

**EFEKTIVITAS KERJA BADAN *SEARCH AND RESCUE* NASIONAL  
(BASARNAS) DALAM PENANGANAN BENCANA DI KOTA  
TANJUNGPINANG**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Oleh :**

**SARTIKA DEWI**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MARITIM RAJA HAJI  
TANJUNGPINANG  
2015**

**EFEKTIVITAS KERJA BADAN SEARCH AND RESCUE NASIONAL  
(BASARNAS) DALAM PENANGANAN BENCANA DI KOTA  
TANJUNGPINANG  
SARTIKA DEWI**

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP UMRAH

**A B S T R A K**

Badan SAR Nasional (disingkat Basarnas) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*Search And Rescue/SAR*). Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan/atau penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional. Hal ini sangat membutuhkan tenaga dan bantuan dari anggota SAR Tanjungpinang yang efektif untuk memberikan bantuan pertolongan dan pencarian terhadap korban bencana. Setiap anggota Basarnas diharapkan mampu untuk menangani setiap bencana yang datang secara tiba-tiba, untuk itu dibutuhkan anggota Basarnas yang dapat cepat dan tanggap dan memiliki pengetahuan yang baik dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya dilapangan yang penuh resiko.

Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah Tujuan penelitian untuk mengetahui Efektivitas Kerja Badan *Search And Rescue* (SAR) Dalam Penanganan Bencana Di Kota Tanjungpinang Dalam pembahasan skripsi ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan teori Ellies (2005:62). Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian maka dapat dianalisa bahwa Efektivitas Pegawai SAR Kota Tanjungpinang dalam Penanganan Bencana di Kota Tanjungpinang belum baik dan harus ada beberapa hal yang diperhatikan hasil kerja pegawai SAR masih ada yang perlu diperhatikan karena pegawai SAR Tanjungpinang jika dikantor masih sering menunda pekerjaan. Banyak diantara mereka tidak mengerjakan pekerjaannya dan lebih senang menggunakan waktu lenggangnya untuk bersantai. Seharusnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan tepat waktu adalah dengan menggunakan cara semua pekerjaan dibagi rata. semua dapat porsi masing-masing dan tidak ada lagi yang boleh menganggur.

Kata Kunci : Efektivitas Kerja

# **THE EFFECTIVENESS OF THE WORK OF THE NATIONAL SEARCH AND RESCUE AGENCY (BASARNAS) IN DISASTER MANAGEMENT IN THE CITY OF TANJUNG PINANG**

**RINA WATI**

*Students of Administrative Science State, FISIP, UMRAH*

## **A B S T R A C T**

*National SAR Agency (abbreviated Basarnas) is the Indonesian Ministry of Non-Government Organization in charge of implementing government duties in the field of search and rescue (Search And Rescue / SAR). Basarnas has a fundamental duty to implement coaching, coordinating, and controlling the potential of SAR in the SAR activities of persons and material missing or feared missing or in danger in the shipping and / or aviation, as well as providing assistance in disasters and other disasters in accordance with national regulations and international SAR , It is in desperate need of aid workers and members of Tanjungpinang SAR effective to provide relief assistance and the search for victims of the disaster. Each member Basarnas expected to be able to deal with any disaster that comes suddenly, for it takes Basarnas members who can be fast and responsive and have a good knowledge and skills in accordance with his work in the field full of risks.*

*The aim of this study is basically the purpose of research to Work Effectiveness Agency Search And Rescue (SAR) in Disaster Response in Tanjungpinang In the discussion of this thesis uses qualitative descriptive study and using the theory of Ellies (2005: 62). Informants in this study amounted to 5 people. The data analysis technique used in this research is descriptive qualitative data analysis techniques.*

*From the research results can be analyzed that the Employee Effectiveness Tanjungpinang SAR in Disaster Management in Tanjungpinang is not good and there are some things that should be considered the work of employees of the SAR still exist that need to be considered as employees of Tanjungpinang SAR if the office is still frequently delay the work. Many of them did not do his job, and prefer to use the time to relax lenggangnya. Was supposed to finish the job quickly and on time is to use all means work is divided evenly. all can servings each and nothing else is allowed to idle.*

*Keywords: Work Effectiveness*

## **EFEKTIVITAS KERJA BADAN SEARCH AND RESCUE NASIONAL (BASARNAS) DALAM PENANGANAN BENCANA DI KOTA TANJUNGPINANG**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan suatu organisasi. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat (Kiswanto, 2010).

Suatu organisasi tidak akan dapat mencapai sasarannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan maka individu dalam pencapaian efektivitas menjadi penting, karena efektifitas oraganisasi pada dasarnya adalah efektivitas perseorangan. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, di negara, dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerjanya mendukung pemerintah dan pembangunan dituntut untuk berdaya guna dan berhasil guna. Efektivitas kerja pegawai merupakan bagaian dari proses manajerial dalam

rangka meningkatkan kinerja organisasi yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Keselamatan di daerah diwujudkan melalui kebijakan pemerintah daerah dalam pencarian dan perolongan yang bertujuan untuk menciptakan keselamatan masyarakat di daerah harus didukung atas kerjasama yang erat serta memiliki komitmen yang kuat antar lembaga/instansi yang berkaitan dengan keberadaan masyarakat serta lingkungan sekitar, pentingnya peran pemerintah dalam menjamin keselamatan sangat penting untuk diperhatikan dan diketahui oleh masyarakat yang bertujuan agar masyarakat akan merasa nyaman dengan adanya instansi pemerintah yang secara langsung menjamin keselamatan dan bertindak jika terjadi permasalahan.

Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 36 Tahun 2006 Tentang Pencarian dan Pertolongan dijelaskan bahwa SAR (*Search and Rescue*) memiliki potensi yang sangat besar dalam usaha dan kegiatan yang meliputi mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran dan atau penerbangan, mencari kapal dan atau pesawat udara yang mengalami musibah. Potensi tersebut meliputi sumber daya manusia ,sarana, dan prasarana yang dapat dimanfaatkan untumenunjang

kegiatan operasi *Search and Rescue*.

Badan *Search and Rescue* Nasional (disingkat Basarnas) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*Search And Rescue/SAR*).

Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan/atau penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya

sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional.

Secara jelas tugas dan fungsi SAR adalah penanganan musibah pelayaran dan/ atau penerbangan, dan/ atau bencana dan/ atau musibah lainnya dalam upaya pencarian dan pertolongan saat terjadinya musibah. Penanganan terhadap musibah yang dimaksud meliputi 2 hal pokok yaitu pencarian (*search*) dan pertolongan (*rescue*). Dalam melaksanakan tugas penanganan musibah pelayaran dan penerbangan harus sejalan dengan IMO dan ICAO.

Adanya perubahan situasi dan kondisi Indonesia serta untuk terus mengikuti

perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) maka organisasi SAR di Indonesia terus mengalami penyesuaian dari waktu ke waktu. Organisasi SAR di Indonesia saat ini diatur dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 43 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan dan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 79 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor SAR. Dalam rangka terus meningkatkan pelayanan SAR kepada masyarakat, maka pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2006 tentang Pencarian dan

Pertolongan yang mengatur bahwa Pelaksanaan SAR (yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong, dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya) dikoordinasikan oleh BASARNAS yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Menindak lanjuti Peraturan Pemerintah tersebut, BASARNAS saat ini sedang berusaha mengembangkan organisasinya sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagai upaya menyelenggarakan

pelaksanaan SAR yang efektif, efisien, cepat, handal, dan aman

Adapun salah satu kebijakan yang dijalankan oleh Badan SAR khususnya Kantor SAR Kota Tanjungpinang yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2006 tentang pencarian dan pertolongan karena Kantor SAR merupakan instansi yang berwenang dan bertanggungjawab dalam setiap pencarian dan pertolongan perlu diberikan kewenangan dan tanggungjawab yang lebih luas.

Hal ini sangat membutuhkan tenaga dan

bantuan dari anggota SAR Tanjungpinang yang efektif untuk memberikan bantuan pertolongan dan pencarian terhadap korban bencana. Setiap anggota Basarnas diharapkan mampu untuk menangani setiap bencana yang datang secara tiba-tiba, untuk itu dibutuhkan anggota Basarnas yang dapat cepat dan tanggap dan memiliki pengetahuan yang baik dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya dilapangan yang penuh resiko. Namun kenyataannya adalah masih ada anggota Basarnas yang pada saat piket harian datang terlambat bahkan tidak ada di tempat, kemudian masih ada diantara mereka yang tidak dapat memanfaatkan waktu



dengan baik hal ini diketahui dari banyaknya tugas yang menumpuk seperti laporan-laporan. Uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “EFEKTIVITAS KERJA BADAN SEARCH AND RESCUE NASIONAL (BASARNAS) DALAM MENANGANI BENCANA DI KOTA TANJUNGPINANG”

## **B. Landasan Teoritis**

### **1. Efektivitas**

Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan telah dapat diselesaikan tepat waktu dengan sempurna dan target telah dicapai sesuai dengan yang dikehendaki. Menurut Gie (1998:37) yang berpendapat bahwa “Efektivitas kerja yaitu suatu efek yang terjadi

akibat sesuatu yang dikehendaki, jadi perbuatan orang atau pegawai yang efektif merupakan perbuatan yang dapat menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki oleh orang atau pimpinan yang mengarahkannya”

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tepat dan menggunakan potensi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, efektivitas kerja pegawai akan lebih efektif apabila adanya pimpinan yang juga efektif dalam mengarahkan para pegawai tersebut.

Efektivitas merupakan ukuran atau standar yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan dalam tujuan itu

dapat tercapai, baik dalam jangka waktu yang digunakan, kualitas atau mutunya dan besaran kuantitas atau jumlahnya, dengan menggunakan masukan yang digunakan, baik berupa tenaga kerja, mesin dan sebagainya. Dalam bahasa yang lebih sederhana dapat dinyatakan bahwa efektivitas kerja itu merupakan perbandingan antara masukan (sumber daya yang digunakan) dibandingkan dengan keluaran atau hasil yang telah dicapai.

Pendapat lain dikemukakan oleh Amirullah dkk (2004:8) bahwa efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian hasil akhir yang sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan

tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya, dengan demikian antara efektivitas dan efisiensi itu saling terkait.

## **2. Efektivitas kerja pegawai**

Efektivitas kerja pegawai adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Dalam pelaksanaan kerja pegawai harus diperlukan dukungan pimpinan unit demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari hasil kerja tersebut. Seperti yang diungkapkan dalam *Bacal* (2004:ix) menyebutkan sebagai berikut : pimpinan harus peduli tentang pengelolaan kinerja pegawai karena komunikasi antara pimpinan unit dan

pegawai sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan semangat dan motivasi, dan memungkinkan koordinasi pekerjaan setiap pegawai dengan sasaran kelompok dan organisasi. Ditambahkan pula oleh *Bacal* bahwa dalam hubungannya dengan manajemen kinerja pegawai sebagai suatu proses komunikasi hendaknya secara terus menerus dilakukan, dalam kerangka kerja sama antara seorang pegawai dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut :

1. Fungsi kerja pegawai yang paling dasar
2. Bagaimana pekerjaan pegawai tersebut berkontribusi pada sasaran organisasi

3. Apa maknanya, dalam arti konkret, melakukan pekerjaan dengan baik
4. Bagaimana prestasi kerja akan diukur
5. Rintangan apa yang akan mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan tersebut dapat diminimalkan atau dienyahkan
6. Bagaimana pegawai dan atasan akan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari uraian tersebut semakin jelaslah, bahwa efektivitas kerja pegawai itu merupakan aktivitas kemampuan dari pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan berbagai potensi serta sarana dan prasarana yang dimiliki. Adapun ukuran

efektivitas kerja yang dapat digunakan dalam melihat efek atau tidaknya kerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat digunakan dengan melihat penggunaan tenaga atau pegawai yang dipakai, prosedur kerja yang berlaku dan ketersediaan peralatan kerja dalam membantu para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pendapat Ellis (2005:62) menyebutkan bahwa yang menjadi efektifitas kerja pegawai dilihat dari :

1. Spesifik (*Specific*)  
adalah apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung.
2. Dapat diukur (*Measurable*) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui

bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan.

3. Dapat dicapai (*attainable*) yaitu apakah tujuan yang disusun realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu.
4. Relevan (*Relevant*) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan pengalaman.
5. Dapat dilacak (*Trackable*) yaitu bagaimana kemajuan ini dapat dilacak

sesuai dengan batas waktu, dan kapan tujuan harus dicapai.

Lebih lanjut Steers (1985:209)

menyatakan bahwa :

”Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Organisasi  
Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Mengenai struktur ditemukan bahwa meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja pegawai, sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, formalisasi tugas dan penggunaan teknologi peralatan kerja.
2. Lingkungan  
Lingkungan luar dan dalam dari organisasi juga ikut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam organisasi, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat bergantung kepada tiga hal, yaitu (a) tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, (b) ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan dan, (c)

tingkat rasionalitas organisasi.

3. Pekerja  
Faktor anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas, karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat diantara para pekerja sangat penting artinya karena pekerja yang berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha diarahkan ketujuan.
4. Kebijakan dan praktek manajemen  
Selanjutnya kebijakan-kebijakan yang diambil dan diterapkan oleh manajemen juga akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam organisasi, misalnya penetapan tujuan strategi, pemanfaatan sumber daya, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi”.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Disamping hal di atas perlu juga

diketahui bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi bukanlah satu-satunya ukuran keberhasilan organisasi dalam melaksanakan suatu kegiatan. Karena disamping hal tersebut dimensi waktu dan efisiensi tenaga dan biaya juga harus diperhatikan.

Dikemukakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2001:136) bahwa organisasi dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya dengan menggunakan berbagai sarana atau teknik agar tercapainya efektivitas kerja yaitu “Efektivitas organisasional dapat dicapai lebih baik bila komunikasi yang mengalir melalui saluran-saluran vertikal dan horizontal adalah formal, berisi informasi mengenai isi dan masalah-masalah pekerjaan, dan ditransmisikan “*face to face*” (tatap muka) diantara orang-

orang yang secara langsung bersangkutan dengan penyelesaian tugas.

Pendapat Sumaryadi (2005:105) bahwa pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan yang ditetapkan. Selanjutnya diungkapkan pula bahwa efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan bagaimana sasaran telah dicapai. Basarnas dapat dikatakan efektif apabila kantor tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi tersebut jelaslah dalam suatu organisasi paling tidak terdapat tiga elemen yang satu sama lain saling berhubungan. Ketiga elemen organisasi tersebut adalah sebagai berikut : (1) Terdiri dari

sekelompok orang, (2) Adanya interaksi dan kerjasama, dan (3) Memiliki tujuan bersama.

Lebih lanjut dikemukakan Amirullah dan Budiyo (2004:167) bahwa organisasi dapat diartikan sebagai proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas, dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan diantara elemen-elemen organisasi sehingga orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama secara efisien dan efektif. Menurut Amirullah dan Budiyo (2004:8) bahwa efisiensi merupakan bagian yang terpenting dalam manajemen. Efisiensi itu mengacu pada hubungan antara keluaran dan masukan (*output/input*). Kemudian menurut

Drucker (Amirullah dan Budiyo, 2004:8) efisiensi berarti mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing things right*), sedangkan efektif adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*). Dalam definisi yang lebih sederhana efisiensi itu menunjukkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber daya dengan benar dan tidak ada pemborosan.

Berkenaan dengan konsep efektivitas di atas, maka Campbell (Sumaryadi 2005:105) mengemukakan bahwa dalam mengukur dimensi atau kriteria efektivitas adalah sebagai berikut : “Kualitas, produktivitas, kesiagaan, efisiensi, laba atau penghasilan, pertumbuhan, pemanfaatan lingkungan, stabilitas, perputaran atau keluar masuknya pekerja, kemangkiran, kecelakaan, semangat

kerja, motivasi, kepuasan, penerimaan tujuan-organisasi, kepaduan konflik-konflik kompak, keluasan adaptasi, penilaian oleh pihak luar.”

Kemudian dilanjutkan dengan pendapat Gibson (Sumaryadi 2005:105) yang mengemukakan beberapa kriteria efektivitas, yaitu : kriteria jangka pendek-produksi, mutu, efisiensi, fleksibilitas dan kepuasan, pengembangan, kriteria jangka menengah-persaingan dan kriteria jangka panjang-kelangsungan hidup. Dikaitkan dengan konsep efektivitas tersebut di atas, maka konsep pelaksanaan kerja pegawai dipandang sebagai suatu kegiatan dalam rangka pelaksanaan atau perwujudan hak, wewenang dan kewajiban pegawai, untuk mengatur dan mengurus pekerjaannya sendiri. Dengan demikian efektivitas kerja

pegawai dapat dikemukakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dalam pelaksanaan atau perwujudan hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus pekerjaannya sendiri.

Dilanjutkan oleh Sumaryadi (2005:107) bahwa berdasarkan beberapa kriteria ukuran efektivitas di atas, terdapat sejumlah kriteria yang dapat dijadikan ukuran efektivitas kerja pegawai yaitu : produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, dan kepuasan.

Produktivitas secara keseluruhan artinya, keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi, yang lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, bahan teknologi, dan energi. Salah



satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal sebagai produktivitas individu. Individu yang dimaksud adalah Pegawai yang dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Efektivitas dan efisiensi erat kaitannya dengan kualitas, sebagai suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan. Konsep ini hanya dapat berorientasi kepada masukan, keluaran atau keduanya. Disamping itu kualitas juga berkaitan dengan proses produksi yang akan berpengaruh pada kualitas hasil yang dicapai secara keseluruhan.

Menurut Robbins (Purwanto: 2007 : 36) untuk mengukur efektivitas organisasi dapat diukur dari tiga pendekatan yaitu

pencapaian tujuan, sistem, konstituensi strategis.

Pendapat lain dikemukakan oleh jones (Purwanto:2007:43) yaitu efektivitas organisasi diukur dari tiga pendekatan yaitu :

1. Pendekatan sumber eksternal yaitu mengukur efektivitas organisasi berdasarkan kemampuannya dalam menjalin hubungan dengan pihak eksternal.
2. Pendekatan sistem internal yaitu mengukur efektivitas organisasi dengan mengukur kinerja intern organisasi dalam menjalankan fungsinya.
3. Pendekatan teknis yaitu mengevaluasi kemampuan organisasi dalam mengkonversi keterampilan dan sumber-sumber menjadi

barang dan jasa secara efisien.

Dari kedua pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai efektivitas organisasi dibutuhkan beberapa pendekatan, baik internal maupun eksternal sehingga dapat di ukur apakah suatu organisasi dapat dikatakan efektif atau tidak efektif.

Purwanto (2007:31) mengatakan bahwa pada umumnya efektivitas organisasi diberikan pengertian sebagai kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efisien dengan sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat diatas jelas diterangkan bahwa jika suatu organisasi ingin berjalan secara efektif hendaknya mendaya gunakan semua sumber-sumber daya yang telah ada, baik sumber daya manusia seperti pegawai maupun sumber-

sumber lainnya seperti sarana prasarana yang ada dikantor tersebut.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **1. Spesifik**

Dalam dimensi spesifik maksudnya apa sebenarnya yang diharapkan bagi pelaksanaan kerja pegawai SAR dalam penanganan bencana di Kota Tanjungpinang. Hal ini dapat dirumuskan dengan : Dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai SAR di Kota Tanjungpinang selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dengan baik. Seperti cepat tanggap dalam menangani musibah yang ada. secara umum memang kemampuan para personil sudah baik, karena para personil sudah mengikuti berbagai macam diklat dan pendidikan non formal. namun perlunya ada peningkatan kemampuan personil SAR mengingat akan adanya

perubahan ilmu dan teknologi. Personil harus mampu untuk mengikuti setiap perkembangan.

## 2. Dapat diukur

Dimensi Dapat diukur dapat dilihat yaitu hasil kerja pegawai SAR masih ada yang perlu diperhatikan karena pegawai SAR Tanjungpinang jika dikantor masih sering menunda pekerjaan. Banyak diantara mereka tidak mengerjakan pekerjaannya dan lebih senang menggunakan waktu lenggangnya untuk bersantai. Seharusnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat dan tepat waktu adalah dengan menggunakan cara semua pekerjaan dibagi rata. semua dapat porsi masing-masing dan tidak ada lagi yang boleh menganggur.

## 3. Dapat dicapai

Dalam dimensi dapat dicapai diketahui bahwa kemampuan para

personil dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan sudah baik, seluruh personil SAR Tanjungpinang sudah mendukung dan menyadari bahwa peraturan ini dibuat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang butuh pertolongan. Maka dari itu dibutuhkan pemahaman serta kesungguhan dalam menjalankannya. Karena suatu kebijakan tidak akan pernah tercapai tanpa didukung oleh seluruh pegawai atau personilnya.

## 4. Relevan

Dalam dimensi relevan diketahui bahwa pelaksanaan tugas sudah dapat berjalan dengan baik karena adanya pembagian tugas yang jelas dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dimana BASARNAS membentuk kemitraan dengan forum koordinasi Search dan Rescue Daerah (FKSD).

## 5. Dapat dilacak

Dimensi dapat dilacak diketahui bahwa kemajuan dari pegawai SAR ini dapat dilacak sesuai dengan batas waktu, dan kapan tujuan harus dicapai, hal ini dapat dilihat dari indikator adanya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya khususnya pada saat dilapangan namun kenyataannya masalah disiplin pegawai masih dianggap kurang. Apalagi saat pelaksanaan jaga. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2006 menegaskan Badan SAR Nasional melakukan siaga SAR selama 24 jam secara terus menerus untuk melakukan pemantauan musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai/personil yang siap siaga datang tepat waktu untuk

menghindari hal yang tidak diinginkan karena bencana adalah suatu hal yang tidak bisa diprediksi sehingga dibutuhkan tingkat disiplin personil SAR yang tinggi.

## **D. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian maka dapat dianalisa bahwa Efektivitas Pegawai SAR Kota Tanjungpinang dalam Penanganan Bencana di Kota Tanjungpinang belum baik dan harus ada beberapa hal yang diperhatikan, Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi dibawah ini yaitu dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai SAR di Kota Tanjungpinang selalu dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dengan baik. Seperti cepat tanggap dalam menangani musibah yang ada. secara umum memang kemampuan para personil sudah baik, karena para

personil sudah mengikuti berbagai macam diklat dan pendidikan non formal. namun perlunya ada peningkatan kemampuan personil SAR mengingat akan adanya perubahan ilmu dan teknologi. Personil harus mampu untuk mengikuti setiap perkembangan. Pelaksanaan tugas sudah dapat berjalan dengan baik karena adanya pembagian tugas yang jelas dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dimana BASARNAS membentuk kemitraan dengan forum koordinasi Search dan Rescue Daerah (FKSD). Apalagi saat pelaksanaan jaga. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2006 menegaskan Badan SAR Nasional melakukan siaga SAR selama 24 jam secara terus menerus untuk melakukan pemantauan musibah pelayaran dan/atau penerbangan, atau bencana atau musibah lainnya.

## **2. Saran**

Ada beberapa saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Basarnas dalam penanganan bencana di Kota Tanjungpinang, berikut saran yang diberikan :

1. Sebaiknya ada pelatihan pendukung yang dilakukan secara merata untuk para personil agar dapat lebih terampil saat dilapangan
2. Pegawai Basarnas memang dibentuk sebagai pegawai lapangan yang sigap, namun jika bencana tidak ada sebaiknya para pegawai dapat melakukan kegiatan yang lebih baik seperti mengerjakan pekerjaan yang bisa diselesaikan tanpa harus membuang waktu dengan bersantai.

3. Sebaiknya selalu dilakukan pengawasan terhadap para pegawai ada ataupun tidak sedang dalam penanganan bencana agar dapat bekerja lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Karl. 1983. *Pengembangan Organisasi*. Bandung : Angkasa
- Amirullah dan Budiyo, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amirullah dan Budiyo, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya*. Jakarta: Gramedia
- Bacal, Robert. 2005. *How to Manage Performance (24 Poin Penting Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : BIP.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. 2005. *Organization Development and Change*. 6th Ed. South-Western College Publishing
- Ellis, Carol W. 2005. *Management Skills for new Managers (terjemahan Natalia R. Sihandri)* Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Gie, The Liang. 1998. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Nur Cahaya.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, John M , Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Keban, Yermis T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, teori, dan isu*. Jakarta : Gava Media
- Makmur, Syarief. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Purwanto, Agus Joko. 2007. *Teori Organisasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. 2001. *Organisasi Perusahaan (Teori Struktur dan Prilaku)*. Yogyakarta : BPFE.

- Veithzal, Rivai,. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhalindo
- , 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT Bumi Aksara
- Sigit, Soehardi. 2003. Esensi Perilaku Organisasi. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Soehartono, Irawan. 2002. Metode Penelitian Sosial.Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Steers. Richard. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Alih Bahasa Magdalena Jamin. Jakarta : Erlangga : Cetakan kedua.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sumaryadi, I Nyoman.2005. Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat.Jakarta : Citra Utama
- Sumaryadi, I. Nyoman. 2005. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta : Citra Utama.
- Sumaryadi, Nyoman. 2005. *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*, Jakarta : Citra Utama.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein, 2002. Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.