

Analisis Motivasi Pegawai Dalam Penanggulangan Kebakaran Selama Masa Pandemi Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota bandar lampung

Adi Ahmad Anwar ¹⁾, Ida Farida²⁾

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Soisal Dan Politik, Universitas Bandar Lampung

Email: adiahmadanwar@gmail.com¹⁾; ida.farida@ubl.ac.id²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [18 Mei 2022]

Revised [05 Juni 2022]

Accepted [18 Juli 2022]

KEYWORDS

Motivasi, Pegawai, BPBD, Bandar Lampung

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Ini penelitian tentang Analisis Motivasi Pegawai Dalam Penanggulangan Kebakaran Selama Masa Pandemi di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung dalam menangani kebakaran di masa pandemi. Analisis penelitian menggunakan teori motivasi menurut Winardi (2016) bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terjadi dari internal dan eksternal. Kedua konsep tersebut digunakan sebagai alat untuk mengukur motivasi/kinerja pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung pada masa pandemi dalam menangani kebakaran. Kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan dengan analisis deskriptif. Dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi langsung dari informan di lapangan maka diperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja pegawai, seperti ruang kerja yang tidak memberikan kenyamanan yang lengkap, internet kantor yang lambat, dan mobil pemadam kebakaran yang tidak memadai. Dari sisi sumber daya manusia, masih perlu penambahan jumlah pegawai serta pelatihan khusus bagi pegawai yang lebih masif.

ABSTRACT

This research is about Analysis of Employee Motivation in Fire Fighting During a Pandemic Period at the Office of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Bandar Lampung City. The aim is to find out how the motivation of employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) office of Bandar Lampung City in dealing with fires during the pandemic. Research analysis using motivation theory according to Winardi (2016) that motivation is an impulse that occurs from internal and external. The two concepts are used as a tool to measure employee motivation/performance at the Bandar Lampung City Regional Disaster Management Agency (BPBD) office during the pandemic in dealing with fires. Qualitative is a research method used with descriptive analysis. By using interview techniques and direct observation from informants in the field, the data needed for research is obtained. The results of the study stated that the employee's work motivation was not fully optimal. This is due to the lack of facilities that support employee performance, such as workspaces that do not provide complete comfort, slow office internet, and inadequate fire engines. In terms of human resources, it is still necessary to increase the number of employees and special training for more massive employees.

PENDAHULUAN

Penanggulangan bencana ialah suatu serangkaian yang mencakup hal kesiapansiagaan, mencegah, rehabilitasi dan tanggap darurat yang diakibatkan oleh bencana serta pembangunan suatu wilayah kembali. Kondisi alam, non alam, juga kondisi sosial merupakan penyebab bencana yang terjadi di wilayah. Contohnya tanah longsor, banjir, juga angin topan adalah bencana yang dikarenakan kondisi alam. Kondisi bukan alam yaitu contohnya wabah penyakit maupun kebakaran. Sedangkan bencana yang disebabkan karena kondisi sosial yaitu komunitas yang memiliki pendapat yang berbeda sehingga terjadi kerusuhan. Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 merupakan asas dasar pembangunan dan perlindungan lingkungan hidup Indonesia. Dalam mewujudkan rakyat yang sejahtera pemerintah Indonesia memberdayakan sebanyak-banyaknya sumber daya alam yang ada. Pada Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, dijelaskan lagi terkait prinsip negara, bumi, dan segala kekayaan yang ada didalamnya menjadi hajat bagi orang banyak yang dimiliki oleh negara untuk kehidupan orang banyak. Pengertian lain menyatakan bahwa negara ialah penyelenggara kepentingan umum. Dalam suatu lingkungan budaya organisasi tertentu, dengan melakukan pergerakan dibidang sumber daya seperti SDM, uang, dan informasi. (Farida, 2016:4) Oleh sebab itu memberikan motivasi secara berkelanjutan sangat diperlukan, sehingga pegawai mampu bernilai guna serta berdaya guna dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja ialah dorongan untuk mewujudkan semangat kerja, mengajak individu lebih efektif dalam melakukan pekerjaan serta agar tercapainya rasa kepuasan dari tujuan organisasi. Petugas pemadam kebakaran sangatlah membutuhkan motivasi kerja sebab pekerjaannya menyangkut pelayanan keselamatan. Kejadiannya tidak bisa diduga, bersifat membuat kerugian, namun bahayanya

bisa dikurangi baik tingkat korban ataupun kerugiannya dengan langkah pencegahan secara sistematis, efektif serta berkelanjutan merupakan pengertian dari kebakaran.

