kurangnya sarana dan prasarana untuk memberikan proteksi kebakaran yang terjadi, karena UPT pemadam kebakaran kecamatan mandau mempunyai tugas kewenangan mengkoordinir sekaligus 2 kecamatan yaitu kecamatan mandau dan kecamatan bathin solopan. Dinas pemadam kebakaran dituntut untuk memberikan rasa keamanan bagi masyarakat tetapi untuk menunjang kinerja organisasi UPT Damkar harus memiliki alat sara dan prasarana yang memadai.

Unit Pelaksana Teknis Damkar Pemadam Kebakaran Kecamatan mandau Kabupaten Bengkalis merupakan pelaksana tugas penanggulangan bencana kebakaran di daerah khususnya di Kecamatan Mandau yang memiliki tugas dan fungsi sesuai buku profil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, antara lain:

#### Tugas

Melaksanakan Usaha-Usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta perlindungan keselamatan jiwa termasuk harta kekayaan dari kebakaran.

#### Fungsi

1. Pelaksana usaha-usaha pencegahan terhadap kebakaran;
2. Pelaksanaan kegiatan operasional penanggulangan kebakaran;
3. Pelaksanaan kegiatan pertolongan pertama sebagai akibat kebakaran;
4. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian terhadap peredaran barang yang mudah terbakar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
5. Pengusahaan sumber-sumber air dan bahan-bahan lain dalam rangka penanggulangan kebakaran;
6. Pelaksanaan pembinaan peran serta masyarakat dibidang usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran;

7. Pelaksanaan kegiatan penelitian bahan yang berhubungan dengan masalah kebakaran di laboratorium;
8. Pelaksanaan koordinasi dan bimbingan teknis terhadap unit-unit pemadam kebakaran instansi pemerintah, swasta dan masyarakat;
9. Pelaksanaan kegiatan penelitian dan penyelidikan terutama dari segi teknis atau sebab terjadinya kebakaran dan bencana yang bekerja dengan instansi lain;
10. Pelaksanaan kegiatan keterampilan petugas tenaga bantuan pemadam kebakaran (barisan sukarelawan kebakaran) dalam penanggulangan kebakaran bekerja sama dengan instansi lain;
11. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan pemerintah dan petunjuk bupati.

Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis memiliki Visi yaitu “Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Aman Dari Bahaya Kebakaran”, kemudian Misi Untuk mencapai Visi Tersebut meliputi:

- a. Memberikan pelayanan prima dibidang pencegahan dan penyelamatan serta evakuasi dari bahaya kebakaran gedung/pemukiman/hutan dan lahan.
- b. Meningkatkan kompetensi aparaturnya pemadam kebakaran.
- c. Melaksanakan tugas penyelamatan dan evakuasi.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana pemadam kebakaran.
- e. Meningkatkan kesadaran dan menumbuh kembangkan partisipasi lapisan masyarakat, maupun dunia usaha terhadap proteksi kebakaran.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) kabupaten Bengkalis dimasukan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan adapun tujuan dan sasaran sebagai berikut:

### Tujuan

1. Meningkatkan waktu tanggap darurat serta penanggulangan dalam wilayah manajemen kebakaran
2. Meningkatnya sara prasaran dan kualitas satuan petugas Damkar dalam menanganani kebakaran.

### Sasaran

1. Mingkatnya waktu tanggap darurat (respon time rate)
2. Meningkatnya Cakupan WMK.
3. Menigkatnya kapasitas sarana dan kualitas satuan petugas Damkar yang profesional dalam pencegahan dan penanggualngan kebakaran.

Selanjutnya untuk mengetahui kebakaran yang Terjadi di wilayah Kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin Solapan sebagai berikut :

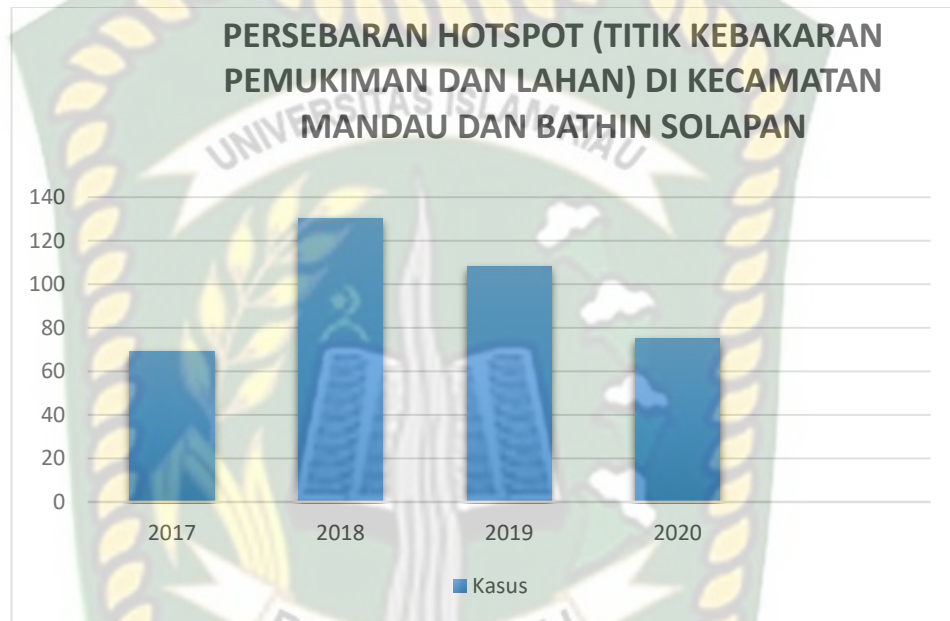
**Tabel I.3 : Data Kebakaran Pemukiman Dan Lahan Yang Terjadi Di Wilayah Kecamatan Mandau Dan Kecamatan Bathin Solapan**

NO	TAHUN	KECAMATAN MANDAU
		Kasus
1	2017	69
2	2018	130
3	2019	108
4	2020	75
Jumlah		382

*Sumber: Kantor UPT Damkar Kecamatan Mandau*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai kebakaran pemukiman di Kecamatan Mandau Pada tahun 2017 terjadi 69 kasus, tahun 2018 terjadi kenaikan sangat signifikan yaitu 130 kasus, tahun 2019 terjadi penurunan 108 kasus, dan di tahun 2020 terjadi penurunan kasus menjadi 75.

Berdasarkan tabel 1.2 yang di atas telah menjelaskan kebakaran pemukiman dan lahan di Kecamatan Mandau peneliti juga menyajikan data kebakaran pemukiman nya dalam bentuk grafik agar mudah dilihat peningkatannya dan penurunannya sebagai berikut:



**Gambar I.I : Grafik Persebaran Hotspot (Titik Kebakaran Pemukiman) Di Kecamatan Mandau Dan Bathin Solapan.**

Jika dilihat dari grafik-grafik di atas dapat dilihat dengan jelas hotspot (titik kebakaran pemukiman dan lahan) yang terjadi di Kecamatan Mandau, Kecamatan Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis, dari data juga dapat dilihat persebaran baik itu mengalami kenaikan atau penurunan dalam persebarannya.

Dalam penanggulangan bencana kebakaran yang terjadi di pemukiman warga, Pemerintah kabupaten bengkalis memiliki Kantor Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) yang terletak di bengkalis. Dinas Pemadam kebakaran (Damkar) memiliki 5 UPT Pemadam Kebakaran

(Damkar) yang tersebar di daerah-daerah Kabupaten Bengkalis salah satunya di Kecamatan Mandau Duri yang bekerja sama dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Riau. Pelatihan khusus yang dilakukan petugas Pemadam Kebakaran (Damkar) di lapangan yaitu latihan fisik, keterampilan atau kemampuan, khususnya tiga bulan pertama saat mulai ditugaskan. Program pendidikan dan latihan dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan setiap petugas lapangan. UPT Damkar duri memiliki dua wilayah kerja yaitu kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin Solapan. Selain itu, UPT Damkar duri terdiri dari 30 personil. Setiap 1 tim pemadam kebakaran terdiri 10 orang untuk menangani setiap lokasi yang terjadi kebakaran. Faktanya 10 orang personil dalam 1 tim masih kesulitan dalam menaklukkan kobaran api, sehingga mengakibatkan personil kelelahan bahkan hingga pingsan.

Kinerja yang dilakukan oleh Pemadam Kebakaran terhadap Sumber daya manusia yaitu untuk petugas penyelamatan mendapatkan pendidikan dan latihan yang lebih sering dibandingkan dengan petugas pemadam, ini dikarenakan petugas penyelamatan membutuhkan kemampuan teknis dalam menghadapi kejadian, terkadang juga petugas penyelamatan dapat membantu petugas pemadam dan sebaliknya. Selain mendapatkan latihan dan pendidikan, petugas lapangan juga melakukan evaluasi terhadap kinerja baik secara regu ataupun pleton. Evaluasi dilakukan tidak hanya dengan komandan tetapi bisa dilakukan oleh anggota regu. Pada dasarnya setiap organisasi memiliki Strategi karena untuk mewujudkan tujuan organisasi

harus punya rencana kegiatan. Strategi yang dipandang bagus dan sesuai serta nyata memberikan kontribusi kemajuan perlu dipertahankan keberadaannya, sedangkan untuk strategi yang dipandang tidak sesuai dan tidak memberikan kontribusi kemajuan pada organisasi perlu dirumuskan kembali. Strategi yang disusun sesuai dengan prosedur jika tidak diimbangi dukungan dan partisipasi dari masyarakat maupun pemerintah, sehingga strategi yang sudah disusun sesuai visi misi dari UPT Damkar tidak dapat terealisasi dengan baik. Hal ini bisa dilihat dari pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.4 : Sarana Penanggulangan Kebakaran Menurut Jenisnya Pada UPT Damkar Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis:**

NO	Jenis Sarana Penanggulangan	Jumlah
1	Mobil Pemadam Kebakaran	3 Buah
2	Mesin Pompa	5 Buah
3	Selang Kebakaran	25 buah
4	Baju Anti Panas	5 Pasang
5	Tabung Oksigen	2 Buah
6	Racun Api Tepung Kering	3 Buah
7	Helm Personil	4 Buah
8	Kampak Personil	10 Buah
9	Sarung Tangan	3 Pasang
10	Radio	4 Buah
11	Nozzel	6 Unit
12	Sepatu	5 Pasang
13	Huwaei	3 Buah

*Sumber: Kantor UPT Damkar Kecamatan Mandau, 2020*

Berdasarkan tabel diatas 1.3 dapat dilihat bahawa sarana yang ada pada UPT Damkar terdiri dari 3 buah Mobil Pemadam Kebakaran, 5 buah mesin pompa, 25 buah selang kebakaran, 5 pasang baju anti panas, 2 buah tabung oksigen, 3 buah racun api tepung terigu, 4 buah helm personil, 10



buah kampak personil, 3 pasang sarung tangan, 4 buah radio, 6 unit nozzle, 5 pasang sepatu, dan 4 buah Huwaei.

Unit Pelaksana Teknis Damkar dalam Pelaksanaan kerja memiliki beberapa target yang hendak dicapai untuk mencapai tujuan dan sasaran UPT Pemadam Kebakaran sehingga arah kebijakan dalam mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan penanggulangan dapat mengoptimalkan tindakan mengurangi dampak bencana kebakaran, peningkatan kapasitas Aparatur dan layanan pemerintah daerah, terqualifikasi Aparatur melalui diklat internal maupun external, peningkatan penyediaan sarana dan prasarana penanganan kebakaran, peningkatan pengawasan dan pengendalian proteksi kebakaran, dan dapat melakukan peningkatan kemampuan dan pemahaman masyarakat terhadap pencegahan dan penanggulangan bencana kabakaran.

UPT Damkar memiliki tugas melaksanakan usaha-usaha pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta perlindungan keselamatan jiwa termasuk harta kekayaan dari kebakaran. Maka dari itu pemerintah daerah lebih meningkatkan kestabilan pengawasan terhadap kebakaran di perkotaan di daerah kabupaten bengkalis kecamatan mandau. Agar sarana prasarana dan sumber daya manusia lebih ditingkatkan untuk menjaga wilayah kecamatan mandau dari terjadinya kabakaran bahwa peneliti menemukan beberapa Fenomena diantaranya sebagai berikut:

1. Ditemukan peralatan atau sudah tidak layak lagi alat untuk dalam penanggulangan Kebakaran yang ada di UPT Damkar Kecamatan Mandau. Selain itu juga terdiri dari tiga mobil pemadam kebakaran yang salah satunya mobil sudah mulai rusak atau perlu diganti dalam menangani kebakaran.
2. Adanya keluhan masyarakat terhadap UPT Damkar dalam melayani penanggulangan kebakaran yang terjadi di dua lokasi yang berbeda saat terjadi kebakaran. Di karenakan kurangnya armada yang hanya 2 unit yang satunya sudah tidak layak lagi dipakai untuk memberikan keamanan dan pelayanan bagi masyarakat.
3. Kurang jumlah petugas operasional pemadam kebakaran yang berjumlah 31 orang dengan mengkoordinasikan 2 Kecamatan .

#### **B. Rumusan Masalah**

Dengan ini rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja UPT Damkar Pemadam kebakaran dalam menanggulangi bencana kebakaran di pemukiman daerah Kabupaten Bengkalis Kecamatan Mandau?

#### **C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Bagaimana kinerja UPT Pemadam Kebakaran (Damkar) dalam menanggulangi bencana kebakaran di pemukiman daerah Kabupaten Bengkalis Kecamatan Mandau.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Kendala apa saja terjadi UPT Pemadam Kebakaran (Damkar) dalam penanggulangan bencana kebakaran di Pemukiman daerah Kabupaten Bengkalis Kecamatan Mandau.

## 2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis penelitian ini merupakan salah satu bahan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu administrasi berkaitan dengan arti sempit administrasi dan sejauh mana Analisa Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar dalam penanggulangan Kebakaran di Kecamatan Mandau untuk memberikan rasa kenyamanan bagi masyarakat kecamatan Mandau terhadap bencana kebakaran.
2. Secara Praktis, Penelitian ini dapat mengaharapkan menjadi sebuah masukan kepada Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran (Damkar) dalam upaya memberikan pengawasan terhadap bencana kebakaran di Kecamatan mandau.
3. Secara Akademisi, penelitian ini diharapkan menajdi dasar sebagai peneliti selanjutnya, dan dapat memeberikan referensi dan kontribusi berupa masukan atau bahan informasi di kalangan akademisi.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

Dalam memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, maka diperlukan beberapa konsep dan ketentuan-ketentuan serta aturan-aturan yang dapat memberikan solusi yang erat kaitannya dengan masalah penelitian ini yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, agar dapat memberikan pemecahan penelitian yang jelas dalam mengetahui dan membahasnya. Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian serta akan diuraikan beberapa teori dalam permasalahan ini.

##### 1. Konsep Administrasi

Menurut Zulkifli, (2005:11) Administrasi adalah kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:11) Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Adams (Syafri 2012:8) Administrasi adalah kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial.

Menurut Atomosudirjo (Zulkifli dan Yogya 2014:12) Administrasi juga menjelaskan bahwa kerjasama manusia dalam mencapai tujuan, sebagai objek studi ilmu administrasi terdapat sepuluh dimensi penting yang perlu dipahami dalam konsep administrasi yaitu:

- a. Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu dalam masyarakat modern. Eksternal dari pada administrasi berkaitan dengan organisasi, artinya administrasi terdapat didalam organisasi.
- b. Administrasi merupakan suatu hayat atau kekuatan yang memberikan hidup atau gerak kepada suatu organisasi. Tanpa administrasi yang sehat maka organisasi tidak akan sehat pula. Pembangkit administrasi sebagai suatu kekuatan atau energi atau hayat adalah 'administrator' yang harus pandai mengoreksi seluruh sistem yang terdiri atas manajer, staffer, dan personilnya.
- c. Administrasi merupakan suatu fungsi yang tertentu mengendalikan, menggerakkan, mengembangkan, dan mengarahkan suatu organisasi yang dijalankan oleh administrator dibantu oleh bawahannya, terutama para manajer dan staffer.

- d. Administrasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang secara bersama-sama merupakan 'badan pimpinan' dari pada suatu organisasi
- e. Administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang merupakan bakat, ilmu pengetahuan dan pengalaman
- f. Administrasi merupakan suatu proses penyelenggaraan bersama atau proses kerjasama antara sekelompok orang-orang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Kerjasama orang-orang tersebut berlangsung secara dan melalui organisasi.
- g. Administrasi merupakan suatu jenis tingkah laku atau sikap kelakuan sosial yang tertentu (*administrative behaviour or administration as special type of social behaviour*) yang memerlukan sikap dan mental tertentu serta merupakan suatu type tingkah laku manusia tertentu (*special type of behaviour*).
- h. Administrasi merupakan suatu teknik atau praktek yang tertentu, suatu tata cara yang merupakan kemampuan atau mengerjakan sesuatu yang memerlukan kemampuan atau mengerjakan kemampuan, kemahiran, keterampilan, yang hanya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan

- i. Administrasi merupakan suatu sistem yang tertentu, yang merupakan input, transformasi, pengelolaan dan output tertentu.
- j. Administrasi merupakan suatu manajemen tertentu yang merupakan ‘*overall management*’ dari suatu organisasi. Pada hakekatnya manajemen merupakan pengendalian dari sumberdaya-sumberdaya menuju tercapainya suatu prapta (*objective*) tertentu. Sumberdaya-sumberdaya (*resources*) dimaksud meliputi: orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*material*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*). Dalam istilah administrasi tercakup adanya pesan, tugas dan tanggung jawab, dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemilik organisasi.

Menurut Gie (Syafiee 2003:4) Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan pentaan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ali (2011:19) Administrasi adalah mengurus, mengatur, mengelola. Jika dibutuhkan dengan awalan Pe dan akhiran An pada setian arti, maka semuanya mengandung maksud adanya pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan, dan apalagi pengaturan.

Menurut Tarmizi dan Hendry (2015:11) Administrasi memiliki beberapa unsur kerananya unsur-unsur ini menjadi administrasi itu ada. Adapun unsur-unsur yang dimaksud adalah sebagai berikut: “ Belum ada referensi “

- a. Dua orang atau lebih
- b. Tujuan
- c. Tugas yang hendak dilaksanakan
- d. Peralatan dan perlengkapan

Selain dapat memahami sebuah Administrasi, maka ada beberapa unsur yang sangat penting dan wajib. Menurut The Liang Gie, ada 8 unsur yang harus ada diantaranya sebagai berikut:

- a. Organisasi merupakan suatu tempat dimana sebuah kegiatan Administrasi dilakukan dalam sebuah bisnis, orang-orang yang bekerja didalam suatu Organisasi maka akan dihimpun menjadi suatu wadah, maka organisasi sebuah tempat atau wadah agar orang-orang dapat bekerja sama didalamnya
- b. Manajemen merupakan alat utama dalam melaksanakan Administrasi. Ada pengatur, penggerak, manajer dan tenaga operasional. Dalam manajemen ini masih dibagi menjadi tiga kelompok : top management, middle management dan lower management (mandor).



- c. Komunikasi merupakan Administrasi yang mengatur pola komunikasi antar departemen. Misalnya melalui surat atau dengan alat komunia lainnya.
- d. Kepegawaiannya merupakan berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja dalam suatu Administrasi ada proses yang saling berhubungan, yaitu: penerimaan, penempatan, pendayagunaan dan pemberhentian kerja.
- e. Keuanagan merupakan berkaitan dengan pembiayaan kontrak kerjasama mulai dari cara memperoleh dana hingga pertanggung jawabnya.
- f. Perbekalan merupakan berhubungan dengan pengadaan barang, penyimpanan penyingkiran. Pihak administrasi akan menyisir mana barang yang dibutuhkan untuk kerja dan tidak
- g. Tata usaha yaitu meliputi kegiatan pencatatan, penyimpanan dan pengirman
- h. Public Relation yaitu Administrasi akan menciptakan peraturan bagaimana berhubungan dengan masyarakat terutama konsumen.

Administrasi dalam setiap kegiatannya harus memiliki kegiatan dan aktivitas yang sesuai dengan apa yang sudah direncanakan hal itu dapat ditandai dengan karakteristiknya. Adapun karakteristik ataupun ciri-ciri administrasi yaitu sebagai berikut:

- a. Administrasi memiliki tujuan yang jelas.

- b. Didalam Administrasi terdapat kelompk manusia yang terdiri dari dua orang atau lebih
- c. Administrasi selalu berhubungan dengan kegiatan kerjasama.
- d. Didalam Administrasi terdapat uasaha proses kerja
- e. Kegiatan didalam administrasi selalu terdapat kepemimpinan bimbingan dan pengawasan.

Alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi ilmu administrasi, Fayol (Zulkifli 2005:71) mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu:

- a. Pembagian kerja
- b. Pendegelasan dan Wewenang
- c. Disiplin
- d. Kesatuan perintah
- e. Kesatuan arah dan tujuan
- f. Mendahulukan atau mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi.
- g. Pengupahan dan pengajian
- h. Sentralisasi
- i. Skala hierarki
- j. Tata terteb
- k. Keadilan
- l. Stabilitas jabatan

- m. Prakarsa atau inisiatif
- n. Solidaritas sekelompok kerja

Dengan berbagai defenisi dan ciri-ciri administrasi diatas maka saya simpulkan bahwa administrasi publik adalah satuan kerjasama atau perorangan untuk memberikan pelayanan dan rasa kemanan bagi seluruh masyarakat untuk mencapai tujuan oragnisasi, dengan cara yang telah ditetapkan atau regulasi yang dikeluarkan untuk mengarahkan aparatur sipil negara bekerja sesuai Sop, Visi Misi yang setiap ada di Organisasi Pemerintah .

## **2. Konsep Organisasi**

Organisasi merupakan alat administrasi dan manajemen dalam melaksanakan segala kebijakan atau keputusan yang dibuat pada tingkatan administratif maupun manajerial. Dalam hubungan ini, hakiki organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandangan. Pertama, organisasi dipandang sebagai wadah, tempat dimana kegiatan administrasi dan manajemen dilaksanakan. Kedua, sebagai proses yang berusaha menyotir interaksi (hubungan) antara orang-orang yang terlibat didalam organisasi itu.

Organisasi menurut Winardi (2009:15) adalah sebuah sistem yang terdiri dari aneka ragam elemen dan subsistem, diantara mana dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasara-saran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Siagian (dalam Zulkifli 2009:71) Mendefenisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Beberapa parah ahli mengartikan Organisasi secara sempit yaitu sebagai alat bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan sejumlah tujuan. Pengertian ini disampaikan oleh Jones (1995:41) Organization ia a toll use by people individually in group accomplish a wide variety to goals (dalam zulkifli dan moris, 2014:15).

Menurut Bernard (dalam thoha 2008:167) Organisasi adalah suatu sistem kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi secara sadar, atau suatu kegiatan dari dua manusia atau lebih.

Menurut Zulkifli (2005:131) bahwa suatu organiasi sebagai sistem maupun bentuk dan juga jenisnya bersifat dinamis dan juga terbuka. Terbuka karena tidak mungkin menghindari dari berbagai bentuk pengaruh perubahan yang datang dari aspek lingkungan, terutama lingkungan eksternal.

Menurut Riva'i (2012:169) dalam suatu uasaha untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia memerlukan manusia lain. Usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan membentuk

hubungan kerjasama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok.

Maka dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi adalah tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dengan melakukan aktivitas di dalam organisasi maka orang-orang tersebut sudah ada fungsi kerja masing-masing yang telah disesuaikan sebelumnya agar dapat menetapkan tujuan yang telah disepakati bersama.

Organisasi memang harus jelas tujuan serta berbagai hal yang akan dilakukan didalamnya tertuang dalam visi dan misi dalam sebuah organisasi. Tentunya hal ini harus dapat ditentukan sejak awal karena berkaitan dengan pembagian tugas serta bentuk kerjasama yang akan dilaksanakan pada masing-masing anggota yang ada didalamnya sehingga tujuan ini dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan, dan menjadi point yang sangat penting dimiliki sebuah organisasi dalam mengoptimalkan kinerja yang ada di dalamnya.

Setelah dijelaskan pengertian organisasi maka ada beberapa unsur-unsur yang ada di organisasi agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diantaranya unsur-unsur menurut Wursanto (2003:54) terdiri dari:

- a. Man (Orang-orang), dalam kehidupan organisasi sering disebut dengan istilah pegawai atau personil

- b. Kerjasama, maksudnya disini adalah suatu perbuatan bantu membantu atau suatu perbuatan yang hendak dilakukan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Tujuan bersama, merupakan sebuah arah atau sarana yang hendak dicapai dan juga menggambarkan apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (network), kebijaksanaan (policy), strategi anggaran (budgeting) dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan.
- d. Perlatan (equipment) terdiri dari semua sarana yang berupa materi, mesin, uang dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).
- e. Lingkungan (environment). Merupakan suasana lingkungan dari sebuah organisasi disekitarnya
- f. Kekayaan alam, misalnya keadaan iklim, udara, air, cuaca, flora dan fauna.
- g. Kerangka atau konstruksi mental organisasi, berupa prinsip-prinsip organisasi.

Organisasi menurut Sondang P.Siagian (2016:18) adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih untuk bekerjasama secara formal terikat dalam rangkaian pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam suatu ikatan nama terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Prinsip-prinsip organisasi menurut Siagian (2016:169)

- a. Kejelasan Tujuan
- b. Kejelasan Misi
- c. Fungsionalitas
- d. Pembagian Tugas
- e. Departementalisasi

Ada beberapa hal yang dapat menjadi ciri-ciri sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki anggota atau kelompok orang yang didalamnya berjumlah dua orang atau lebih agar dapat menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan
- b. Memiliki tujuan organisasi yang akan dicapai secara bersama. Sehingga kegiatan yang dilakuakn agar tampak lebih jelas.
- c. Saling bekerja sama menjadi ciri khas utama dalam organisasi kerana bagaimanapun setiap anggota yang ada didalamnya harus dapat saling membantu untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.
- d. Peraturan yang dibuat untuk kepentingan setiap anggota dalam organisasi tertentu sangat dipentingkan dalam membatasi sumber daya yang bekerja sama dengan baik dalam menjalankan sebuah pekerjaannya

- e. Pembagian tugas yang sinergis akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Tentunya juga dengan pertimbangan bidang berdasarkan tujuan organisasi yang ditentukan.

Jadi, dengan adanya fungsi-fungsi, ciri-ciri diatas dari sebuah organisasi maka organisasi yang dilakukan oleh orang-orang yang tertentu dengan ilmu pengetahuan dimiliki dapat menjalankan organisasi pemerintahan dengan tertaur yang berdasarkan visi misinya.

### **3. Konsep Manajemen**

Menurut Stoner, et al (Zulkifli dan Yogya 2014:17) berpendapat bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan

Menuru Terry (2013:9) Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer. Individu yang menjadi manajer menangani tugas-tugas baru yang seluruhnya bersifat “manajerial” yang penting diantaranya ialah menghentikan kecendrungan untuk melaksanakan segala sesuatunya seorang diri aja.

Menurut Handoko (2012:6) manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-



sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen.

- a. Untuk mencapai tujuan manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi
- b. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sarana-sarana dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas. Menurut Terry ( 2013:15) mengakui dan menerima keragaman fungsi-fungsi manajemen. Kergaman tersebut dilihatnya dari aspek pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut pada lima level (A,B,C,D,E) aktivitas organisasi. Pada level A, terdiri fungsi-fungsi yaitu :

- a. Plannig (perencanaan)
- b. Organizing (pengorganisasian)
- c. Actuating (pemberian dorongan), dan

d. Controlling (pengawasan)

Memperhatikan sejumlah kutipan menurut kergaman pendapat para ahli dalam menentukan inti dari fungsi manajemen tersebut diurutkan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Plannig*)
- b. Pengambilan keputusan (*Decision Marking*)
- c. Pengorganisasian (*Organizing*)
- d. Penyusunan Staf (*Staffing*)
- e. Pengarahan (*directing*)
- f. Pelatihan (*Trainnig*)
- g. Pemberian Motivasi (*Motivating*)
- h. Penggerakan (*Actuatuing*)
- i. Pemimpin (*Leading*)
- j. Pengkordiasian (*Coordinating*)
- k. Pengawasan (*Controlling*)
- l. Pelaporan (*Reporting*)
- m. Penilaian (*Evaluating*)
- n. Penyempurnaan (*correcting*)
- o. Pengendalian (*Reining*)
- p. Penganggaran (*Budgeting*)

Menurut Jhon D. Millet ( dalam Syafiee, 2006;49) Manajemen adalah proses kepemimpinan dan pemberian arah terhadap pekerjaan yang terorganisasi dalam kelompok formal

untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Ordway Tead (dalam Syafiee, 2006;49) Manajemen adalah proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Brantas (2009;13) berpendapat bahwa ada lima fungsi penting diperlukannya manajemen, yaitu :

- a. Pedoman bagi kegiatan. melalui penggambaran hasil-hasil akhir diwaktu yang akan datang, tujuan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarah dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para anggota organisasi.
- b. Sumber legitamasi. Tujuan juga merupakan sumber legitimasi bagi suatu organisasi melalui pembeneran kegiatan-kegiatannya, dan disamping itu, keberadaannya dikalang kelompok-kelompok seperti pelanggan, politikus, pegawai, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya. Legitimasi ini akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan berbagai sumber daya dan dukungan dari lingkungan sekitarnya.
- c. Sumber Motovasi. Tujuan organisasi berfungsi sebagai sumber motivasi dan identifikasi pegawai yang penting. Dalam kenyataanya, tujuan organisasi sering memberikan insentif bagi para anggota. Fenomena ini tampak jelas dalam organisasi yang menawarkan bonus bagi pencapaian tingkat

penjualan tertentu dan sebagainya yang dikaitkan secara langsung dengan laba tahunan.

- d. Standar pelaksanaan. Memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi. Setelah organisasi menerepakan tujuan-tujuan dalam bidang yang dapat dikuantifikasikan seperti penjualan, posisi pasar, atau laba, derajat kesuksesan yang dicapai dapat dengan mudah diukur.
- e. Dasar rasional pengorganisasian. Tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi. Tujuan organisasi dan struktur organisasi berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya, implementasi berbagai unsur perancangan organisasi.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu pembagian tugas masing-masing pegawai untuk meningkatkan kinerja perorangan maupun sekelompok orang dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Penting Manajemen bagi setiap organisasi terutama pada bagian manjerial, karena setiap manajer atau pemimpin harus memiliki ilmu yang bertujuan untuk mengatur dari pada organisasi yang dipimpinya.

#### 4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia atau pegawai yang mencakup penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, tenaga, waktu dan kemampuan benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya suatu tujuan dari sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat juga.

Menurut Fathoni (2006;10) Manajemen Sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Menurut Hasibuan (2000;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2011;2) Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan juga sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Hubungan manajemen dengan Sumber Daya Manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Hal ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Untuk itu manajemen Sumber Daya Manusia Perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Adapun tujuan dan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Rachmawati (2007;14) adalah sebagai berikut:

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan

efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia, akan digambarkan secara umum sebagai berikut.

Menurut Sedarmayanti (2009;6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009;6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain:

- a. Persiapan dan penarikan
- b. Seleksi
- c. Pengembangan
- d. Pemeliharaan
- e. Penggunaan

Sedangkan menurut Martiyo (2000;6) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu terbagi kedalam 4 poin, yaitu terdiri:

- a. Tujuan organisasi yaitu untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi.
- b. Tujuan fungsional yaitu harus sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan sosial yaitu setiap organisasi, apapun tujuannya harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umum.
- d. Tujuan personal yaitu kepentingan personal dalam organisasi harus diperhatikan oleh manager sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dan Rahmawati (2008;3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai terbagi tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengertian diatas dapat membawa kita untuk lebih mengerti kepada pengelolaan sumber daya manusia yang dengan harapan bahwa dengan menggunakan manajemen dapat lebih



memberdayakan manusia dalam organisasi termasuk penghargaan dan hukuman hal itu juga hasil akhir dari kerja pegawai atau penilaian kinerja, maka dari itu kinerja pegawai harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau di manajemenkan.

## 5. Konsep Kinerja

Kinerja bisa berarti hasil kerja ataupun prestasi kerja pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011;67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Wirawan (2012;5) Konsep Kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi kerja yang pada nannya dalam bahasa Inggris *Performance* yaitu :

“Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Sementara itu profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi.

Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011;67) Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Stoner (dalam Moh. Pabundu Tika 2005;121) Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Menurut Bernadin dan Russel (dalam Moh. Pabundu Tika 2005;121) Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Handoko (dalam Moh. Pabundu Tika 2005;121) kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi pegawai. Menurut Prawiro Suntoro (dalam Moh. Pabundu Tika 2005;121) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Moh. Pabundu Tika (2005;121) Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Agar Pencapaian Kinerja dapat Optimal, Anwar Prabu Mangkunegara (2011;67-68) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*)  
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)  
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

David C. McClelland (dalam Mangkunegara 2011;68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Selanjutnya David C. McClelland (dalam Mangkunegara 2011;68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Basri (2005;14) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan yang mana dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dan kinerja dapat dioptimalkan.

Selanjutnya menurut Mardiasmo (dalam tangkilisan 2005;196) mengemukakan bahwa tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang relevan digunakan adalah efisien pengelolaan dana dan tingkat kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada public.

Penilaian kinerja menurut Ruki (2001;19) adalah sebuah proses yang terdiri dari lima kegiatan utama yaitu:

- a. Merumuskan tanggung jawab dan tugas-tugas yang dicapai oleh seorang karyawan dan rumusan disepakati oleh atasan dari karyawan tersebut.
- b. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan untuk kurun waktu tertentu. Termasuk dalam tahap ini adalah penetapan prestasi dan tolak ukurnya.
- c. Melakukan monitoring, melakukan koreksi, memberikan kesempatan bantuan yang diperlukan oleh anak buah.
- d. Menilai prestasi karyawan tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai (actual) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dalam langkah pertama.
- e. Memberikan umpan balik pada karyawan yang dinilai tentang seluruh hasil penilai yang dilakukan.

Selanjutnya menurut Furtwengler (2002;73) penilaian kinerja adalah suatu proses berkesenambungan yang mencakup evaluasi kinerja saat ini:

- a. Sasaran untuk meningkatkan kinerja.
- b. Defenisi atas pencapaian sasaran dimasa mendatang.
- c. System umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya.
- d. Pertemuan secara periode antara pimpinan dan karyawan dalam membahas kemajuan karyawan terhadap sasarnya.
- e. Tindakan koreksi ketika karyawan tersebut berusaha mencapai sasarnya.

Dari analisis diatas didalam suatu organisasi diperlukan adanya kinerja organisasi yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat memberikan manfaat dan memberikan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam organisasi tersebut. Adapun batasan penelitian yang menjadi 5 indikator yaitu keterampilan kerja, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, dikarenakan kelima indikator ini lebih tepat diterapkan pada penilaian kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran Dikecamatan Mandau khususnya dalam penanggulangan kebakaran.

#### **6. Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan oleh karena itu akibat bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang, kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu, dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang dilakukan dan disesuaikan dengan pekerjaannya.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Surjadi, 2009;7)

Menurut Baban Sobandi Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. (Sobandi, 2006;176)

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugas dalam kurun waktu waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact

dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Teori yang digunakan yaitu teori kinerja dan Baban Sobandi (2006;179-181) dan para ahli lainnya dalam buku yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah, berikut adalah indikator kinerja organisasi menurut Sobandi:

1. Keluaran (*output*)
2. Hasil
3. Kaitan Usaha dengan Pencapaian
4. Informasi Penjelas

Pertama, keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun non fisik. Suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan oleh masyarakat. Kelompok keluaran (*output*) meliputi dua hal.

1. Kualitas pelayanan yang diberikan, indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan.
2. Kuantitas pelayanan yang diberikan memenuhi persyaratan kualitas tertentu. Indikator ini mengukur kuantitas fisik pelayanan yang memenuhi uji kualitas.



Kedua, hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan. Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsi keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut. Kelompok hasil, mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberiaan layanan, kelompok ini mencakup ukuran persepsi publik tentang hasil.

Ukuran keluaran disebut sangat bermanfaat jika disajikan secara komparatif dengan hasil tahun sebelumnya, target, tujuan, atau sasaran, norma, atau standar yang diterima secara umum. Efek sekunder dari pelayanan atas penerimaan atau pengguna bisa teridentifikasi dan layak dilaporkan. Ukuran itu mencakup akibat tidak langsung yang signifikan, dimaksud atau tidak dimaksud, positif atau negatif, yang terjadi akibat pemberian pelayanan yang diberikan.

Ketiga kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian diatas, maka mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara interna, norma

atau standar yang bisa diterima atau hasil yang bisa dihasilkan setara. Indikator yang mengaitkan usaha dengan pencapaian, meliputi dua hal.

1. Ukuran efesiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, indikator ini mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran ditingkat tertentu dari penggunaan sumber daya di lingkungan organisasi.
2. Ukuran biaya hasil yang menghubungkan usaha dan hasil pelayanan, ukuran ini melaporkan biaya per unit hasil, dan mengaitkan biaya dengan hasil sehingga management publik dan masyarakat bisa mengukur nilai pelayanan yang telah diberikan.

Keempat, informasi penjelas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif. Membantu pengguna untuk memahami ukuran kinerja yang di laporkan, menilai kinerja suatu organisasi, dan mengevaluasi signifikan faktor yang akan mempengaruhi kinerja yang dilaporkan. Ada dua jenis informasi penjelas yaitu:

1. Faktor substansial yang ada diluar kontrol seperti karakteristik lingkungan dan demografi.
2. Faktor yang dapat dikontrol seperti pengadaan staf.

Kinerja Organisasi Menurut Chaizi Nasucha (dalam pasalong 2019;204) mengemukakan bahwa kinerja organisasi

adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Dwiyanto (dalam pasalong 2019;206), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu antara lain:

1. Produktivitas yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antar input dan output.
2. Kualitas pelayanan yaitu banyak pandangan negatif yang berbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidak puasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terdapat layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik eksplisit maupun implisit, Lenvine dalam Dwiyanto (2006;51). Oleh sebab itu, resposibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan resposivitas.

4. Akuntabilitas yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Indikator kinerja adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014;145). Sementara menurut Lohman dalam Abdullah (2014;145) indikator kinerja adalah suatu Variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kualitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi dalam pandangan lain, Moehariono (2012;108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan oleh dharma (2004;24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :
  1. Kualitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak waktu yang direncanakan.

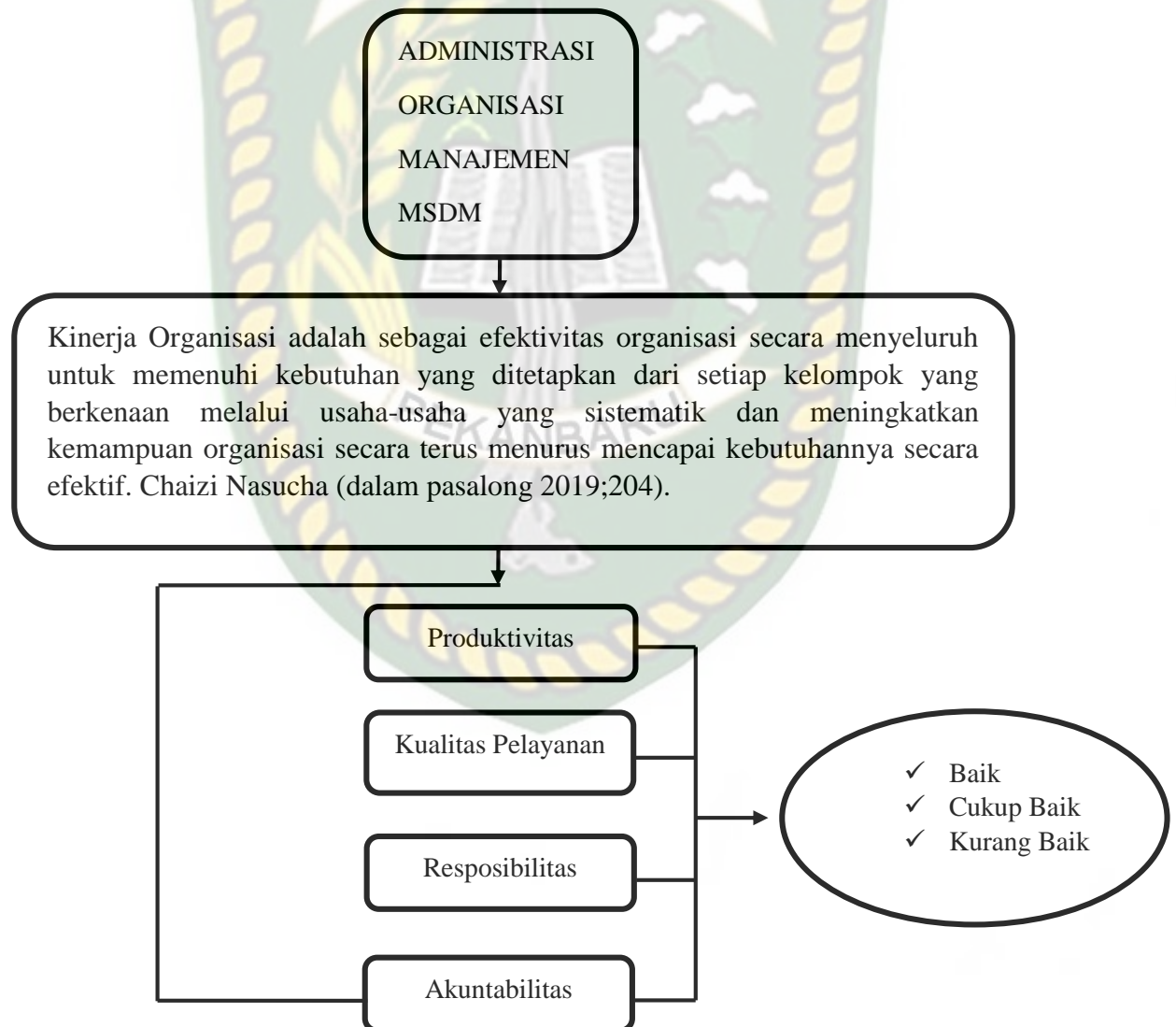
Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

## B. Kerangka Pikiran

Untuk memudahkan dalam proses penganalisan permasalahan yang telah dikemukakan sehingga diperoleh kesimpulan yang pasti dibutuhkan sebuah kerangka pemikiran. Adapun skema kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar II.1: Kerangka pikir penelitian tentang Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**



### C. Konsep Operasional

Untuk mempermudah pelaksana penelitian dan untuk meminimalisir kesalahan dalam penelitian ini, maka penulis akan menggunakan konsep-konsep sebagai berikut:

1. Administrasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah dimana sekelompok orang berkumpul untuk melaksanakan suatu kegiatan dan tujuan.
3. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.
5. UPT Damkar Kecamatan Mandau adalah instansi pemerintah yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah dibidang penanggulangan kebakaran khususnya di kecamatan mandau.
6. Pegawai yang dimaksud disini adalah UPT Damkar kecamatan Mandau.
7. Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam selama kurun waktu yang telah ditetapkan

8. Damkar adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian bencana lainnya.
9. Kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.
10. Produktivitas yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio input dan output.
11. Kualitas Pelayanan yaitu banyak pandangan negatif yang berbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
12. Responsibilitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
13. Akuntabilitas yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.



#### D. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator. Ukuran dan skala yang dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Maka operasionalisasi variabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Yang Dinilai	Penilaian
Kinerja Organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Chaizi Nasucha (dalam pasalong 2019;204)	Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau	Produktivitas	1. Tingkat kemampuan 2. Menyelamatkan harta dan jiwa 3. Tingkat Kinerja	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Kualitas Pelayanan	1. Mengadakan sosialisasi 2. Tingkat kesadaran masyarakat 3. Komplain terhadap pelayanan	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Responsibilitas	1. Hasil laporan setiap terjadi kebakaran 2. Memberikan pelayanan. 3. Adanya sistem proteksi kebakaran	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		Akuntabilitas	1. Prosedur 2. Efektif dan Efisien 3. Standar kualifikasi dan jumlah petugas operasional.	Baik Cukup Baik Kurang Baik

## E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*, yang mana indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dengan terlebih dahulu menetapkan klasifikasi dalam tiga kategori, yaitu : Baik, Cukup Baik, Kurang Baik. Adapun bobot skor untuk indikator variabel dalam penelitian ini adalah yaitu sebagai berikut :

- a. Baik dengan bobot skor : 3
- b. Cukup Baik dengan bobot skor : 2
- c. Kurang Baik dengan bobot skor : 1

Dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat tiga skala pengukuran dengan bobot skor pada masing-masing item sebagai penentuan hasil penelitian yaitu Baik dengan bobot skor 3, Cukup Baik dengan bobot skor 2, Kurang Baik dengan bobot skor 1. Setelah mengetahui bobot skor dari setiap skala pengukuran maka selanjutnya dihitung dari sejumlah item pertanyaan yang diajukan kemudian dicari interval kriteria penilaian dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Total Skor Nilai Tertinggi} - \text{Total Skor Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Keterangan :

$$\text{Total Skor Tertinggi} = \text{Nilai Kategori Tertinggi} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden}$$

Total Skor Terendah = Nilai Kategori Terendah x Jumlah Pertanyaan x  
Jumlah Responden

Selanjutnya berikut ini adalah skala pengukuran variabel untuk responden yaitu :

Dihitung :

$$\text{Total Skor Tertinggi} = 3 \times 12 \times 38 = 1.368$$

$$\text{Total Skor Terendah} = 1 \times 12 \times 38 = 456$$

$$\text{Interval} = \frac{1.368 - 456}{3} = 304$$

Berdasarkan rumus di atas untuk kategori interval skor untuk menghitung hasil rekapitulasi penelitian sebagai berikut:

**Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 1.064 – 1.368.

**Cukup Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 760 – 1.064.

**Kurang Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 456 – 760.

Pengukuran setiap indikator untuk responden di tetapkan sebagai berikut :

### 1. Produktivitas

Pengukuran indikator dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 38 responden dengan skor nilai tertinggi 342 serta skor nilai terendah 114 dengan intervalnya 76 dinyatakan sebagai berikut :

**Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 266–342.

**Cukup Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 190–266.

**Kurang Baik** : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 114–190.

### 2. Kualitas Pelayanan

Pengukuran indikator dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 38 responden dengan skor nilai tertinggi 342 serta skor nilai terendah 114 dengan intervalnya 76 dinyatakan sebagai berikut :

Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 266–342.

Cukup Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 190-266.

Kurang Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 114–190.

### 3. Responsibilitas

Pengukuran indikator dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 38 responden dengan skor nilai tertinggi 342 serta skor nilai terendah 114 dengan intervalnya 76 dinyatakan sebagai berikut :

Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 266–342.

Cukup Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar

Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 190-266.

Kurang Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 114–190.

#### 4. Akuntabilitas

Pengukuran indikator dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan untuk 38 responden dengan skor nilai tertinggi 342 serta skor nilai terendah 114 dengan intervalnya 76 dinyatakan sebagai berikut :

Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 266–342.

Cukup Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 190-266.

Kurang Baik : Apabila Penilaian Responden terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada interval 114–190.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif, yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terjadi pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data. Mengklasifikasikan dan menganalisa sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

Metode deskriptif menurut Nawawi (2012;63) yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Adapun metode ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012;8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga penulis menggunakan Metode Kuantitatif dengan pengamatan terhadap subjek penelitian.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dipilih oleh penulis mengenai Analisa Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Duri Kecamatan Mandau. Lokasi ini tepatnya berada di Kabupaten Bengkalis Kecamatan Mandau Duri Di Unit Pelaksana Teknis Damkar. Lokasi ini penulis jadikan sebagai informasi mengenai bagaimana Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau tersebut.

## **C. Populasi Dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2012;80) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penlitu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Selanjutnya yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah mencakup Kepala UPT Pemadam Kebakaran, Operator Pemadam Kebakaran, Koordinator Lapangan Komandan Regu I dan II, anggota regu Tim 1, Tim 2 dan Tim 3, serta masyarakat yang terkena bencana kebakaran.

Sampel menurut Sugiyono (2012;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Adapun populasi dan sampel dalam penlitian ini adalah Kepala UPT Pemadam Kebakaran, Koordinator Lapangan Komandan Regu I dan II, anggota regu Tim 1, Tim2 dan Tim 3.



**Tabel III.1 : Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau**

NO	Unit Sampel	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala UPT Pemadam Kebakaran	1	1 Orang	100%
2	Komandan Regu	2	1 Orang	50%
3	Anggota Tim	28	28 Orang	100%
4	Masyarakat Yang Terkena Bencana Kebakaran	∞	10 Orang	∞
	Jumlah	31	40 Orang	84%

Sumber: Modifikasi Penulis 2020

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Upt Pemadam Kebakaran, komandan regu, anggota Tim. Dalam mengumpulkan data, peneliti mewawancarai Kaupt dan komandan regu Pemadam Kebakaran. Dan untuk responden lainnya, peneliti menggunakan teknik kuisioner dalam mengumpulkan data.

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Teknik Penarikan Sampel Dalam Penelitian ini:

1. Teknik penarikan sampel sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (Sugiyono,2010). Penarikan sampel jenuh dilakukan pada Kepala UPT Pemadam kebakaran serta anggota.
2. Teknik penarikan sampel purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative (Sugiyono, 2010). Penentuan teknik ini digunakan untuk Komandan Regu.

### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Data yang diperoleh oleh penulis dalam penulisan karya tulis ilmiah ini adalah data primer dan data sekunder, yang penulis jelaskan lebih rinci dibawah ini:

1. Data primer adalah data yang berasal dari pengamatan langsung observasi dan wawancara, data primer ini adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian.
2. Literatur-literatur yang berkaitan dengan Analisa Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik yaitu :

1. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung yang penulis lakukan terhadap fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian mengenai Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.
2. Wawancara, yaitu dilakukan pada Kepala UPT Pemadam Kebakaran serta komandan regu yang berkaitan dengan masalah penelitian, untuk mengetahui permasalahan Kinerja UPT Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.
3. Kuesioner, yaitu memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden yakni anggota tim UPT Damkar untuk dijawab yang

berkaitan masalah penelitian, kemudian hasil jawaban responden akan dikelompokkan secara sistematis untuk dianalisa secara menyeluruh.

4. Dokumentasi, yaitu merupakan bukti fisik dari penelitian in, berupa foto-foto penelitian dan surat-surat yang telah diperoleh selama penulis melakukan penelitian.

#### **G. Teknik Analisa Data**

Dalam menganalisa data yang dikumpulkan penelitian menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kualitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2009;15) mengemukakan bahwa penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisa data meliputi deskriptif kuantitatif , kuesioner, observasi, pedoman wawancara, dokumentasi pribadi.

## H. Jadwal kegiatan Penelitian

Jadwal kegiatan penelitian tentang Analisa Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau yang direncanakan dari 20 Juli sampai dengan 30 Agustus 2020 seperti rincian penggunaan waktu kegiatan seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel III.2 : Jadwal kegiatan penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Kegiatan	Bulan Dan Minggu																	
		Juli-Agts			Spt-Okt			Nov-Des			Jan-Feb			Mar-Apr			Mei-Jun		
1	Penyusunan UP	■	■	■															
2	Seminar Up																		
3	Revisi Up																		
4	Revisi Kuisisioner																		
5	Rekomendasi Survey																		
6	Survey Lapangan																		
7	Analisis Data																		
8	Penyusunan Dan Hasil Penelitian																		
9	Konsultasi Revisi Skripsi																		
10	Ujian Konferehensif Skripsi																		
11	Revisi Skripsi																		
12	Penggandaan Skripsi																		

## BAB IV

### DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Ringkas Duri

Kecamatan Mandau pertama kali berada di Muara Kelantan yang sekarang ini berada di wilayah Kabupaten Siak yaitu Kecamatan Sungai Mandau. Pada tahun 1960 Ibu Kota Kecamatan Mandau pindah ke Kota Duri dengan Kantor pertamanya di Pokok Jengkol (lingkungan Kantor Lurah Batang Serosa dan Kantor KUA sekarang). Pada era orde baru, Duri yang merupakan Ibu Kota Kecamatan Mandau dipisahkan dengan beberapa Kelurahan di pinggir kota, seperti Talang Mandi, Titian Antui, dan Balai Raja (yang terkenal dengan Pusat Latihan Gajahnya) yang akhirnya masuk kedalam Kecamatan pemekaran, yaitu Kecamatan Pinggir.

Kecamatan Mandau termasuk kecamatan yang asli (tertua), terbentuk bersamaan dengan terbentuknya Kabupaten Bengkalis berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah, dengan Luas wilayah 933,47 km. Terdiri dari 15 desa/kelurahan, jumlah penduduk sebanyak 229.989 jiwa, keadaan bulan september 2011. Adapun potensi daerah Duri yaitu Pertambangan minyak bumi, perkebunan (karet dan kelapa sawit), Pertenakan (Sapi, Kambing, Unggas), Perikanan darat dan industri makro dan mikro, perdagangan, jasa, pariwisata.

Pada tahun 2017 Kota Duri hanya memiliki satu kecamatan yaitu Kecamatan Mandau dimekarkan menjadi dua Kecamatan yaitu Kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin Solapan. Pada awalnya kelurahan/desa di Kecamatan Mandau ada 24 Kelurahan/ Desa yang termasuk dalam Kecamatan Mandau antara lain: Kelurahan Air Jamban, Babussalam, Balik Alam, Batang Serosa, Duri Barat, Duri Timur, Gajah Sakti, Pematang Pudu, Talang Mandi, Desa Bathin Batuah dan Desa Harapan Baru. Kemudian Kelurahan/Desa yang masuk dalam Kecamatan Bathin Solapan antara lain: Desa Air Kulim, Desa Balai Makam, Desa Bathin Sobanga, Desa Boncah Mahang, Desa Buluh Manis, Desa Bumbang, Desa Kesumbo Ampai, Desa Pamesi, Desa Pematang Obo, Desa Petani, Desa Sebangar, Desa Simpang Padang, dan Desa Tambusai Batang Dui.

#### 1. Geografis Duri

Duri adalah Kota Kecamatan Mandau dan Kecamatan Bathin Solapan Bengkalis, Riau, Indonesia. Duri terletak di Kecamatan Mandau, berada di jalur Jalan Raya Lintas Sumatera, Sekitar 120 km dari Pekanbaru dalam perjalanan menuju Medan. Duri berbatasan langsung dengan Dumai di utara, Kecamatan Pinggir di Selatan, dan Kecamatan Rantau Kopar di barat, Sedangkan letak wilayahnya adalah: 0°56'12 Lintang Utara s/d 1°28'17" Lintang Utara dan 100 °56'10" Bujur Timur s/d 101 °43'26" Bujur Timur. Dengan luas wilayah 937,47 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk 256.108 jiwa.

Duri adalah salah satu ladang minyak di Provinsi Riau. Ladang Minyak Duri telah dieksploitasi sejak tahun 50-an dan masih memproduksi oleh PT Chevron Pacific Indonesia (CPI), bersama Minas dan Dumai Menyumbang sekitar 60% produksi minyak mentah Indonesia, dengan rata-rata produksi saat ini 400.000 – 500.000 barel per hari. Minyak mentah yang dihasilkan, meskipun tidak sebaik ladang minyak Minas yang merupakan salah satu minyak dengan kualitas terbaik di Dunia.

## 2. Sejarah Pemadam Kebakaran Duri

Organisasi Pemadam Kebakaran Duri bertempat di Kantor Kecamatan Mandau dengan dibawah naungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bengkalis. Penanggulangan kebakaran sebelumnya dibantukan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dengan nama organisasi Seksi Pemadam Kebakaran. Terbitnya peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No. 02 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bengkalis maka terbentuklah Organisasi Pemadam Kebakaran Duri pada Tahun 2013. Organisasi tersebut dinamai “Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemadam Kebakaran”.

Organisasi Pemadam Kebakaran Duri mengalami perubahan dengan terbitnya peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No. 3

Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kabupaten Bengkalis No. 41 tahun 2016 tentang Bagan Susunan Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkalis. Pada tahun 2017 Organisasi Pemadam Kebakaran yang bernama Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemadam Kebakaran pecah menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berdiri sendiri dengan nama organisasi UPT Pemadam Kebakaran dengan memiliki Kepala UPT Pemadam Kebakaran, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Danru I, Danru II dan anggota regu. Kemudian lokasi Kantor UPT Pemadam Kebakaran juga berpindah ke Jl. Desa Harapan, Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis .

3. Motto, Visi, Dan Misi Pemadam Kebakaran

a. Motto Pemadam Kebakaran

“Pantang Pulang Sebelum Api Padam, Walaupun Nyawa Taruhannya”

b. Visi Pemadam Kebakaran

“Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Aman dari Bahaya Kebakaran”

c. Misi Pemadam Kebakaran

- Memberikan pelayanan prima di bidang pencegahan dan penyelamatan serta evakuasi dari bahaya kebakaran gedung/pemukiman/hutan dan lahan.



- Meningkatkan kompetensi aparaturnya pemadam kebakaran.
- Melaksanakan tugas penyelamatan dan evakuasi
- Meningkatkan sarana dan prasarana pemadam kebakaran.
- Meningkatkan kesadaran dan menumbuhkan kebanggaan partisipasi lapisan masyarakat, maupun dunia usaha terhadap proteksi kebakaran.

#### 4. Makna Dan Arti Logo Pemadam kebakaran

Logo Pemadam Kebakaran sama halnya dengan logo dinas lainnya yang memiliki banyak arti dan makna disetiap bentuk dan warnanya, tetapi pada logo pemadam kebakaran memiliki arti yang sangat mendalam seperti.



**Gambar IV.1 Logo Pemadam Kebakaran  
Sumber Data Olahan 2020**

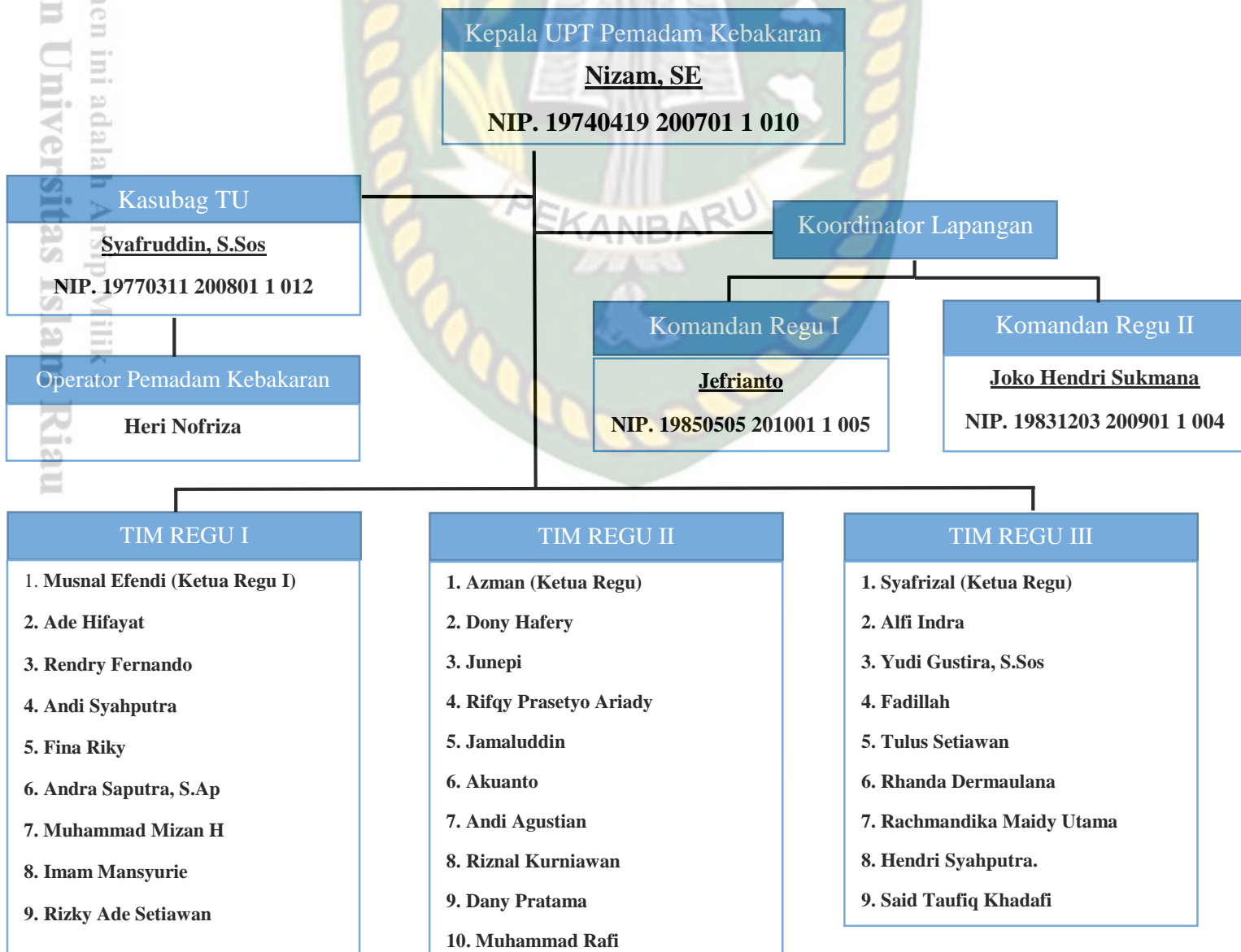
- a. Kelopak Bunga Wijaya, Melambang kemenangan pada tiap pelaksanaan tugas pemadam dan penyelamatan, 5 kelopak juga menggambarkan 5 sila Pancasila.
- b. Tali Melingkar dan Lingkaran, Tali melingkar dan Lingkaran menerangkan bahwa tugas pemadam kebakaran bagaikan lingkaran yang tak berujung dan tak berpangkal. Tali pada logo pemadam kebakaran menggambarkan peralatan penyelamatan sebagai kesiagaan dan kesiapan memberi pertolongan kepada korban kebakaran.
- c. 2 tangkai 19 Lidah Api yang Menyala, hal ini melambangkan bahwa kebakaran selalu mengintai. Dan lida api melukiskan lahirnya instansi Pemadam Kebakaran pada tanggal 1 Maret 1919.
- d. Air, Jelas adanya air melambangkan terpenuhinya bahan pokok dalam pemadam kebakaran.
- e. Perlengkapan Kerja Pemadam, Kelengkapan kerja berupa helm, pemancar, kampak, dan selang pemadam melambangkan perlengkapan/peralatan kerja Pemadam Kebakaran dalam menjalankan tugas pokoknya.
- f. Pita Bertuliskan Yudha Brama Jaya, Yudha dapat di artikan sebagai perang, Brama berarti api, Jaya Berarti menang. Jadi Yudha Brama Jaya bermakna kemenangan dan keberhasilan dalam perang melawan api kebakaran.

- g. Arti Warna, Warna putih, merah, kuning dan biru. Putih berarti kesucian, kebenaran, merah berarti keberanian atau semangat yang membara, kuning berarti kemuliaan dan keluhuran hati dan biru berarti kesetiaan.

## B. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi yang ada di UPT Pemadam Kebakaran Duri (Damkar) Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis terdiri dari berbagai bagian-bagian seperti dibawah ini:

**Gambar IV.2: Struktur Organisasi UPT Pemadam Kebakaran Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis**



## C. Fungsi Dan Tugas Organisasi

### 1. Kepala UPT Pemadam Kebakaran

- a. Penyusunan Program Kerja UPT Pemadam Kerja
- b. Pelaksanaan usaha-usaha preventif, mengurangi dan membasmi bahaya kebakaran.
- c. Pelaksanaan penyuluhan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat tentang cara-cara mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran.
- d. Pemberian pertimbangan pendirian bangunan/gedung yang berskala besar dari bahaya kebakaran.
- e. Pelaksanaan penelitian dan investarisasi kebutuhan bahan dan peralatan pemadam kebakaran.
- f. Pelaksanaan administrasi umum meliputi penyusunan program, tata usaha, keuangan, kepegawaian, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga UPT Pemadam Kebakaran.
- g. Pelaksanaan standar pelayanan minimal (SPM) dan standar pelayanan publik (SPP)
- h. Pengelolaan pengaduan masyarakat.
- i. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 2. Tugas Pokok Kepala Subbagian TU

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan anggaran (RKA) dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Pekerjaan Umum di bidang Pemadam Kebakaran.
- b. Pelaksanaan ketatusahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan.
- c. Pelaksanaan administrasi kepegawaian
- d. Pengelolaan anggaran dan administrasi keuangan

- e. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan
- f. Pengelolaan administrasi pelayanan pengaduan masyarakat.
- g. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
- h. Pelakasaan tugas lain yang diberikan kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Tugas Pokok Operator Pemadam Kebakaran**

- a. Bertanggung jawab penuh dalam membantu tugas-tugas kepala subbagian TU untuk pengaturan dan pembentukan formasi personil operasional pemadam dan penanggulangan bencana di wilayah Kecamatan Mandau.
- b. Memberikan laporan bencana kebakaran dan penyelamatan dalam 1x24 jam kepada Komandan Regu I dan Komandan Regu II
- c. Bertanggung jawab penuh dalam peningkatan sumber daya manusia yang profesionalisme dan petugas operasional pemadam kebakaran dengan berkoordinasi dengan Komandan dan Tim Regu.
- d. Membrikan arahan kepada Komandan Regu dan Tim Regu apabila diperlukan
- e. Bertanggung jawab penuh ddidalam memfasilitasi kebutuhan personil dan kelengkapan lainnya dan berhak mengajukan kebutuhan-kebutuhan personil ke Kepala Kasubbag TU untuk kelancaran selama bertugas.
- f. Mebantu pelaksanaan administrasi kepegawaian.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala kasubbag TU sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 4. Tugas Pokok Komandan Regu I

- a. Memimpin dan memberikan arahan pada apel pagi dan briefing regu.
- b. Menyusun rencana dan program kerja anggota regu pemadam kebakaran
- c. Melaksanakan usaha-usaha untuk menanggulangi dan mengurangi timbulnya bahaya kebakaran.
- d. Melaksanakan tindakan pemadam kebakaran dan penyelamatan yang meliputi, pengendalian penjaralan api, pencarian sumber api, pemadaman api dan penyelamatan/pertolongan jiwa dan harta benda.
- e. Mengendalikan situasi dan kondisi sumber daya unit kerja selama melaksanakan tugas siaga 24 jam
- f. Menjamin efektivitas ketaatan personil regu terhadap aturan dan kebijakan pimpinan di unit kerja.
- g. Melakukan kordinasi dengan anggota regu maupun pimpinan terhadap pelaksanaan kegiatan pokok dan tambahan.
- h. Melakukan pengecekan dan pelaksanaan K3 sesuai ketetapan pimpinan.
- i. Melakukan pengecekan dan perawatan kendaraan dan peralatan lain yang menjadi tanggung jawabnya.
- j. Memberikan informasi secara bertanggung jawab kepada personil piket pengganti terhadap pelaksanaan tugas yang ditetapkan.
- k. Melaporkan hasil tugasnya kepada atasan sebelum lepas piket.
- l. Mengatur dan mengawasi tugas anggotanya.
- m. Melaksanakan tugas tambahan lain yang diberikan pimpinan.

- n. Ikut serta melakukan penanggulangan kejadian kebakaran dan bencana lain, jika diperlukan.
- o. Memimpin unitnya pada waktu berangkat sampai dengan kembali ke tempat kejadian kebakaran.
- p. Menjaga kondisi fisik agar tetap prima selama melaksanakan tugas 24 jam
- q. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **5. Tugas Pokok Komandan Regu II**

- a. Memimpin dan memberikan arahan pada apel pagi dan briefing regu apabila Danru 1 tidak ditempat.
- b. Memimpin unitnya pada waktu berangkat sampai dengan kembali ke tempat kejadian kebakaran.
- c. Mengatur dan mengawasi tugas anggotanya.
- d. Menyusun rencana dan program kerja anggota regu pemadam kebakaran.
- e. Melaksanakan usaha-usaha untuk menanggulangi dan mengurangi timbulnya bahaya kebakaran.
- f. Melaksanakan tindakan pemadam kebakaran dan penyelamatan yang meliputi, pengendalian penjalaran api, pencarian sumber api, pemadaman api dan penyelamatan/pertolongan jiwa dan harta benda.
- g. Mengendalikan situasi dan kondisi sumber daya unit kerja selama melaksanakan tugas siaga 24 jam apabila Danru I tidak ditempat.
- h. Menjamin efektivitas ketaatan terhadap aturan dan kebijakan pimpinan di unit kerja apabila Danru I tidak ditempat.
- i. Melakukan koordinasi dengan anggota regu maupun pimpinan terhadap pelaksanaan kegiatan pokok dan tambahan.

- j. Melakukan pengecekan dan pelaksanaan K3 sesuai ketentuan pimpinan
- k. Melakukan pengecekan dan perawatan kendaraan dan peralatan lain yang menjadi tanggung jawabnya.
- l. Memberikan informasi secara bertanggung jawab kepada personil piket pengganti terhadap pelaksanaan tugas yang ditetapkan.
- m. Melaksanakan tugas tambahan lain yang diberikan pimpinan.
- n. Ikut serta melakukan penanggulangan kejadian kebakaran dan bencana lain jika diperlukan.
- o. Menjaga kondisi fisik tetap prima selama melaksanakan tugas 24 jam.
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **6. Tugas Pokok Tim Regu**

- a. Melakukan pengecekan rutin terhadap tugas-tugas yang diberikan (K3, pemegang unit, Pemegang peralatan mesin) setiap melaksanakan piket 24 jam.
- b. Menjaga dan merawat perlengkapan personil yang diterima dengan baik, benar dan bertanggung jawab.
- c. Melaksanakan tindakan pemadam kebakaran dan penyelamatan yang meliputi pengendalian penjarangan api, pencarian sumber api, pemadam api dan penyelamatan/pertolongan jiwa dan harta benda.
- d. Mentaati ketentuan disiplin bagi pegawai negeri sipil, tata tertib Damkar, tugas dan wewenang Danket serta standar operasional prosedur penanggulangan kebakaran atau bencana lainnya.
- e. Menjaga kondisi fisik agar tetap prima selama melaksanakan tugas 24 jam.



- f. Menginformasikan ketidakhadiran kepada Danru, Danket atau pimpinan.
- g. Melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.
- h. Memberikan masukan dan saran baik diminta ataupun tidak diminta secara proporsional dan bertanggung jawab.
- i. Melaksanakan tugas tambahan lain yang diberikan pimpinan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, yaitu 1 orang kepala bidang Unit Pelaksana Teknis Damkar, 2 orang komandan regu, 28 orang anggota tim Pemadam Kebakaran. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memeberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia responden.

##### 1. Jenis Kelamin

Pada Identitas responden jenis kelamin dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau terdiri satu jenis kelamin yaitu jenis kalamin laki-laki. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel V.1: Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	40	100%
2	Perempuan	-	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau terdiri dari 40 Orang jenis kelamin Laki-laki (100%) dan tidak ada yang berjenis kelamin perempuan. Dari uraian tersebut terlihat jenis kelamin responden di dominasi oleh laki-laki yaitu dengan persentase 100%.

## 2. Tingkat Pendidikan

Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau terdiri dari 3 tingkat yaitu SMP, SMA dan Sarjana. Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berdasarkan tingkat pendidikan.**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMP	1	10 %
2	SMA	36	70%
3	Sarjana	3	20%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam

Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau terdiri dari tingkat pendidikan SMP Sebanyak 1 orang (10%), tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 (70%) dan tingkat Sarjana sebanyak 3 Orang (20%). Dari uraian diatas terlihat tingkat pendidikan responden di dominasi oleh pendidikan SMA yaitu dengan persentase 70%.

### 3. Tingkat Usia

Tingkat usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan beripikir dalam rangka mengambil suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung bekerja dan beripikir lebih matang karena telah memiliki kestabilan dalam mengendalikan emosi terhadap suatu masalah dalam pekerjaanya. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kedamatan Mandau dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berdasarkan Tingkat Usia.**

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	11	30%
2	31 – 40	22	50%
3	41 – 51	7	20%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau yang berada pada usia 20-30 berjumlah 11 orang (30%), kemudian responden yang berusia

31–40 berjumlah 22 orang (50%), dan responden yang berusia 41-51 berjumlah 7 orang (20%). Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini responden yang dimintai pendapatnya lebih dominan berada pada usia 31-40 tahun yaitu dengan jumlah persentase 50%.

## **B. Hasil Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari empat indikator yang meliputi Produktivitas, Kualitas Pelayanan, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian tentang Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, maka dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini:

### **1. Produktivitas**

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antar input dan output. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu tingkat kemampuan Unit Pelaksana Teknis Damkar Mandau dalam memadamkan api, menyelamatkan harta dan jiwa korban kebakaran, dan tingkat produktivitas yang dihasilkan Unit Pelaksana Teknis Damkar Mandau.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau yang berjumlah 38 Orang responden mengenai indikator Produktivitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini :

**Tabel V.4 : Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Produktivitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Item Penilaian	Jawaban Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tingkat Kemampuan	4	26	8	38
2	Menyelamatkan Harta dan jiwa	16	12	10	38
3	Tingkat Kinerja	5	22	11	38
Jumlah		25	60	29	114
Rata-Rata		9	30	29	68
Skor		75	120	29	224
Kategori		Cukup Baik			

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan analisis tabel V.4 diatas dapat dinyatakan pengukuran indikator dengan rumus *likert* hasilnya dihitung sebagai berikut:

$$\text{Total Skor Tertinggi } 3 \times 3 \times 38 = 342$$

$$\text{Total Skor Terendah } 1 \times 3 \times 38 = 114$$

$$\text{Interval} = \frac{342-114}{3} = 76$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil hitungan berada pada kategori **Cukup Baik** dengan nilai skor 224 atau berada pada rentan skor 190 – 266.

Dapat dilihat jawaban responden pada indikator Produktivitas yang dilaksanakan yaitu dari item penilaian 1 “tingkat kemampuan” mengemukakan bahwa pada responden pegawai unit pelaksana teknis damkar yaitu 4 responden menjawab Baik, 26 responden menjawab Cukup Baik dan 8 responden menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya pada item penilaian 2 terkait “menyelamatkan harta dan jiwa” menyatakan bahwa 16 responden menjawab Baik, 12 responden menjawab Cukup Baik dan 10 responden menjawab Kurang Baik. Sedangkan penilaian 3 yaitu “tingkat kinerja” menyatakan bahwa 5 responden menjawab Baik, 22 responden menjawab Cukup Baik, 11 responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mandau terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Kecamatan Mandau dalam indikator produktivitas berada dalam Kategori **Cukup Baik** dengan Skor 224. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mandau.

Sementara Hasil wawancara dengan Bapak Nizam, SE selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau mengenai indikator produktivitas, beliau menjelaskan bahwa :

*“Dalam proses pemadam kebakaran, saya harus ikut dalam memadamkan api kecuali keadaan sakit walaupun berhalangan atau pun tidak berhalangan harus hadir soal itu tanggung jawab kita. Tidak efektif 10/20 armada saja belum tentu efektif karena wilayahnya terlalu besar kemungkinan terjadi kebakaran itu sangat besar. Kalau kita tinjau belum bisa sebabnya gini kejadian itu tingkatnya berbeda-beda setiap terjadinya kebakaran karena setiap kejadian berbeda-beda masalahnya karena tidak bisa di reka-reka.”*  
(Wawancara : Senin, 25 Januari 2021, pukul 10:00 WIB)

Kemudian adapun hasil wawancara dengan Bapak Jefrianto selaku komandan regu Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau mengenai indikator produktivitas, beliau menjelaskan bahwa:

*“Kalau dengan padat penduduk seperti ini sangatlah penting apalagi unit damkar hanya memiliki 2 unit armada jadi dengan 2 unit ini sangatlah kurang tetapi dengan jumlah 2 unit sekarang ini tidaklah membuat patah semangat kami untuk memadamkan api jadi ketika damkar kekurangan unit dalam memadamkan api kami bisa menghubungi pihak chevron atau dari pihak pos damkar kecamatan pinggir. Dalam seminggu sekali kami tetap mengadakan pertemuan di kantor jadi apa masalah kita setiap ada kejadian apa kekurangan kendala di lapangan nanti apalagi kitakan kalau kebakaran rumah itu kan jarang kadang 1 bulan sekali kadang kosong pas banyak waktu senggang kita mengadakan pertemuan jadi kita membahas apa permasalahan yang ada di antara anggota kalau ada maka kita selesai secara musyawarah atau baik-baik. kalau kinerja upt kita dalam saat ini masih bagus semua karena masyarakat sekarang sudah bisa langsung menghubungi kita apabila ada terjadi kebakaran tidak menghubungi kantor lagi tetapi udah melalui komandan regu berarti istilah nomor kita kan udah tersebar luas di masyarakat dan untuk kantor apabila ada laporan alhamdulillah respon kita cepat terus kita disini bukan uptd tapi upt jadi peralatan kita masih kurang dari segi produktivitas masih kurang.”*  
(Wawancara : Minggu 24 Januari 2021, pukul 14.00 WIB)

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator produktivitas, peneliti melihat bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau seperti tingkat kemampuan petugas pemadam kebakaran dalam



memadamkan api sudah sangat baik, karena petugas pemadam kebakaran pada umumnya telah ikut melakukan diklat. Kemudian selama ini juga hanya sekali terdapat korban jiwa yang terjadi saat kebakaran yang ada di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, dan itu terjadi karena ada indikasi pembunuhan pada saat kebakaran tersebut korban tidak bisa diselamatkan karena terkurung di dalam ruko milik korban itu sendiri sehingga petugas pemadam butuh waktu membuka ruko dan menyelamatkan korban dari kobaran api yang sudah sangat membesar.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai pemadam kebakaran melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kaupt pemadam kebakaran dan Komandan regu, serta hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Produktivitas dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada kategori **Cukup Baik** dengan bobot skor 224.

## 2. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan tingkat pelayanan yang berhubungan dengan terpenuhinya harapan dan kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan banyak pandangan negatif yang berbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidak puasan publik terhadap kualitas. Kepuasan masyarakat terdapat pada layanan yang dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu mengadakan sosialisasi kepada masyarakat mengenai bahaya kebakaran,

tingkat kesadaran masyarakat terhadap bahaya kebakaran, dan tidak ada masyarakat yang melakukan komplain terhadap pelayanan Unit Pelaksana Teknis Damkar.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau yang berjumlah 38 orang responden mengenai indikator Kualitas Pelayanan terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel V.5 berikut ini :

**Tabel V.5 : Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Indikator Kualitas Pelayanan Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Mengadakan Sosialisasi	8	20	10	38
2	Tingkat Kesadaran Masyarakat	0	3	35	38
3	Komplain Terhadap Pelayanan	9	18	11	38
Jumlah		17	41	56	114
Rata-Rata		6	21	56	53
Skor		51	82	56	189
Kategori		Kurang Baik			

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan analisis tabel V.5 diatas dapat dinyatakan pengukuran indikator dengan rumus *likert* hasilnya dihitung sebagai berikut :

Total Skor Tertinggi  $3 \times 3 \times 38 = 342$

Total Skor Terendah  $1 \times 3 \times 38 = 114$

$$\text{Interval} = \frac{342-114}{3} = 76$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil hitungan berada pada kategori **Kurang Baik** dengan nilai skor 189 berada pada rentan skor 114 – 190.

Dapat dilihat jawaban responden pada indikator Kualitas Pelayanan yaitu dari item penilai 1 “mengadakan sosialisasi” mengemukakan bahwa pada responden pegawai unit pelaksana teknis damkar yaitu 8 responden menjawab Baik, 20 responden menjawab Cukup Baik dan 10 responden menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya pada item penilaian 2 terkait “tingkat kesadaran masyarakat” menyatakan bahwa responden 0 menjawab Baik, 3 responden menjawab Cukup Baik dan 35 responden menjawab Kurang Baik. Sedangkan tanggapan responden pada item penilaian 3 yaitu “komplain terhadap pelayanan” menyatakan bahwa 9 responden menjawab Baik, 18 responden menjawab Cukup Baik dan 11 responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dalam indikator Kualitas Pelayanan berada dalam kategori **Kurang Baik** dengan bobot skor 189. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai Unit Pelaksana

Teknis Damkar. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang skor sebesar 114 – 190 masuk dalam kategor **Kurang Baik**.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Nizam, SE selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau mengenai indikator Kualitas pelayanan, beliau menjelaskan :

*“Ada, sebenarnya pembangunan itu harus ada acc dari damkar harus ada hyrandnya seperti pembangunan gedung, atau perumahan tetapi di kecamatan mandau tidak berjalan itu, kalau di jakarta pembangunan rumah atau gedung ada tim investigasi dari damkar itu standar pelayanan minimumnya. Belum, kalau saya lihat sudah 5 tahun belajar disitu saya udah ikut diklat masih setengah-setengah pemerintah untuk masalah pemadam kebakaran, misalnya gini pengadaan mobil katanya anggaran nya kurang oh gak bisa kan gitu, misalnya anggota perlu 20 lagi itu kurang dan untuk 1 tim itu saja sangat kurang. Sudah bagus tetapi alatnya tidak menunjang untuk memberikan pelayanan yang prima tapi dari anggotanya mereka sudah sangat bagus dan setiap anggota sudah mengikuti diklat” (Wawancara : Senin, 25 Januari 2021, pukul 10:00 WIB)*

Kemudian adapun hasil wawancara dengan Bapak Jefrianto selaku Komandan Regu Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai indikator Kualitas Pelayanan, beliau menjelaskan bahwa:

*“kalau itu sudah terlatih dari diksarnya kalau terjadi kebakaran ketua regu menghubungi komandan regu, anggota itu sudah tau fungsi-fungsinya dilapangan karena setiap anggota sudah tau tugas masing-masing dilapangan jadi alhamdulillah tidak ada kendala di lapangan. Kalau sejauh ini semangat kita tetap masih kuat cuman masalah kita kendala di perlatan unit dan anggota dengan padat penduduk di Kecamatan Mandau terus di tambah lagi pemekaran Kecamatan Bathin Solapan, karna kita pegang 2 Kecamatan dengan armada yang kita punya tentu saja tidak cukup tetapi dengan jumlah anggota sekarang masih bisa dikatakan cukup. Alhamdulillah kalau dari segi penyelamatan seperti dari binatang buas/berbisa masyarakat sangat puas karna dampak bahaya tidak terlalu besar tapi kalau masalah kebakaran masyarakat belum puas karna itu tadi pengennya masyarakat ketika ada kebakaran kita cepat datang*

*masyarakat tidak tau apa permasalahan kita di lapangan seperti kemacetan, rata-rata dari masyarakat menghubungi ketika api sudah mulai membesar dan 50% bangunan sudah mulai hancur tapi kalau untuk kebakaran hutan belum ada ngeluh” (Wawancara : Minggu, 24 Januari 2021, pukul 14:00)*

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Kualitas Pelayanan, peneliti melihat bahwa Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis sudah mengadakan sosialisasi kepada masyarakat atau publik, yaitu mengadakan simulasi di sekolah-sekolah atau ke ibuk pkk dan instansi pemerintah lainnya yang ada di Kecamatan Mandau yang telah di agendakan. Karena dengan mengadakan sosialisasi kepada masyarakat dapat mencegah secara dini akan timbulnya kebakaran. Disamping itu, Unit Pelaksana Teknis Damkar juga sering mendapat kritik dan komplain dari masyarakat yang kecewa dengan kinerja Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau. Hal ini disebabkan oleh karena peralatan yang kurang, jarak yang ditempuh serta anggota yang belum memadai.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai pemadam kebakaran melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kaupt Damkar dan Komandan Regu, serta hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kualitas Pelayanan dalam Penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada kategori penilaian **Kurang Baik**.

### 3. Responsibilitas

Responsibilitas merupakan kemampuan birokrasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dari aspirasi masyarakat. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu memberikan hasil laporan setiap terjadi kebakaran dalam pembukuan, memberikan pelayanan secara profesional dan cepat tanggap, dan adanya sistem proteksi kebakaran yang handal.

Selanjutnya untuk mengenai tanggapan responden pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 38 orang responden mengenai indikator Responsibilitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, dapat dilihat tabel V.6 berikut ini :

**Tabel V.6 : Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Indikator Responsibilitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Hasil Laporan Setiap Terjadi kebakaran	10	18	10	38
2	Memberikan Pelayanan	16	11	11	38
3	Adanya Sistem Proteksi Kabakaran	25	3	10	38
Jumlah		51	32	31	114

Rata – Rata	17	16	31	64
Skor	153	64	31	248
Kategori	Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan analisis tabel V.6 diatas dapat dinyatakan pengukuran indikator dengan rumus *likert* hasilnya dihitung sebagai berikut :

$$\text{Total Skor Tertinggi } 3 \times 3 \times 38 = 342$$

$$\text{Total Skor Terendah } 1 \times 3 \times 38 = 114$$

$$\text{Interval} = \frac{342-114}{3} = 76$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil hitungan berada pada kategori **Cukup Baik** dengan nilai skor 248 berada pada rentan skor 190 – 266.

Dapat dilihat jawabn responden pada indikator Responsibilitas yaitu dari item penilaian 1 “hasil laporan setiap terjadi kebakaran” mengemukakan bahwa pada responden pegawai unit pelaksana teknis damkar yaitu 10 responden menjawab Baik, 18 responden menjawab Cukup Baik dan 10 responden menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya pada item penilaian 2 terkait “memberikan pelayanan” menyatakan bahwa 16 responden menjawab Baik, 11 responden menjawab Cukup Baik, 11 responden menjawab Kurang Baik. Sedangkan tanggapan responden pada item penilaian 3 yaitu “adanya sistem proteksi kebakaran” menyatakan bahwa 25 responden menjawab Baik, 3 responden menjawab Cukup Baik dan 10 responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dalam indikator Responsibilitas berada dalam kategori **Cukup Baik** dengan skor 248. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisiner penulis pada tanggapan responden pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar. Sesuai penjelasan diawal tentang skor sebesar 190 – 266. masuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Nizam, SE selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai indikator Responsibilitas, beliau menjelaskan bahwa :

*“Ada, pelatihanya di jakarta di bandung atau keluar negeri kalau tidak ada pelatihan penyuluhan begitu bahaya, Seperti anggota saya nanti ke Tk-tk ada pelatihan ke ibuk pkk kan gitu yang dibekali pelatihan yang dijakarta seperti bpk jefrianto yang udah pelatihan ke jakarta program berjalan terus karena tingkat bahaya kebakaran setiap kejadian berbeda-beda jadi harus ada penyuluhan setiap tahun oleh damkar. Kalau respon isnyallah sudah bagus, respon seperti ada via telpon walaupun itu berita bohong dari masyarakat kami tetap jalan” (Wawancara : Senin, 25 Januari 2021, pukul 10:00 WIB)*

Kemudian adapun hasil wawancara dengan Bapak Jefrianto selaku Komandan Regu Damkar Kemcatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai indikator Reponsibilitas, beliau menjelaskan bahwa:

*“sanksi yang diberikan kepada tugas pemadam kebakaran jika gagal memadamkan api sejauh ini kami tidak pernah gagal memadamkan api istilah kami pantang pulang sebelum padam nanti bisa kena lempar pakai batu dari masyarakat kalau untuk sanksi alhamdulillah kejar target seperti memblock api atau memadamkan api agar tidak merambat ke bangunan lainya kalau dari segi keberhasilan kami selalu berhasil alhamdulillah. Kalau respon itu selalu pasti cepat, kami tetap sosialisasi kepada masyarakat seperti membentang spanduk/baliho di depan upt capil, kantor*



*camat, depan gedung lamr atau di desa-desa dan kita juga ada media sosial dan kita juga membuat simulasi bahaya kebakaran ke desa-desa dan juga menempelkan stiker no kantor damkar mandau di tabung racun api” (Wawancara : Minggu, 24 Jaunari 2021, pukul 14:00)*

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Responsibilitas, peneliti melihat bahwa Unit Pelaksana Teknis Damkar sudah membuat laporan dalam pembukuan setiap ada terjadi kebakaran, karena setiap terjadi kebakaran harus dilaporkan secara berkala. Akan tetapi dalam hak pemberian penyuluhan, Unit Pelaksana Teknis Damkar sudah memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai bahaya dan dampak kebakaran, hal ini sebenarnya terbatas anggaran atau biaya yang dimiliki jadi hanya sebisa mungkin para petugas untuk memberikan penyuluhan dan juga hanya beberapa petugas yang bisa melakukan penyuluhan kepada masyarakat yang telah mengikuti diklat tertentu seperti komandan regu . Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis telah memberikan pelayanan secara professional dan cepat tanggap kapada masyarakat yang membutuhkan.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai pemadam kebakaran melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan Kaupt Pemadam Kebakaran dan Komandan Regu, serta hasil observasi peneliti di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator responsibilitas dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada di kategori penilaian **Cukup Baik**.

#### 4. Akuntabilitas

Akuntabilitas yaitu merujuk pada kewajiban setiap individu dan kelompok untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Akuntabilitas menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu Kemudahan Prosedur dalam memberikan Pelayanan, Pelayanan yang diberikan sudah efektif dan efisien, dan memenuhi standar kualifikasi dan jumlah petugas pemadam kebakaran yang memadai.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 38 orang responden mengenai indikator Akuntabilitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Pemangulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, dapat dilihat pada tabel V.7 berikut ini :

**Tabel V.7: Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Mengenai Indikator Akuntabilitas terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Prosedur	38	-	-	38
2	Efektif Dan Efisien	9	15	14	38
3	Standar Kualifikasi dan jumlah petugas operasional	-	-	38	38

Jumlah	47	15	52	114
Rata – Rata	16	8	52	76
Skor	141	30	52	223
Kategori	Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan analisis tabel V.7 diatas dapat dinyatakan pengukuran indikator dengan rumus *likert* hasilnya dihitung sebagai berikut :

$$\text{Total Skor Tertinggi } 3 \times 3 \times 38 = 342$$

$$\text{Total Skor Terendah } 1 \times 3 \times 38 = 114$$

$$\text{Interval} = \frac{342-114}{3} = 76$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil hitungan berada pada kategori **Cukup Baik** dengan nilai skor 223 berada pada rentan skor 190-266.

Dapat dilihat jawaban responden pada indikator Akuntabilitas yaitu dari item penilaian 1 “prosedur” mengemukakan bahwa responden pegawai unit pelaksana teknis damkar yaitu 38 responden menjawab Baik, 0 responden menjawab Cukup Baik dan 0 responden menjawab Kurang Baik.

Selanjutnya pada item penilaian 2 terkait “ efektif dan efesien” menyatakan bahwa 9 responden menjawab Baik, 15 responden menjawab Cukup Baik dan 14 responden menjawab Kurang Baik. Sedangkan tanggapan responden pada item 3 yaitu “standar kualifikasi dan jumlah petugas operasional” menyatakan bahwa 0 responden menjawab Baik, 0

responden menjawab Cukup Baik dan 38 responden menjawab Kurang Baik.

Dari hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dalam indikator Akuntabilitas berada dalam kategori **Cukup Baik** dengan bobot skor 223. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang skor sebesar 190 - 266 masuk dalam ketegori **Cukup Baik**.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Nizam, SE selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai indikator Akuntabilitas, beliau menjelaskan :

*“Hasil kinerja upt damkar mandau dari segi akuntabilitas sudah memenuhi tanggung jawab dari anggotanya tapi dari segi alat nya belum bertanggung jawab kita lemah nya dari alat/fasilitas karna belum menunjang untuk 2 kecamatan. Kemudian adapun saran saya untuk masyarakat kami ada pelatihan dan solusi dari pada (masyarakat peduli api) MPA pelatihannya di kelurahan dan di desa tapi karna adanya dampak covid-19 pelatihan nya tidak berjalan” (Wawancara : Senin, 25 Januari 2021, pukul 10:00 WIB)*

Kemudian adapun hasil wawancara dengan Bapak Jefrianto Selaku Komandan Regu Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis mengenai indikator Akuntabilitas, beliau menjelaskan bahwa:

*“Dari segi akuntabilitas, seperti tanggung jawab dari petugas driver mobilnya setiap hari di cek seperti oli, air radiatornya, memanaskan mobil, air, ban. dari personilnya setiap habis memadamkan api perlengkapan itu di cuci dulu dan di jemur dan ketua regu memonitor anggotanya setiap hari*

*dan alhamdulillah semua sudah bertanggung jawab. Kalau untuk anggota kita sudah cukup baik untuk pimpinan juga sudah cukup baik kalau ketika ada masalah di ceritakan ke ketua regu apa masalahnya dilapangan karna kerja kita bukan individu tapi tim kalau masalah keseluruhan sudah pasti perlengkapan/fasilitas karna secara peralatan kita sangat minim untuk mengkoordinir 2 kecamatan. Saran kepada seluruh petugas, kerja lah sesuai bidang masing-masing dan selalu jaga kekompakan dan selalu jaga peran ketua regu dan sebelum melakukan pemadam kita wajib menanyakan listriknya dulu sudah mati atau belum, ingat tugas masing-masing dan bahaya masing-masing saat melakukan pemadaman” (Wawancara : Minggu, 24 Januari 2021, pukul 14:00)*

Selanjutnya berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengenai indikator Akuntabilitas, peneliti melihat bahwa Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau sudah memberikan kemudahan prosedur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tidak berbelit-belit, karena itu sudah menjadi kewajiban Unit Pelaksana Teknis Damkar dalam melayani masyarakat, adapun respon waktu sesuai standar operasional prosedur yaitu maksimal 10 menit. Akan tetapi untuk jumlah petugas pemadam kebakaran yang ada masih kurang memadai, karena pemadam kebakaran kecamatan mandau mempunyai tanggung jawab 2 kecamatan dengan 30 personil dan 2 armada tempur, sedangkan seharusnya di Kecamatan Bathin Solapan harus memiliki pos pemadam kebakaran dan di tambah 30 personil lagi agar terpenuhinya pelayanan masyarakat.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai pemadam kebakaran melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan Kaupt Pemadam Kebakaran dan Komandan Regu, serta hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Akuntabilitas dalam penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam

Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada kategori penilaian **Cukup Baik**.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Pemadam Kebakaran terhadap penelitian Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dapat dilihat pada tabel V.8 berikut ini:

**Tabel V.8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Terhadap Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

No	Indikator Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		B	CB	KB	
1	Produktivitas	25	60	29	114
2	Kualitas Pelayanan	17	41	56	114
3	Responsibilitas	51	32	31	114
4	Akuntabilitas	47	15	52	114
Jumlah		140	148	168	336
Skor		420	296	168	884
Kategori		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden Pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau pada tabel V.8 diatas dapat dinyatakan pengukuran dengan rumus likert hasilnya dihitung sebagai berikut :

Total Skor Tertinggi :  $3 \times 12 \times 38 = 1.368$

Total Skor Terendah :  $1 \times 12 \times 38 = 456$

$$\text{Interval} = \frac{1.368-456}{3} = 304$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi hasil perhitungan berada pada kategori **Cukup Baik** dengan nilai skor 884 atau berada pada rentan skor 760 – 1.064.

Dari tabel V.8 rekapitulasi tanggapan responden pegawai Pemadam Kebakaran sebanyak 38 orang diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau dikategorikan Baik dengan bobot skor keseluruhan **884**. Seusai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang skor sebesar 760 – 1.064 masuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Jadi, berdasarkan dari hasil data kuisisioner, wawancara, serta observasi penulis dilapangan maka dapat dinyatakan bahwa Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, secara keseluruhan Cukup Baik.

Selanjutnya berdasarkan analisis peneliti, produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis seperti tingkat kemampuan petugas pemadam kebakaran dalam memadamkan api sudah sangat baik, karena petugas pemadam kebakaran pada umumnya telah mengikuti diklat. Kemudian selama ini juga hanya satu kali memakan korban sebab nya karena ada indikasi pembunuhan dan kebakaran bangunan yang di

sengajakan yang tidak dapat ditolongkan oleh pihak pemadam kebakaran Kecamatan Mandau.

Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau sudah mengadakan sosialisasi kepada masyarakat atau publik, yaitu dengan mengadakan simulasi di sekolah-sekolah, ibuk kk atau di instansi pemerintah lainya yang ada di Kecamatan Mandau yang telah di agendakan. Karena dengan mengadakan sosialisai kepada masyarakat dapat mencegah secara dini akan timbulnya kebakaran. Disamping itu, Unit Pelaksana Tenis Damkar juga sering mendapat kritik dan komplain dari masyarakat yang kecewa dengan kinerja Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau. Hal ini disebabkan oleh karena kurang memadainya peralatan/fasilitas, jauhnya jarak tempuh ke lokasi kebakaran di karenakan Unit Pelaksana Teknis Damkar Mandau memiliki tanggung jawab untuk mengkoodnir 2 Kecamatan.

Kemudian Unit Pelaksana Teknis Pemadam Kebakaran sudah memberikan kemudahan prosedur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tidak berbelit-belit, karena itu sudah menjadi tanggung jawab kawajiban Unit Pelaksana Teknis Damkar dalam melayani masyarakat, adapun respon waktu sesuai standar prosedur yaitu 10 menit. Akan tetapi untuk jumlah petugas pemadam kebakaran yang ada sangat masih kurang yang hanya 30 anggota, karena Unit Pelaksana Teknis Damkar mengkoordinir 2 Kecamatan sekaligus.



### **C. Faktor Penghambat Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah armada peralatan untuk memadamkan api yang masih sangat minim untuk mengkoordinasikan 2 Kecamatan sekaligus
2. Jumlah petugas lapangan yang hanya 31 orang dan terbagi menjadi 3 tim dengan 1 timnya beranggotakan 28 orang dan 1 Komandan Regu.
3. Jarak tempuh yang jauh dan melewati jalan Lintas Sumatera yang rawan kecelakaan dan kemacetan sehingga tim kesulitan untuk menuju ke lokasi. Hal ini terjadi karena di daerah Kecamatan Bathin Solapan tidak memiliki pos pemadam kebakaran sementara Unit Pelaksana Teknis Damkar hanya memiliki 2 armada tempur.
4. Tidak memiliki gedung yang tetap sampai sekarang, dan saat ini Unit Pelaksana Teknis Damkar masih menyewa ruko untuk dijadikan kantor Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau, banyak yang telah peneliti temui berdasarkan observasi langsung ke lapangan, wawancara dan kuisisioner yang telah peneliti berikan kepada seluruh responden yang diperlukan dengan empat indikator yaitu Produktivitas, Kualitas Pelayanan, Responsibilitas, dan Akuntabilitas. Maka dari itu peneliti telah menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Produktivitas dikategorikan Cukup Baik yaitu dengan skor 224, karena petugas pemadam kebakaran pada umumnya telah mengikuti diklat.
2. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Kualitas Pelayanan dikategorikan Kurang Baik yaitu dengan skor 189. karena Unit Pelaksana Teknis Damkar sudah mengadakan sosialisasi dan simulasi ke sekolah-sekolah dan instansi pemerintah lainnya yang ada di Kecamatan Mandau.
3. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Responsibilitas dikategorikan Cukup Baik yaitu dengan skor 248, karena petugas pemadam kebakaran sudah cepat tanggap dan tepat

langsung gerak menuju lokasi kebakaran ketika ada laporan dari warga.

4. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Akuntabilitas dikategorikan Cukup Baik yaitu dengan skor 223, karena unit pelaksana teknis damkar masih sangat kurang dalam jumlah petugas operasional dengan mengkoordinasikan 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Mandau dan Bathin Solapan.
5. Dari hasil yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau berada pada kategori penilaian Cukup Baik yaitu dengan skor 884.
6. Faktor Penghambat dalam Analisis Kinerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Damkar Dalam Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Mandau adalah sebagai berikut :
  - 1) Jumlah armada peralatan untuk memadamkan api yang masih sangat minim untuk mengkoordinasikan 2 Kecamatan sekaligus.
  - 2) Jumlah petugas lapangan yang hanya 31 orang dan terbagi menjadi 3 tim dengan 1 timnya beranggotakan 28 orang dan 1 Komandan Regu.
  - 3) Jarak tempuh yang jauh dan melewati jalan Lintas Sumatera yang rawan kecelakaan dan kemacetan sehingga tim kesulitan untuk menuju ke lokasi. Hal ini terjadi karena di daerah Kecamatan Bathin Solapan tidak memiliki pos pemadam kebakaran sementara Unit Pelaksana Teknis Damkar hanya memiliki 2 armada tempur.

- 4) Tidak memiliki gedung yang tetap sampai sekarang, dan saat ini Unit Pelaksana Teknis Damkar masih menyewa ruko untuk dijadikan kantor Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan faktor penghambat pada hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seharusnya pemerintah Kabupaten Bengkalis menambah jumlah pos kebakaran di Kecamatan Bathin Solapan, karena Unit Pelaksana Teknis Damkar hanya memiliki 2 armada tempur yang belum efektif untuk mengkoordinasikan 2 Kecamatan sekaligus.
2. Seharusnya pemerintah Kabupaten Bengkalis menambah personil pemadam kebakaran di Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau minimal 30 orang lagi. Karena petugas yang ada sekarang tidak cukup efektif untuk memberikan pelayanan yang prima.
3. Pemerintah Kabupaten Bengkalis seharusnya menambah armada dan peralatan lainya untuk menunjang kinerja Unit Pelaksana Teknis Damkar Kecamatan Mandau.
4. Seharusnya pemerintah Kabupaten Bengkalis memberikan gedung tetap bagi UPT Pemadam Kebakaran Kecamatan Mandau agar tercipta kinerja yang lebih bagus dan tidak lagi berpindah – pindah gedung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F. 2011. *Teori dan Konsep Administrasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Furtwengler Dale, 2002. (Ahli Bahasa : Fandy Tjiptono). *Penuntutan Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*, Andi Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (15 ed). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrastuti, Sri Tanjung, Amries Rusli, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru ; Uir Pres
- Mangu Negara, A. A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Resdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martiyono Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- P. Siagian, Sondang, 2009. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasalong, Harbani. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV Mandar Maju.
- Rahmawati Ike Kusdia, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ruki Ahmat, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Gramedia.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P, 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Syafie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syafri, Wriaman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Tangkilisan, S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Terry, George R. 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Thoha, Mifta. 2008. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, Moh Pabandu, 2005. *Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Bumi Aksara
- Winardi, J. 2009. *Ilmu Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Zulkifli & Moris A. Yogia. 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar)*. Pekanbaru: Marpoyan Yujuh Publishing
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Administrasi Dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.
- Zulkifli. 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru : UIR Press.

#### **Dokumen:**

Buku Profil Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

[diskominfotik.bengkalis.go.id](http://diskominfotik.bengkalis.go.id)

Peraturan Undang-undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2007 Tentang Badan Penanggulangan Bencana

Skripsi: Strategi UPT Pemadam Kebakaran (Damkar) Dalam Menanggulangi Bencana Kebakaran Hutan Dan Lahan (Studi Kasus: UPT Pemadam Kebakaran Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis).