

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Isbandi dalam Hamzah, istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.¹ Sebelum mengacu pada pengertian motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.²

Lebih lanjut, Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika

¹ Hamzah B.Uno. *Teori Motivasi & Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2018. Hal 3

² *Ibid*

membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.³

Arti motivasi menurut para ahli :

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁴

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.⁵

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sikap, perilaku maupun keinginan atau dorongan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi selalu tergantung dengan motif dalam

³ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4 No.1 Januari 2019. Hal 47-62

⁴ Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013. Hal 119

⁵ Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010. Hal 40

individu sehingga akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian tujuan organisasi akan tercapai.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Mengukur motivasi kerja dalam suatu organisasi bukanlah suatu hal yang sederhana, karena motivasi dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut kebutuhan, maka pemenuhan kebutuhan penting dilakukan untuk meningkatkan keinginan atau dorongan karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.⁶

Menurut Hasibuan dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan mengenai ukuran atau indikator motivasi kerja, sebagai berikut : ⁷

1. Kebutuhan Fisik.
Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman.
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

⁶ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. *Op. Cit.* Hal 50.

⁷ Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 53

3. Kebutuhan sosial.
Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

Berdasarkan teori diatas, diharapkan dapat mengukur tingkat Motivasi kerja. Dalam hal ini adalah Motivasi Kerja Relawan Posko Siaga Bencana Kecamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Terhadap Responsibilitas Penanganan Bencana di Wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Herzberg dalam Rizky Nur Adha menyebutkan bahwa motivasi kerja terdiri dua faktor, yaitu : ⁸

1. *Motivation Factor*

Merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai.

2. *Hygiene factor*

Merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja.

⁸ *Ibid.* Hal 41

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang dimilikinya. Dimana, kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi seseorang dalam motivasi untuk bekerja, antara lain :

1. Motivasi bekerja berbeda-beda antara yang satu dan yang lainnya.
2. Dasawarsa sebelumnya, telah ada perubahan yang signifikan dalam sikap pekerja terhadap pekerjaan.
3. Peningkatan program sosial yang didukung oleh pemerintah telah menyumbang secara signifikan terhadap penurunan motivasi kerja.⁹

2.1.4 Teori Kebutuhan Motivasi

Ada beberapa teori yang menganggap individu berkelakuan dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan didasari oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Terdapat tiga teori kebutuhan yang utama dari motivasi, sebagai berikut :¹⁰

1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu

⁹ Tri Andjarwati. *Motivasi dari sudut pandang teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol 1 No 1 April 2015. Hal 47

¹⁰ *Ibid.* Hal 48

sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan dalam tingkatan kebutuhan berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
Makanan, air, seks, tempat perlindungan.
- b. Kebutuhan Rasa aman
Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.
- c. Kebutuhan Sosial
Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.
- d. Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan.

Kesimpulan dua teori Hirarki Kebutuhan Maslow yaitu : a). Kebutuhan kepuasan bukanlah motivator suatu perilaku, b). Bila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi maka, kebutuhan yang lebih tinggi akan menjadi penentu perilakunya. Jika pekerjaan

telah memenuhi beberapa kebutuhan yang lebih tinggi maka hal tersebut akan menentukan dalam motivasi kerja. Tingkat aspirasi sangat berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan, dan sikap akan menentukan jalan yang akan ditempuh seseorang untuk pencapaian kebutuhannya. Kategori kebutuhan yang paling pokok yang dikemukakan Maslow adalah aktualisasi diri. Keyakinan akan hal ini merupakan dasar asumsi teori Y McGregor tentang motivasi yang didasarkan pada pengaturan diri, pengendalian diri, motivasi dan kematangan.

2. Teori Motivasi Higiene Herzberg

Teori motivasi higiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda. Faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor higiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

Pemuas	ketidakpuasan
1. Prestasi	1. Kebijakan perusahaan
2. Penghargaan	2. Pengawasan
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Kondisi kerja
4. Tanggung jawab	4. Hubungan dengan yang lain
5. Kenaikan pangkat	5. Gaji
6. Perkembangan	6. Status
	7. Keamanan kerja
	8. Kehidupan pribadi

Tabel 2.1 Teoring Motivasi Higiene Herzberg

Herzberg menggunakan istilah '*hygiene*' dalam pengertian yang berhubungan dengan medis yaitu yang berfungsi menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja. Herzberg mengidentifikasi dan membandingkan dinamika *hygiene* dan motivasi sebagaimana dijelaskan berikut:

a. Dinamika *Hygiene*

Dasar psikologis kebutuhan *hygiene* adalah menghindari resiko dari lingkungan kerja antara lain : 1). Sumber yang menimbulkan resiko jumlahnya tidak terbatas, 2). Perbaikan *hygiene* hanya berpengaruh jangka pendek, 3). Kebutuhan *hygiene* bersiklus secara alami, 4). Kebutuhan *hygiene* merupakan hal yang menentukan, 5). Tidak ada jawaban akhir untuk kebutuhan *hygiene*.

b. Dinamika Motivasi

Dasar psikologis motivasi adalah kebutuhan perkembangan pribadi, antara lain : 1). Daya pendorong (motivator) untuk kepuasan jumlahnya terbatas, 2). Perbaikan motivator (daya pendorong) berpengaruh jangka panjang, 3). Kebutuhan motivator (daya pendorong) tidak ada batasnya, 4). Tidak ada jawaban untuk kebutuhan motivator (daya pendorong).

Menurut Herzberg, *hygiene* tidak bisa memotivasi, dan jika hal ini digunakan untuk mencapai tujuan bisa jadi mengakibatkan hasil yang negatif dalam jangka panjang. Lingkungan yang sehat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang demikian tidak dapat mengarahkan seseorang ke penyesuaian diri yang minimal, yaitu ketidakadaan kepuasan. Kebahagiaan '*positif*' kelihatannya membutuhkan pencapaian pertumbuhan psikologis.

Faktor *hygiene* selalu dan kemungkinan lebih mudah diukur, dikendalikan dan digerakkan daripada motivator (faktor pendorong). Motivator lebih rumit dan subjektif, dan sering terlalu sukar untuk

diukur. Tetapi sejauh para pimpinan berkonsentrasi pada hygiene, tetapi di lain pihak mengabaikan daya pendorong, maka akan memungkinkan para pekerja akan mencari faktor hygiene yang lebih jauh. Hal ini akan berakibat negatif dalam pengembangan tenaga kerja yang memiliki motivasi.

Kepuasan pekerjaan yang terbentuk dari dua sifat yang unipolar tidak unik tetapi tetap menjadi konsep yang sulit untuk dipahami. Kebalikan dari kepuasan pekerjaan bukan ketidakpuasan pekerjaan tetapi lebih pada tidak ada kepuasan dalam pekerjaan. Jadi kebalikan dari ketidakpuasan pekerjaan adalah kepuasan pekerjaan, bukan ketidakpuasan dengan pekerjaan seseorang.

Herzberg juga berpendapat “penghilangan dalam faktor-faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan, tetapi perbaikannya tidak menyebabkan kepuasan kerja.”. Hersay menjelaskan tentang perkataan hygiene: faktor-faktor hygiene, ketika terpenuhi, berkecenderungan untuk menghilangkan ketidakpuasan dan keterbatasan kerja, tetapi sedikit untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kinerja yang terbaik atau meningkatkan kapasitasnya. Ada tiga kondisi psikologi yang penting yang sangat mempengaruhi kepuasan pekerja:

1. Pengalaman yang berarti terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya
3. Pengetahuan tentang hasil dan umpan balik kinerja

Semakin banyak pekerjaan yang dirancang untuk meningkatkan kondisi ini, semakin puas terhadap pekerjaan. Dimensi ketidakpuasan pekerjaan secara psikologis berbeda dengan kepuasan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan fenomena eskalasi, atau orang sering menyebutnya dasar meningkatnya ekpektasi: semakin banyak orang menerima semakin banyak yang mereka inginkan. Ini memperjelas eskalasi Herzberg tentang pernyataan zero point. Mathis berpendapat bahwa: Faktor higiene memberikan sebuah dasar yang harus dipertimbangkan dengan sungguh-sungguh jika ingin menghindari ketidakpuasan. Tetapi, meskipun semua kebutuhan untuk perbaikan dipenuhi, orang masih tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor-faktor intrinsik, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Kelompok faktor-faktor intrinsik mencakup pekerjaan itu sendiri, pencapaian, kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik mencakup supervisi, hubungan antar personal, kondisi pekerjaan, gaji, kebijakan perusahaan, dan administrasi. Sedangkan Herzberg berpendapat bahwa faktor intrinsik tidak akan menyebabkan kepuasan pekerjaan jika faktor-faktor intrinsik dalam lingkungan pekerjaan tidak baik. Seorang karyawan yang mengalami keadaan motivasi intrinsik cenderung mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dan pemenuhan diri melalui pekerjaan tersebut. Dalam

kondisi motivasi intrinsik, seorang pekerja akan menghubungkan sikap terhadap pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Hasil intrinsik semacam itu dialami oleh karyawan yang bebas keterlibatan dengan karyawan yang lain.

3. Teori McClelland tentang Kebutuhan akan Pencapaian

McClelland menyampaikan teori motivasi yang sangat erat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori tersebut menyatakan ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah memotivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Karena kebutuhan dipelajari, perilaku yang diberikan cenderung terjadi pada frekwensi yang lebih tinggi.

Kebutuhan akan pencapaian (*Achieve*) meliputi keinginan secara mandiri untuk menguasai benda, gagasan, atau orang lain, dan untuk meningkatkan rasa percaya diri seseorang melalui latihan bakat. Berdasarkan pada hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian faktor-faktor diskriptif yang mencerminkan kebutuhan pencapaian yang tinggi. Faktor-faktor tersebut:

1. *Achievers* menyukai situasi dimana mereka mempunyai tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap masalah.
2. *Achievers* mempunyai tendensi untuk menentukan tujuan pencapaian rata-rata dan menghitung resiko.
3. *Achievers* ingin menggunakan umpan balik nyata tentang seberapa baik mereka melakukan.

2.1.5 Manfaat Motivasi

Manfaat Motivasi Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.¹¹

2.2 Konsep Responsibilitas

2.2.1 Arti Responsibilitas

Responsibilitas atau tanggung jawab adalah tindakan yang menunjukkan sejauh mana cara paling umum untuk menawarkan jenis bantuan publik diselesaikan sesuai hak dan menetapkan standar atau pengaturan organisasi dan asosiasi. Dalam pengaturan administrasi, berbagai pengaturan hierarkis dan standar otoritatif telah ditetapkan untuk membantu sifat kewajiban pekerja mengenai pelaksanaan dalam pemberian pelayanan.¹²

¹¹ Iskak Arep dan Hendri Tanjung. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia. 2004. Hal. 16

¹² Astri Dwi S, Sri Indarti, Novliza, Eka Patrisia. *Penerapan Responsibilitas dan Transparansi Layanan Publik*. Jurnal Profesional FIS UNIVED Vol. 7 No.1 Juni 2020. Hal 44

Menurut Pinto dalam Azheri menyatakan ditunjukkan pada indikator penentu atas lahirnya suatu tanggung jawab, yaitu suatu standar yang telah ditetapkan sebelumnya dalam komitmen yang harus dipatuhi. Dengan demikian, aturan tanggung jawab dalam kesadaran akan harapan orang lain lebih menekankan pada demonstrasi bahwa kebutuhan yang tidak dapat disangkal atau harus dilakukan dengan wajib dan siap untuk menanggung semua bahaya mengingat moral itu. Dalam makna Responsibilitas, dalam hal kewajiban itu belum diatur secara tegas dalam suatu standar yang halal. Penekanan pada standar kewajiban tergantung pada konsistensi dengan pedoman materi yang sah dan melakukan latihan secara cakap kepada pasangan dengan tidak melakukan gerakan/tindakan yang merugikan Stakeholders.¹³

Arti dari tanggung jawab menurut para ahli :

Responsibilitas adalah hal-hal yang bertanggung jawab atas suatu komitmen dan mencakup pilihan, bakat, kapasitas dan kemampuan, komitmen untuk bertanggung jawab atas peraturan yang dijalankan dan diperbaiki atau dalam hal apapun memberikan imbalan atas kerugian yang ditimbulkan.¹⁴

Responsibilitas menggambarkan sejauh mana pelaksanaan latihan asosiasi publik dilakukan sesuai standar yang benar atau sesuai pendekatan otoritatif, baik tersirat maupun eksplisit.¹⁵

Mengingat sebagian dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Responsibilitas merupakan gambaran kualitas pelayanan publik dengan bertanggungjawab atas pelayanan dengan mengutamakan nilai-nilai

¹³ Busyra Asheri. *Corporate Social Responsibility dari Voluntary menjadi Mandatory*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011. Hal 8

¹⁴ *Ibid.* Hal 86

¹⁵ Agus Dwiyanto. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gaja Mada University Press. 2014. Hal 144

pelayanan yang tanggung jawabnya dan bersiaplah untuk mengakui bahaya/resiko dari suatu kegiatannya.

2.1.1 Parameter Responsibilitas

Parameter Responsibilitas menurut Jabra dan Dwivedi dalam Widodo meliputi:¹⁶

1. Pemahaman tanggung jawab

Dalam melakukan tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan caranya bertingkah laku atau kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja. Taggung jawab juga merupakan jenis kesadaran akan komitmen untuk menyelesaikan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Pemahaman tentang tanggung jawab sangat penting bagi administrasi publik untuk melakukan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Pemahaman tentang kewajiban untuk melakukan kewajiban mereka tidak diragukan lagi akan membantu organisasi publik dengan mencari tahu apa pokok utama dari kewajiban mereka dan hasil apa yang akan diakui jika tugas yang diberikan tidak diselesaikan sesuai dengan strategi yang ada.

2. Pemberian wewenang sesuai tanggung jawab

Penyerahan kekuasaan sama luar biasa dengan tanggung jawab publik untuk melayani daerah setempat. Kehadiran susunan tenaga ahli sesuai kewajiban yang diselesaikan seharusnya memiliki opsi

¹⁶ Joko Widodo. *Good Governance: Telaah dan Dimensi: Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Surabaya: Insan Cendekia. 2001

untuk mendorong rasa keakraban dengan organisasi publik untuk mengambil pilihan yang paling pas. Pemerintah memiliki hak istimewa untuk sekadar memutuskan atau mengambil langkah sekaligus sesuai dengan batasan dan kewajiban yang diembannya.

3. Ada penilaian/Evaluasi kerja

Penilaian kerja adalah strategi dan siklus survei pelaksanaan kewajiban individu atau perkumpulan atau unit kerja di dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan prinsip atau tujuan pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja adalah metode yang paling menarik untuk memenuhi atau memberi penghargaan kepada pekerja. Alasan penilaian pelaksanaan adalah untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran organisasi dan selanjutnya untuk memutuskan situasi organisasi dan tingkat pencapaian tujuan organisasi, terutama untuk melihat apakah ada penundaan atau penyimpangan sehingga segera disesuaikan agar tujuan atau sasaran tersebut dapat tercapai.

4. Tindakan-tindakan yang tepat dan adil

Aktivitas yang tepat, adil, dan nyaman secara bersamaan penting lain yang harus dilakukan oleh birokrasi publik, maksudnya adalah dalam proses melayani masyarakat, birokrasi harus mampu memberikan tindakan akurat sesuai kebutuhan masyarakat, adil dalam memberikan pelayanan tanpa memandang status sosial seseorang dan tepat waktu tanpa menunda pekerjaan atau

pelayanan yang diberikan sehingga pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang ada.

5. Komitmen dari pimpinan

Komitmen pimpinan dalam suatu instansi Pemerintah menjadi kunci menciptakan layanan publik yang berkualitas. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen dalam organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konsep ini pemimpin dihadapkan berkomitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. Perasaan dan keyakinan tentang tanggung jawab kepada seseorang atau sesuatu muncul dari proses sosialisasi. Hal tersebut adalah manifestasi nilai-nilai sikap dan keyakinan yang telah kita peroleh dari keluarga, sekolah, masyarakat, agama, teman, pelatihan profesional dan keterlibatan di dalam organisasi. Melalui pengalaman ini kita mulai melihat pola di alam fisik dan perilaku orang lain yang menjadi bagian dari sistem kognitif ini. Tanggung

jawab subjektif berakar pada keyakinan yang menentukan dasar dalam bertindak yang kita sebut sebagai nilai-nilai yang menjadi lebih atau kurangnya dijabarkan sebagai prinsip-prinsip. Prinsip-prinsip ini menghubungkan nilai-nilai di dalam melakukan sesuatu. Ketika kita menghadapi masalah dan isu-isu, nilai-nilai kita dan prinsip-prinsip yang terkait dengan mereka, menimbulkan perasaan dan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu, atau untuk mencari pemenuhan dari beberapa tujuan tertentu.

2.2 Konsep Bencana

2.2.1 Pengertian Bencana

Menurut Nurjanah dalam buku *Manajemen Bencana* menyebutkan bahwa bencana adalah suatu kejadian yang disebabkan oleh alam atau karena ulah manusia, terjadi secara tiba-tiba atau perlahan-lahan, sehingga menyebabkan hilangnya jiwa manusia, harta benda dan kerusakan lingkungan, kejadian ini terjadi di luar kemampuan masyarakat dengan segala sumberdayanya.¹⁷

Menurut *World Health Organization (WHO)* dari *United Nations* atau *UN* (Perserikatan Bangsa-bangsa atau PBB) mendefinisikan bencana adalah kejadian yang mengganggu kondisi normal dan menyebabkan tingkat penderitaan melebihi kapasitas adaptasi komunitas yang terdampak.¹⁸

¹⁷ Nurjanah,dkk. *Manajemen Bencana*. Bandung: Alfa Beta. 2012. Hal 10

¹⁸<https://www.kompas.com/skola/read/2020/01/05/200000569/pengertian-bencana-dan-jenis-jenisnya> diakses 29 Juni 2022 Pukul 12.04 WIB.

Sedangkan definisi bencana menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007

Pasal 1 angka 1 :

“Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis”.¹⁹

Lebih lanjut menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 membagi bencana dalam tiga jenis yaitu :²⁰

1. Bencana Alam

Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan dan tanah longsor.

2. Bencana Non Alam

Bencana non alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa non alam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi dan wabah penyakit.

3. Bencana Sosial

Bencana Sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau komunitas masyarakat dan teror.

Berdasarkan definisi bencana, bahwa dapat digeneralisasi bahwa untuk dapat disebut bencana harus dipenuhi beberapa kriteria/kondisi sebagai berikut:²¹

1. Ada Peristiwa

2. Terjadi karena faktor alam atau ulah manusia

3. Terjadi secara tiba-tiba akan tetapi dapat juga terjadi secara perlahan-lahan bertahap.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana

²⁰ *Ibid.*

²¹ Nurjanah, dkk. *Op.cit.* Hal 12

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pengertian bencana diatas yaitu kejadian atau peristiwa yang menyebabkan kerusakan berupa sarana prasana maupun struktur sosial yang sifatnya mengganggu kelangsungan hidup dan memberikan dampak psikologis manusia.

2.2.2 Tahapan Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana

Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana merupakan rangkaian upaya yang menggabungkan landasan strategi perbaikan yang merupakan pertaruhan bencana, latihan penanggulangan bencana, reaksi krisis dan rehabilitas. Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana dilihat dari 4 (empat) sudut antara lain:

- a. Area lokal sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat
- b. Daya dukung alami/kelestarian lingkungan hidup
- c. Keuntungan dan efektifitas
- d. wilayah yang luas

Fase-fase Penanggulangan Bencana dapat diuraikan sebagai siklus berlapis dan tak henti-hentinya yang berencana untuk meminimalisir efek bencana, melalui serangkaian latihan penanggulangan bencana, reaksi krisis, pemulihan dan reproduksi, untuk membuat kondisi terlindungi namun tetap waspada terhadap bencana . Jadi bencana para eksekutif tidak seperti yang terlihat sampai saat ini, bencana dewan harus dilakukan dengan baik sebelum bencana terjadi dan terlebih lagi setelah bencana terjadi. Dalam Peraturan Nomor 24 Tahun 2007 terdapat 3 (tiga) tahapan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana yaitu :

1. Pra bencana

a. Kesiapsiagaan

Kesiapsiagaan adalah kemajuan latihan yang dibawa untuk mengantisipasi kegagalan melalui asosiasi dan melalui pengorganisasian yang sesuai dan produktif.

b. Peringatan dini

Peringatan dini adalah serangkaian latihan untuk memberikan pemberitahuan terlebih dahulu secepat waktu memungkinkan ke daerah setempat tentang kemungkinan bencana terjadi di suatu tempat oleh yayasan yang diakui.

c. Bantuan/mitigasi bencana

Mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui peningkatan nyata maupun kesadaran dan membatasi upaya untuk mengelola bahaya bencana.

2. Selama tanggap darurat

a. Tanggap darurat

Tanggap darurat adalah serangkaian latihan yang dilakukan dengan cepat pada saat bencana untuk mengelola dampak buruk yang ditimbulkan, yang mencakup penyelamatan dan penilaian korban, properti, pemenuhan kebutuhan dasar, asuransi, dewan, pengasingan, penyelamatan dan penentuan kerangka kerja dan kantor.

b. Penanggulangan bencana

Selama latihan reaksi krisis, upaya dilakukan untuk mengelola bencana yang terjadi sesuai dengan kecenderungan dan jenisnya. Penanggulangan Bencana membutuhkan kemampuan dan pendekatan yang luar biasa sesuai dengan keadaan dan ukuran kesempatan. Kelompok/tim tanggap darurat seharusnya memiliki pilihan untuk menghadapi semua jenis bencana. Dengan cara ini, kelompok tanggap darurat harus dikoordinasikan dan dimaksudkan untuk memiliki pilihan untuk menghadapi berbagai jenis bencana.

3. Pasca bencana

a. Rehabilitasi

Rehabilitasi adalah peningkatan dan pembangunan kembali semua bagian administrasi wilayah publik atau lokal ke tingkat yang memadai di zona pasca bencana dengan target

mendasar untuk menormalkan atau menjalankan secara biasanya semua bagian pemerintahan dan kehidupan area lokal di zona pasca bencana

b. Rekonstruksi

Rekonstruksi adalah pembangunan kembali semua prasarana dan sarana, kelembagaan pada wilayah pascabencana baik pada tingkat pemerintahan maupun masyarakat dengan sasaran utama tumbuh dan berkembangnya kegiatan perekonomian, sosial dan budaya, tegaknya hukum dan ketertiban dan bangkitnya peran serta masyarakat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat pada wilayah pasca bencana. Lingkup pelaksanaan rekonstruksi terdiri atas program rekonstruksi fisik dan program rekonstruksi non fisik.

2.2.3 Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana

Perkembangan Lembaga Penyelenggara Penanggulangan Bencana di Indonesia sebagai berikut :²²

1. Bantuan untuk Kelompok Korban Perang 1945-1966

Organisasi yang didirikan pada 20 Agustus 1945 ini berpusat pada kondisi situasi konflik pasca kemerdekaan Indonesia. Organisasi ini dipercaya untuk membantu korban perang dan keluarga mereka selama konflik Kebebasan.

2. Badan Pertimbangan Penanggulangan bencana (BP2BAP) 1966-1967

Ditetapkan melalui keputusan Presiden Nomor 256 Tahun 1966. Yang bertanggung jawab atas pendirian ini adalah Menteri Sosial. BP2BAP berperan dalam penanggulangan tanggap darurat dan bantuan korban bencana. Melalui pilihan ini, paradigma penanggulangan bencana dengan memusatkan perhatian pada bencana yang disebabkan manusia serta peristiwa bencana.

3. Kelompok Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (TKP2BA) 1967-1979

Berulangnya peristiwa bencana terus berkembang. Diperlukan bencana yang serius dan terkoordinasi. Pada tahun 1967

²² <https://www.bnpb.go.id> di akses 18 Juni 2022 Pukul 17.03 WIB.

Presidium Biro memberikan Deklarasi No. 14/U/KEP/1967 yang dimaksudkan untuk membentuk Kelompok Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (TKP2BA).

4. Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (Bakornas PBA) 1967-1979

Pada periode ini, Tim Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (TKP2BA) ditingkatkan menjadi Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (Bakornas PBA) diketuai oleh Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat dan dibentuk dengan Keputusan Presiden Nomor 28 Tahun 1979. Kegiatan penanggulangan bencana meliputi tahapan pencegahan, penanganan darurat, dan rehabilitasi. Sebagai penjabaran operasional dari Keputusan Presiden tersebut, Menteri Dalam Negeri dengan instruksi No. 27 Tahun 1979 membentuk Satuan Koordinasi Pelaksanaan Penanggulangan Bencana Alam (Satkorklak PBA) untuk setiap Provinsi.

5. Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana (Bakornas PB) 1979-1990

Bencana tidak hanya disebabkan oleh alam tetapi juga non alam dan sosial. Bencana non alam seperti kecelakaan transportasi, kegagalan teknologi, dan konflik sosial mewarnai pemikiran penanggulangan bencana pada periode ini. Hal inilah yang melatarbelakangi peningkatan Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam menjadi Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana (Bakornas PB). Melalui Keppres No. 43 Tahun 1990, ruang lingkup tugas Bakornas PB diperluas dan tidak hanya terfokus pada bencana alam tetapi juga bencana non alam dan bencana sosial. Hal ini ditegaskan kembali dengan Keputusan Presiden Nomor 106 Tahun 1999. Penanggulangan bencana memerlukan penanganan lintas sektor, antar instansi dan lintas disiplin yang terkoordinasi.

6. Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana dan Penanganan Pengungsi (Bakornas PBP) 2000-2005

Indonesia mengalami krisis multidimensi sebelum periode ini. Bencana sosial yang terjadi di beberapa tempat kemudian memunculkan masalah baru. Permasalahan tersebut memerlukan penanganan khusus karena berkaitan dengan Pengungsi. Oleh karena itu, Bakornas PB kemudian berkembang menjadi Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana dan Penanganan Pengungsi (Bakornas PBP). Kebijakan ini tertuang dalam Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 2001 yang kemudian diperbaharui dengan Keputusan Presiden Nomor 111 Tahun 2001.

7. Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana (Bakornas PB) 2005-2008

Tragedi gempa dan tsunami yang melanda Aceh dan sekitarnya pada tahun 2004 telah mendorong perhatian serius Pemerintah Indonesia dan dunia internasional dalam pengelolaan penanggulangannya. bencana. Berputar kembali pada situasi yang sedang berlangsung, Badan Publik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2005 tentang Badan Perencanaan Umum Penanggulangan Bencana (Bakornas PB). Kantor ini memiliki kemampuan pengorganisasian yang didukung oleh pelaksanaan sehari-hari sebagai komponen pelaksana penanggulangan bencana.

8. Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) 2008-sekarang

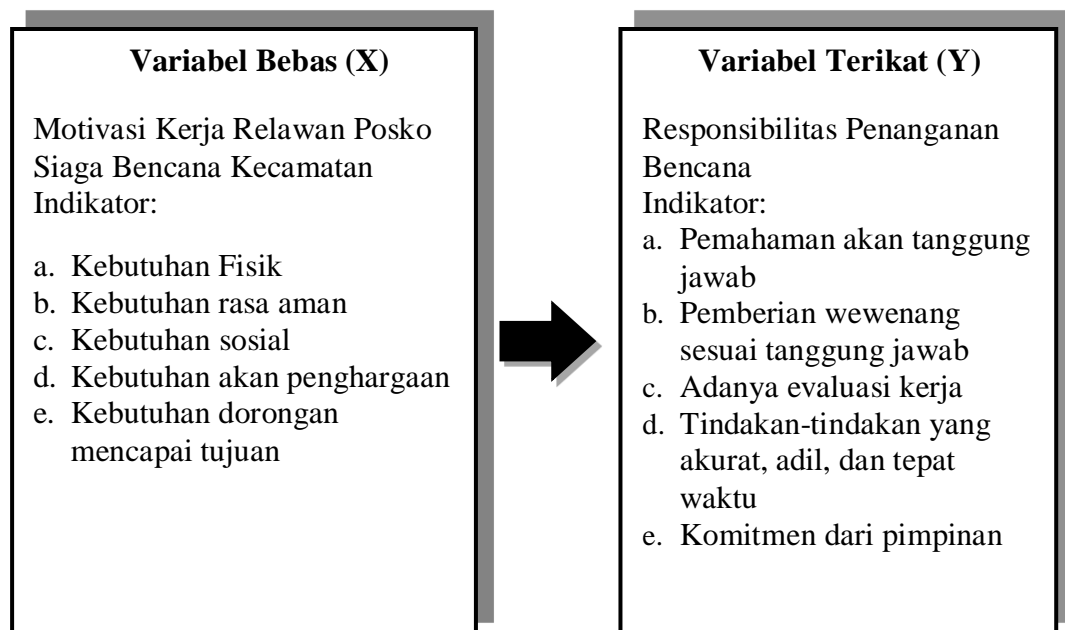
Dalam merespon bencana penanggulangan bencana saat itu, pemerintah Indonesia gencar membangun legitimasi, fondasi, dan perencanaan. Setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2007 tentang Badan Pengelola Bencana, Badan Publik kemudian pada saat itu mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Pengelola Bencana Masyarakat (BNPB). BNPB terdiri dari unsur pengarah penanggulangan bencana. BNPB memiliki kemampuan menyelenggarakan pelaksanaan latihan kepengurusan bencana secara tersusun, terkoordinasi dan menyeluruh.

2.3 Kerangka Pikir

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan komponen pelaksana penanggulangan bencana di tingkat daerah. Penanganan bencana merupakan kewajiban dan wewenang Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana dalam pelaksanaan Penanggulangan Bencana di wilayahnya. Informasi Indeks Resiko Benana (IRB) menunjukkan bahwa Kab Ogan Komering Ulu merupakan daerah yang memiliki klasifikasi resiko tinggi dalam bencana sehingga diperlukan kesiapan yang serius dalam menghadapi potensi bencana yang akan terjadi. Pembentukan Posko Siaga bencana kecamatan untuk

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kab Ogan Komering Ulu adalah prabencana untuk lebih mengembangkan kesiapan dan tanggungjawab penanganan bencana di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Penelitian ini, akan membahas motivasi kerja relawan posko siaga bencana di kecamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang bertujuan mengukur kebutuhan relawan yang mempengaruhi atau mendorong untuk bertindak dalam penyelenggaraan penanganan bencana di daerah tersebut. Pembicaraan berikut adalah mengenai responsibilitas penanganan bencana yang merupakan kemampuan dan tanggung jawab pemberi layanan dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan bencana. Mengingat hipotesis saat ini, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Bagan 2.1
Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Menurut Bungin hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna²³. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : $b = 0$, Tidak ada hubungan antara motivasi kerja relawan posko siaga bencana Kecamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terhadap responsibilitas penanganan bencana di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ha : $b \neq 0$, Ada hubungan antara Motivasi kerja relawan posko siaga bencana Kecamatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terhadap responsibilitas penanganan bencana di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

²³ Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. 2013. Hal 39