Pasukan yang terlatih untuk melakukan penyelamatan dan menanggulangi bencana maupun kejadian lainnya ialah pengertian dari pemadam kebakaran. Pelaksana pemerintah yang diberikan tanggung jawab untuk menjalankan penanggulangan bencana dalam Dinas gawat darurat atau rescue (penyelamatan) ialah tugas dari Dinas Pemadam Kebakaran dan/atau Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Bisa dikatakan berbahaya tugas dari pemadam kebakaran, sebab pekerjaan utamanya berkaitan langsung dengan bencana, menyelamatkan jiwa ataupun benda adalah contohnya. Dalam bertugas, petugas pemadam kebakaran diwajibkan tanggap akan segala hal yang ada disekitarnya. Contohnya seperti mengulurkan serta menyambungkan antar selang ke nozzle (alat semprot), pengaliran dan pemberhentian aliran air, hingga alat-alat dikembalikan ke dalam carrier. Agar dapat mengeluarkan asap ataupun gas berbahaya maupun hawa panas dari tempat kejadian petugas pemadam kebakaran harus mengetahui kondisi ventilasi yang ada dalam gedung dan arah angin. Sambil menunggu ambulans datang ke tempat kejadian untuk memberikan pelayanan medis lebih lanjut petugas memberikan pengobatan sementara kepada korban bencana sampai. Peneliti termotivasi melakukan penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas, dengan judul: "Analisis Motivasi Pegawai Dalam Penanggulangan Kebakaran Selama Masa Pandemi Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Bandar Lampung. Dengan rumusan masalah yakni: 1. Bagaimana motivasi pegawai dalam penanggulangan kebakaran selama masa pandemi di BPBD Kota Bandar Lampung?, serta 2. Aspek-aspek apa yang menghambat motivasi pegawai dalam penanggulangan kebakaran selama masa pandemi di BPBD Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan: 1. Motivasi pegawai dalam penanggulangan kebakaran selama masa pandemi di BPBD Kota Bandar Lampung. 2. Aspek-aspek apa yang menghambat motivasi pegawai dalam penanggulangan kebakaran selama masa pandemi di BPBD Kota Bandar Lampung.

LANDASAN TEORI

Konsep Motivasi

Rangkaian nilai-nilai serta sikap yang memberikan pengaruh bagi individu agar bisa mencapai hal yang spesifik sesuai dari tujuan individu merupakan pengertian dari motivasi . Hal invisible yang menyerahkan kekuatan dalam mendorong individu dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan adalah bentuk dari nilai serta sikap tersebut. Komponen perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), serta kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) adalah pemicunya. Memacu gairah atau semangat kerja (work satisfaction) bawahan yang akhirnya bermuara pada meningkatnya produktivitas individu serta peningkatan produktivitas organisasi ialah tujuan dari inovasi. Movere adalah asal dari kata motivasi yang artinya penggerak. Hasrat yang kuat dari dalam diri seseorang untuk menjalankan aktivitas ialah motivasi.

Motivasi pada dasarnya memacu karyawan agar bisa bekerja keras sehingga bisa mencapai tujuan mereka. Hal tersebut bisa membuat pro-duktivitas kerja karyawan meningkatkan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kemungkinan bisa berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja ialah sumber dari faktor motivasi. Perasaan aman dalam bekerja, upah yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menggembirakan, serta penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari manajemen ialah aspek-aspek yang berdampak terhadap motivasi kerja pegawai. Yang bisa menjadi faktor pendorong kerja karyawan ialah pengambilan keputusan dengan mengaitkan pegawai, aktivitas yang luar biasa menantang, output yang diharapkan, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menggembirakan, penjelasan terhadap standar kesuksesan, bangga terhadap pekerjaan perusahaan. Fungsi dan kegiatan motivasi paling erat hubungannya dengan unsur manusia ialah prinsip-prinsip yang ada dalam administrasi. Seluruh proses pemberian motif kerja pada para bawahan dengan sedemikian rupa, sehingga kerja dengan ikhlas mereka lakukan agar tujuan organisasi tercapai secara efisien dan ekonomis ialah pengertian motivasi menurut Siagian (2016). Kemudian dalam kehidupan berorganisasi, termasuk berkarya dalam organisasi bisnis, unsure motivasi mutlak menjadi perhatian serius dari para manajer.

Dari penjelasan motivasi tersebut, kemauan pada diri seseorang dalam berbuat sesuatu untuk tercapainya tujuan organisasi ialah dasar dari motivasi. Dalam kajian yang mendalam, motivasi ialah peranan dari berbagai macam variabel yang saling memberikan pengaruh, sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli administrasi. Jika seluruh komponen organisasi mengupayakan untuk menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan dalam produktivitas kerja, alhasil suatu organisasi bisa mencapai tujuan dan berbagai sasarannya dengan berhasil. Bagi para bawahan yang bersedia meningkatkan produktivitas kerja maka keyakinan, tujuan, harapan, keinginan, keperluan dan kebutuhan akan tercapai. Dengan sudut ini, maka pemahaman dari berbagai teori motivasi harus dilihat.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely bahwa konsep yang mempengaruhi motivasi adalah kepuasan. Kepuasan di sini diartikan sebagai pemenuhan yang didapat dari berbagai pengalaman macam-macam kegiatan atau pekerjaan dan mendapat ganjaran (Wahid, 2016:47). Disamping motivasi adalah peran dari berbagai konsep yang saling memberikan pengaruh, juga memiliki artian sebagai metode yang dialami didalam diri manusia atau psikologis. Karena motivasi sesungguhnya timbul akibat adanya korelasi antar tingkah laku, keperluan, pemahaman, teknik belajar, dan penyelesaian masalah dalam diri seseorang. Hal ini secara jelas dikemukakan oleh Duncan (Indrawijaya, 2016:65) yaitu, keinginan untuk mempengaruhi seseorang ialah motivasi. Keinginan itu melalui proses persepsi diterima oleh seseorang. Kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang adalah penentuan dari proses persepsi. Faktor intrinsik ialah apa yang diterima oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginannya. Minat ini mendorong untuk juga mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan.

Adanya peran atau kegiatan administrasi baik secara langsung atau tidak langsung selalu ada hubungan dengan unsur manusia merupakan fungsi motivasi dalam pelaksanaan administrasi, misalnya: dalam hasil cipta manusia contoh dari planning (perencanaan), mengatur dan menyangkut unsur manusia contoh dari organizing (pengorganisasian), proses menggerakkan anggota organisasi contoh dari actuating (penggerakkan), sedangkan meningkatkan hasil kerja dalam organisasi adalah bagian dari controlling (pengawasan). Ada pemikiran yang mengatakan bahwa anggota pada organisasi menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Seorang administrator tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dicapai jika orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak berminat dan merasa tidak senang dalam menjalankan tugasnya. Westra dkk. (2011:79) menjelaskan tentang motivasi yaitu "pemicu mental bagi anggota kelompok dalam memperhatikan peristiwa dalam masyarakat." Pendapat tersebut melihat motivasi sebagai dorongan mental. Namun dalam pendapat di atas tidak dijelaskan dari mana sumber dorongan mental tersebut, apakah asalnya dari internal atau eksternal. Fungsi motivasi menurut pendapat Nawawi (2011:46) yaitu: a). Fungsi motivasi selaku penggerak bagi manusia. b) Motivasi berperan untuk mengatur dalam pemilihan alternatif pada dua dan/atau lebih tindakan yang bersebrangan. Motivasi berperan sebagai pengelola tujuan untuk menjalankan aktivitas. Maksud lain yakni bahwa hanya dapat berusaha serta memilih untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi, bukan untuk menciptakan tujuan yang motivasi yang rendah.

Konsep Penanggulangan Kebakaran.

Penanggulangan ialah suatu cara, proses serta perbuatan menanggulangi (KBBI). Penanggulangan bisa dijelaskan sebagai "manajemen". Fuad (2016) mempunyai pendapat yang menyatakan manajemen adalah langkah yang menyangkutkan pelaksanaan perencanaan, pengarahan, pengelolaan serta pengendalian yang dilaksanakan agar mencapai target perusahaan dengan pendayagunaan SDM serta sumber daya lainnya. Pendapat sama juga dikatakan oleh Terry (Inu Kencana Syaifiie: 2013), yang menjelaskan manajemen ialah suatu langkah yang terdiri dari pelaksanaan, perencanaan, pengawasan dan pengorganisasian yang dilaksanakan dalam menentukan maupun mencapai target yang sudah dibuat lewat memanfaatkan SDM serta sumber daya lainnya. Peristiwa yang muncul dari adanya api yang tidak terkontrol yang di sebabkan oleh konsleting listrik, rokok, dan bahan kimia. Bahan yang mudah terbakar, oksigen dan panas ialah 3 komponen yang memunculkan api. Dimana serta kapan saja kebakaran bisa terjadi. Sistem proteksi aktif dan pasif adalah Jenis System Perlindungan Bangunan Terhadap Bencana Kebakaran.

Gambar 1. Segi Tiga Api



Api kecil yang tidak langsung dimatikan ialah penyebab kebakaran. 3 unsur yang saling berkaitan, yaitu oksigen, bahan yang dapat terbakar (bahan bakar), dan peningkatan suhu disebut dengan "Segitiga Api". Kebakaran tidak mau padam jika 3 unsur itu masih ada.

Penyebab Terjadinya Kebakaran

1. Kelalaian, kecerobohan, kurang hati-hati dan kurang waspada terhadap aturan pemakai/konsumen energi listrik ialah penyebab kebakaran karena ulah manusia.
2. Proses kimia, tenaga listrik, dan fisik/mekanis ialah penyebab dari teknis.
3. Petir, letusan gunung berapi, batu bara yang terbakar serta curah hujan ialah penyebab kebakaran karena alam.

Sistem Pada Proteksi Kebakaran

Perencanaan yang ada pada tempat kerja diharuskan memperhitungkan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan dalam usaha penanggulangan kebakaran. Sistem proteksi kebakaran pada bangunan gedung dan lingkungan terdiri atas peralatan, kelengkapan dan sarana. Tujuan sistem proteksi aktif, proteksi pasif maupun langkah dalam pengelolaan melindungi bangunan serta lingkungannya terhadap bahaya dari kebakaran ialah guna dari teknik proteksi kebakaran.

METODE PENELITIAN

Menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif ialah metode penelitian yang digunakan. Untuk mengkaji dan mendeskripsikan secara kualitatif bagaimana motivasi pegawai Dinas Kebakaran atau Dinas BPBD Kota Bandar Lampung dalam menanggulangi kebakaran selama masa pandemi ialah tujuan dari penggunaan metode tersebut. Dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi, seluruh data diperoleh langsung dari informan di lapangan sesuai tujuan penelitian yang ingin dicapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi

Motivasi Internal

Dalam meningkatkan motivasi internal pegawai dimasa pandemi di Dinas Kebakaran Kota Bandar Lampung, yaitu dengan memberikan berbagai motivasi kepada pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan baik, kemudian bisa mengubah perilaku dalam menjalankan tujuan dari organisasi, serta dibuat untuk responsif dalam pemecahan pekerjaan yang ditugaskan, melalui diberikannya rangsangan, contohnya pegawai yang diberi peluang untuk dapat berkarya agar menambah disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, juga diberikan kesempatan agar dapat meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan serta pelatihan. Kepala Dinas BPBD Bandar Lampung, sesuai dengan hasil wawancara mengatakan bahwa: "Dimana pelaksanaan tugas dimasa pandemi Covid 19, pada umumnya pegawai lebih memotivasi diri sendiri (internal), hal tersebut terlihat dalam penyelesaian tugas-tugas secara cepat dan tepat, karena masih ada pegawai yang belum mau berubah walaupun diberi motivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai, sehingga mereka yang belum mau berubah karena kurang memotivasi diri". (Hasil wawancara Desember 2021).

Dari hasil wawancara tersebut serta didukung dari pendapat Winardi, (2016:1) mengungkapkan bahwa motivasi ada kaitannya dengan pertimbangan untuk mendorong atau mengerahkan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Motivasi ialah hal yang memiliki arti penting, yaitu hal yang mengakibatkan, meneruskan, dan membantu karakter manusia agar ingin bertugas dengan rajin dan antusias untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sesuai hasil penelitian tersebut, bahwa informan mengemukakan bahwa hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pelayanan akan meningkat melalui peningkatan motivasi internal pegawai, sehingga semua yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Segala pekerjaan dalam memberikan pelayanan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah dibuat dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja. Demikian bahwa pelayanan dimasa pandemi covid 19 di Dinas Kebakaran Kota Bandar Lampung sudah berjalan, namun perumusan dan penyusunan tentang operasionalisasi implementasi program yang harus ditempuh dan dilaksanakan dalam usaha memberikan pemahaman dan penyebar luasannya belum dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan belum dijalankan secara optimal,. Menurut peneliti bahwa kualitas pelayanan di Dinas BPBD Kota Bandar Lampung dimasa pandemi Covid 19 ini, merasakan adanya hambatan yang tentunya harus langsung memperoleh keperdulian dari pemerintah (Dinas BPBD Kota Bandar Lampung) untuk segera membereskan hambatan yang ada, contohnya terkait kualitas pelayanan di lapangan agar pelaksana selalu menyiapkan secara maksimal kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan terbaik, demikian juga masyarakat membutuhkan pelayanan agar segera dilayani dengan baik, memberikan penjelasan informasi yang ada dengan terbuka, sehingga masyarakat bisa memperoleh secara detail, hasilnya bisa mendorong pikiran positif bagi masyarakat dalam menggunakan layanan Dinas Kebakaran Kota Bandar Lampung tersebut.

Motivasi Eksternal

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa Pandemi Covid 19, maka diberikan berbagai motivasi agar pegawai dapat bertugas secara maksimal dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga tugas yang dijalankan dapat meningkat kualitasnya, jika tugas yang dijalankan memperoleh penghargaan dan pengakuan sehingga berbagai kesempatan akan diberi agar bisa mengembangkan sumber daya

manusianya, agar dapat menjaga kualitas kerjanya. Pemberian motivasi eksternal untuk memajukan keahlian pegawai dengan bentuknya sebuah penghargaan yang bisa memacu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Kepala Dinas BPBD kota Bandar Lampung, sesuai dengan hasil wawancara mengatakan “Setiap bulannya dimasa Pandemi Covid 19 ini, pegawai pada Dinas Kebakaran Kota Bandar Lampung walaupun terkadang melalui online, selalu mengadakan rapat, yang bertujuan memotivasi pegawai agar selalu melaksanakan tugasnya dengan baik, yang diharapkan juga kinerjanya meningkat dan selalu berkoordinasi dengan pihak lain agar pelaksanaan kegiatan berjalan secara lancar dalam menciptakan pelayanan kepada masyarakat”. (Hasil wawancara Desember 2021).

Sesuai hasil wawancara tersebut didukung oleh pendapat Nimran (2015:85), bahwa semua prosedur penyerahan motif bekerja kepada para bawahan sehingga pegawai bekerja secara ikhlas agar tujuan organisasi yang efisien dan ekonomis bisa tercapai adalah maksud dari motivasi. Kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis mutlak memperoleh perhatian serius dari para manajer dalam kehidupan berorganisasi. Dijelaskan penulis keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya begitu dipengaruhi oleh tingkat motivasi eksternal, pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan kinerja dapat meningkat. Dari penjelasan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kinerja dari pegawai dimasa pandemi covid-19 di Kantor BPBD Kota Bandar Lampung, pada dasarnya masih diperlukan pembinaan. Sebab dari aspek-aspek yang diamati biasanya informan mengatakan relatif belum optimal terkait motivasi pegawai, karena berbagai keterbatasan.

Aspek Aspek Pendukung Dan Penghambat Motivasi Pegawai

Dari pemaparan diatas dijelaskan mengenai kinerja pegawai pada masa pandemi di kantor BPBD Kota Bandar Lampung, diperlukan pembinaan. Sebab dari aspek-aspek yang diamati secara umum informan mengatakan bahwa motivasi pegawai rata-rata belum optimal, karena berbagai keterbatasan. Adapun aspek pendukung motivasi pegawai dalam meningkatkan Kinerja dimasa Pandemi Covid 19 yakni:

1. Sesuai dengan Tupoksinya Adanya peraturan yang mengatur tupoksi yaitu tugas pokok dan fungsi, sehingga para pegawai menjalankan pekerjaannya.
2. Berdasarkan Peraturan Walikota No. 47 Tahun 2009 yang diperbaharui menjadi Peraturan Daerah No. 5 tahun 2010 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung dan Peraturan Walikota No 70 tahun 2010 Tentang Fungsi Tugas dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung adanya pegawai yang selalu siap melaksanakan tupoksi .
3. Tersedianya fasilitas mobil yang selalu siap digunakan untuk mobilitas ketika terjadi bencana. Adanya penambahan 5 armada mobil pemadam kebakaran atau disebut dengan damkar untuk BPBD oleh pemerintah kota. Ditambahkannya armada damkar tersebut dilakukan selaku langkah untuk memajukan kinerja dalam hal kesiapan mengatasi tantangan terkait bencana serta pelayanan kepada masyarakat Bandar Lampung. (<https://m.lampost.co>, akses 22/02/22). Jadi saat ini mobil Pemadam Kebakaran yang dimiliki dengan total sudah ada 7 unit damkar dengan kapasitas sebesar 3.500 liter. Bagi unit damkar sendiri yang sudah ada sekarang berjumlah 20 unit (12 pemadam dan 8 suplai).

Aspek Penghambat Motivasi Pegawai

1. Kualitas aparatur yang ada secara menyeluruh masih jauh dari keadaan ideal yang hendak dicapai. (Farida, 2013:55) dalam hal ini motivasi kerja pegawai yang masih sangat rendah sehingga untuk membereskan pekerjaan tepat waktu belum optimal, serta terbatasnya jumlah pegawai. Peran penting SDM dalam organisasi ialah menyatakan setiap potensi yang ada pada individu bisa digunakan dalam meraih kesuksesan agar dapat memperoleh tujuan individu maupun organisasi secara baik. SDM berperan dalam menentukan maju dan berkembangnya organisasi. Jadi kualitas SDM yang ada menjadi penentu majunya suatu organisasi. Dari proses wawancara dengan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung dengan jumlah 98 pegawai (pendidikan terakhir SMA sebanyak 36 orang, Diploma 19 orang, 33 orang untuk S1, 10 orang untuk S2). Rata-rata didominasi pendidikan SMA disebabkan karena pendidikan SMA lebih dibutuhkan. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung melaksanakan berbagai upaya agar dapat memajukan keahlian pekerja melalui pelatihan pendidikan tiap tahun. Untuk jumlah aparat tenaga pemadam kebakaran masih kekurangan. Jumlah aparat pemadam kebakaran yang ada berjumlah 246 personil dan driver 48 orang, sedangkan jumlah ideal yang harusnya dimiliki 400 personil. Selain kekurangan dalam hal jumlah personil, juga masih kurang pekerja tersertifikasi sehingga dengan diadakannya pendidikan, pelatihan, dan keterampilan sangat dibutuhkan pegawai demi menunjang kompetensinya.
2. Fasilitas kerja belum dapat dikatakan memadai, Sumber Daya Manusia yang ada juga belum optimal, juga fasilitas yang digunakan untuk mobilitas seperti mobil Pemadam jumlahnya masih minim, ruang kerja yang belum sepenuhnya nyaman, sehingga akhirnya berdampak pada pegawai yang tidak bisa

melakukan pekerjaannya secara optimal juga mengakibatkan kinerjanya belum seperti yang diinginkan.

3. Masih perlu diberi peluang yang sebesar-besarnya dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusianya (SDM), baik melalui pendidikan formal, kursus-kursus, pelatihan, maupun pendidikan penjenjangan bagi pegawai yang memenuhi syarat akibat dari budaya birokrasi yang belum sepenuhnya berorientasi pada kualitas kerja, alhasil target peningkatan kinerja pekerja bisa dicapai terkait perencanaan yang telah dibuat. walaupun disadari bahwa sampai sekarang pelaksanaan kegiatan tersebut belum terlaksanakan secara optimal, serta peningkatan mutu fasilitas kerja, seperti ruang bekerja nyaman, dan fasilitas-fasilitas kerja yang ada dapat memadai.

KESIMPULAN

1. Pemberian motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja Dinas Kebakaran Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor BPBD, telah dilaksanakan sesuai aspek yang dibahas tentang motivasi internal, yaitu: adanya keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya, memenuhi keinginannya dan motivasi eksternal, yaitu adanya motivasi yang diberikan pimpinan untuk memenuhi target pekerjaan, dengan mengadakan rapat setiap bulannya, serta memotivasi staf untuk bekerja efektif. Walaupun dengan keterbatasan fasilitas yang ada relatif kurangnya fasilitas pendukung dalam pelaksanaan tugas kantor seperti jaringan internet yang kurang cepat, kurangnya tenaga yang profesional, yang dapat menjalankan fasilitas tersebut.
2. Adapun Aspek-aspek pendukung pelaksanaan motivasi pegawai dalam meningkatkan Kinerja pegawai yaitu: (1) Adanya peraturan yang mengatur Tugas Pokok dan Fungsi, sehingga para pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Tupoksinya, (2) Kesiapan pegawai yang selalu semangat dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi, (3) Tersedianya fasilitas mobil yang selalu siap digunakan untuk mobilitas ketika terjadi bencana. Sedangkan Aspek penghambatnya adalah: (1) Belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta terbatasnya jumlah pegawai disebabkan karena motivasi pegawai masih rendah. (2) Fasilitas kerja yang belum memadai secara optimal, seperti mobil Pemadam yang masih minim, ruang kerja yang nyaman, (3) Dalam hal pemajuan kualitas SDM, dengan kursus-kursus, pelatihan, pendidikan formal serta pendidikan penjenjangan bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan yang belum sepenuhnya berorientasi pada kualitas kerja, alhasil dianggap perlu diberikan peluang yang sebesar-besarnya, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai sesuai rencana yang sudah dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, M. 2016. Pengantar Bisnis. Jakarta: PT Grmedia Pustaka Utama.
- Farida, I. 2013, Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan Dan Pelatihan Birokrat Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Di Pemerintahan Kota Bandar Lampung). *Sosiohumaniora*, 15(1), 55-63.
- Farida, I. 2016, Kepemimpinan Dalam Pembangunan Sektor Publik Berbasis Pengetahuan. *e-JKPP*, 2(1).
- Malayu Hasibuan S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. 2016. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moenir, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: Gunung Agung. 2012.
- Nawawi, H. Handari., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. UGM Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. (Terj. Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan). Edisi 8. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian P. Sondang, 2016. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwarna, G.S. 2014, Hubungan Antara Kesesuaian Minat Kerja Dengan Motivasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Pekerja Pemula. Skripsi sarjana, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Winardi. 2016, Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Westra, P., Sutarto, & Syamsi, I. (2011). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana..