

EVALUASI KOMPETENSI DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

By PARLIN MENDROFA

**EVALUASI KOMPETENSI DAN PELATIHAN ¹¹SUMBER
DAYA MANUSIA BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KOTA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh:
PARLIN MENDROFA
NIM. 2320212

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen krusial yang berperan dalam kemajuan sebuah asosiasi atau organisasi di suatu negara. Meskipun sebuah negara mungkin memiliki kekayaan alam yang melimpah, hal tersebut tidak akan berfungsi sebagai penentu utama kemakmuran bangsa jika tidak diimbangi dengan kualitas SDM yang memadai.

Pada hakekatnya SDM merupakan penggerak utama dalam roda perhimpunan termasuk perhimpunan masyarakat, khususnya organisasi, perkantoran dan instansi. SDM yang berkualitas tidak diragukan lagi dapat secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan otoritatif. Kemudian lagi, asosiasi dan negara dengan SDM yang tidak memadai akan merasa sulit untuk memutuskan arah eksekusi untuk mencapai tujuan yang berwenang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital yang tidak dapat diatur dalam struktur otoritatif yang kaku. SDM yang berkualitas cenderung berupaya memanfaatkan semua sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Oleh karena itu, setiap asosiasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan SDM dan berusaha meningkatkan kualitasnya. Dengan cara ini, tujuan bersama dapat dicapai dan asosiasi dapat bersaing secara efektif dengan organisasi lain, terutama dalam hal kualitas administrasi.

Melihat betapa krusialnya kinerja bagi setiap perangkat yang ada di negara bagian, penjelasan mengenai konsep kinerja menjadi sangat penting. Kinerja merujuk pada hasil dari pelatihan dan kemampuan kerja individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen untuk mencapai tujuan hierarkis dalam kurun waktu yang ditetapkan.

Kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi serta aspirasi individu. Tanpa kinerja yang baik dari para pegawai, sangat sulit bagi suatu organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal

(2010), kinerja dapat diartikan sebagai cara bertindak yang dengan tulus menunjukkan perasaan seseorang terhadap produk kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam rangka pekerjaan mereka. Secara lebih luas, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, yang didasarkan pada kapasitas dan tujuan yang ditentukan, serta sesuai dengan norma-norma tertentu yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bernaung. Di samping itu, pencapaian dan pelaksanaan tugas seseorang dalam suatu bidang pekerjaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dasar dari strategi tenaga kerja dalam struktur perbaikan perwakilan serta untuk pelatihan ditujukan untuk melatih kemampuan khusus, serta untuk memperkuat sikap psikologis perwakilan. Pengajaran dan persiapan adalah aparatur untuk mengkoordinasikan kewajiban dan bekerja dengan kapasitas, kemampuan dan kemampuan serta kecakapan wakil-wakil. Pendekatan otoritatif sebagian besar menunjukkan bahwa setiap pekerja ditawarkan kesempatan untuk melanjutkan pelatihan dan peningkatan karakter, untuk memperluas informasi dan kemampuan yang selanjutnya dapat mengembangkan eksekusi.

Mengawasi sumber daya manusia (SDM) di sebuah instansi bukanlah perkara mudah, karena melibatkan berbagai komponen, seperti ⁵ perintis, staf perwakilan, dan kerangka kerja yang ada. Kombinasi ketiga elemen ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, sehingga para perwakilan dan perintis dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, ⁵ administrasi dan pelaksanaan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Pati dapat berjalan secara efektif dan ideal.

Tujuan dari ⁵ pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan para perwakilan. Melalui program ini, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan efektivitas pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Supriadi (2016) menambahkan bahwa pengembangan praktik yang lebih representatif adalah bagian dari tujuan pendidikan dan persiapan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu instrumen vital untuk menyelaraskan usaha dan pekerjaan dengan kapasitas, kemampuan, serta

keterampilan setiap individu. Hal ini penting untuk meningkatkan pelaksanaan yang lebih representatif. Kinerja pekerja yang baik jelas berpengaruh pada kesehatan organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diharapkan dari individu dalam menjalankan tugas utama mereka. Abubakar (2018) menyatakan bahwa kompetensi pegawai terdiri dari informasi, kemampuan, perspektif, dan kualitas individu lainnya yang sangat penting dalam kemajuan di tempat kerja. Hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Fuad dan Ahmad (2009) mendeskripsikan kapabilitas sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas, yang didukung oleh informasi, keterampilan, dan perspektif. Ketiga elemen ini harus diperhatikan dan diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan, informasi, dan perspektif merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (Andini, D., dkk., 2015).

Situasi yang dihadapi saat ini menjadi dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli, peningkatan SDM perlu dilakukan melalui beberapa langkah, antara lain pendidikan, pelatihan, dan motivasi. Setiap kantor perlu melaksanakan kegiatan ini, agar ketika menghadapi masalah baru, pegawai dapat menyelesaikannya dengan lebih efektif.

Pelatihan dan persiapan bertujuan untuk menunjukkan kepada anggota cara melakukan tugas tertentu. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, dibentuk suasana yang memungkinkan perwakilan untuk memperoleh pemahaman, kemampuan, keterampilan, dan cara berperilaku yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Program pendidikan dan pelatihan biasanya bertujuan untuk memberikan kemampuan spesifik kepada perwakilan atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam keterampilan yang dimiliki.

Sementara itu, motivasi berkaitan dengan cara mendukung semangat kerja karyawan, agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki demi mendukung tujuan organisasi. Instansi berusaha untuk memiliki individu yang tidak hanya bugar, berpengetahuan, dan berbakat,

tetapi juga berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi sangat penting, karena diharapkan dengan adanya dorongan ini, setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

Untuk meraih kesuksesan, diperlukan fondasi keahlian yang kuat. Selain itu, aspek payload berperan krusial dalam setiap proses kinerja. Dalam menghadapi tantangan saat ini, para peneliti menawarkan solusi untuk meningkatkan kompetensi. Peningkatan kompetensi ini harus didukung oleh pendidikan, pelatihan, serta motivasi guna mendorong kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam sebuah organisasi, sebagai pengelola sistem agar operasional tetap berjalan dengan baik. Dalam pengelolaannya, perlu memperhatikan beberapa aspek esensial, seperti kompetensi, disiplin, motivasi, pendidikan, serta kenyamanan kerja. Dengan memperhatikan hal-hal ini, pegawai akan terdorong untuk memberikan kemampuan terbaik mereka sesuai kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan profesionalisme pegawai memegang posisi strategis dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja pemerintah yang lebih baik.

Setiap organisasi pemerintah diharuskan memiliki pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat baik dari segi jumlah maupun kualitas, agar tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan secara profesional. Umumnya, tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia pegawai negeri sipil berkaitan dengan kualitas dan profesionalisme, yang langsung berpengaruh pada kinerja mereka dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Menurut Bukit dan rekan-rekan (2023), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik kepribadian individu yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk mendukung performa kerja mereka.

Kompetensi pegawai, atau yang dikenal sebagai kompetensi manajerial, berkaitan dengan kemampuan manajerial yang diperlukan dalam mengelola tugas organisasi. Ini mencakup kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta evaluasi kinerja unit organisasi. Selain itu, kompetensi ini juga meliputi penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan, termasuk pemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Elizar dan Tanjung (2018) mengemukakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang mengerjakan suatu tugas, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan beragam pengalaman kerja, kualitas serta kedalaman kompetensi seseorang pun akan meningkat.

Pelatihan diadakan untuk mengatasi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan. Di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi kesenjangan serta menganalisis apakah kesenjangan tersebut dapat terkikis atau dihilangkan melalui proses pelatihan. Dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan, pihak penyelenggara (Divisi Training) dapat memperkirakan manfaat yang diperoleh, baik untuk individu yang berpartisipasi maupun untuk organisasi. Jika dianalisis lebih dalam, pelatihan untuk penanggulangan bencana daerah memiliki tujuan untuk memberikan solusi yang terbaik bagi sebuah organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia adalah komponen terpenting dalam suatu organisasi, bahkan lebih vital dibandingkan dengan semua sumber daya dan dana lainnya. Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan, pemahaman mengenai berbagai prinsip, teknik, dan metode pengelolaan sumber daya manusia sangatlah krusial, terutama dalam konteks pelayanan publik yang berkaitan dengan penanggulangan bencana. Hal ini relevan bagi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.

Dasar perencanaan sumber daya manusia di BPBD menuntut adanya upaya yang sadar dari kepemimpinan untuk menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang

diperlukan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa lembaga pemerintah ini memiliki tenaga kerja yang tidak hanya mampu menjalankan fungsi dan tugasnya, tetapi juga memahami semua persyaratan yang ditetapkan dalam upaya memberikan pelayanan optimal dalam penanggulangan bencana.

Pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun sikap di bidang penanggulangan bencana. Dengan peningkatan kompetensi ini, diharapkan saat bencana terjadi, penanganannya dapat dilakukan dengan baik, serta dapat meminimalisir jumlah korban, baik korban harta benda maupun jiwa. Hal ini akan mendukung terciptanya pegawai yang profesional dan terampil dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Pelatihan kerja merupakan proses yang penting untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar semakin mahir dalam melaksanakan tugas mereka. Proses ini tidak hanya meningkatkan kemampuan pegawai, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. Program pelatihan dirancang untuk memperkaya keahlian, pengalaman, dan pengetahuan pegawai, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang terlatih dan siap menjalankan tugas operasional mereka.

Namun, semangat kerja pegawai terkadang mengalami penurunan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik material maupun non-material. Penurunan semangat kerja dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, tingginya perputaran pegawai, serta tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang baik menciptakan kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka. Namun, terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap indiscipliner pegawai, seperti kesempatan melakukan tindakan indiscipliner, kurangnya pengawasan, moral kerja yang rendah, dan ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Semangat kerja merupakan elemen yang membuat pegawai merasa senang dan bangga dalam menjalani tugas mereka. Hal ini melibatkan kepuasan kerja dan hubungan positif antar pegawai. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental yang berpengaruh pada kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu.

Dari hasil observasi ada beberapa fenomena yaitu: kurangnya pemahaman tentang pentingnya pelatihan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam penanggulangan bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, tidak adanya program pelatihan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang terstruktur dan terencana dengan baik, tidak adanya evaluasi dan monitoring terhadap pelatihan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang telah dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“EVALUASI KOMPETENSI DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini akan difokuskan pada beberapa batasan untuk memastikan bahwa proses penelitian berlangsung dengan terarah dan mendalam. Beberapa batasan yang ditetapkan antara lain:

1. Penelitian ini akan berfokus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.
2. Penelitian ini akan mengkaji secara spesifik kompetensi sumber daya manusia yang ada di BPBD Kota Gunungsitoli. di BPBD Kota Gunungsitoli serta efektivitas program pelatihan yang diterapkan.
3. Penelitian akan menggunakan metode evaluasi yang mencakup analisis persepsi pegawai, efektivitas pelatihan berdasarkan hasil kerja, serta analisis kendala dan tantangan yang dihadapi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti telah merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan menjadi panduan dalam mengevaluasi kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dimaksud:

1. Bagaimana tingkat kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, dan seberapa efektif program pelatihan yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi tersebut?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, serta bagaimana pegawai memandang relevansi dan kualitas pelatihan tersebut?
3. Apakah pelatihan yang diberikan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli telah sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan dalam penanggulangan bencana, dan bagaimana hal ini berpengaruh terhadap kinerja lembaga?
4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, serta bagaimana proses evaluasi dan rekomendasi perbaikan dapat dilakukan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi pada tingkat kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli serta menganalisis efektivitas program pelatihan yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi tersebut.
2. Mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sumber daya manusia di BPBD Kota Gunungsitoli dan menganalisis persepsi pegawai terhadap relevansi serta kualitas pelatihan yang diberikan.
3. Menilai kesesuaian program pelatihan yang diberikan di BPBD Kota Gunungsitoli dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk

penanggulangan bencana, serta memahami dampaknya terhadap kinerja lembaga.

Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli, serta merumuskan rekomendasi untuk evaluasi dan perbaikan program pelatihan di masa mendatang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kompetensi sumber daya manusia, terutama dalam konteks penanggulangan bencana. Temuan dari studi ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori terkait pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas organisasi, khususnya di lembaga-lembaga yang bergerak dalam penanggulangan bencana.
- b. Dari sudut pandang teoretis, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja lembaga, khususnya dalam ranah penanggulangan bencana. Hasilnya diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berhubungan dengan manajemen kinerja serta pengembangan SDM di sektor publik.

1.5.2 Manfaat praktis

- a. Penelitian ini memberikan peluang bagi BPBD Kota Gunungsitoli untuk memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan mereka. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada akan lebih kompeten dan siap menghadapi bencana, yang pada gilirannya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas layanan dalam penanggulangan bencana.
- b. Selain itu, penelitian ini menyajikan rekomendasi praktis yang bisa diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli dan instansi terkait lainnya dalam merumuskan kebijakan pelatihan yang lebih efektif serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- c. Dengan mengidentifikasi berbagai kendala yang ada dalam pelaksanaan pelatihan, BPBD dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk mengatasi isu-isu tersebut. Hal ini akan memastikan bahwa program pelatihan di masa mendatang dapat berlangsung lebih lancar dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- d. Tak hanya itu, penelitian ini juga dapat memberi bantuan bagi BPBD Kota Gunungsitoli dalam menentukan prioritas pengembangan sumber daya manusia, sehingga alokasi sumber daya dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kapasitas pegawai dalam penanggulangan bencana.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sumber daya manusia

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini ditegaskan oleh Suwatno (2011) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena mereka adalah perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017).

Nawawi yang disebutkan dalam Gaol (2014) mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai individu yang bekerja dan berfungsi sebagai aset berharga bagi organisasi atau perusahaan, yang bisa dihitung secara kuantitatif. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai potensi yang menggerakkan organisasi (Irawan dkk. , 2019). Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan suatu organisasi dan sangat menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Di sini, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah orang-orang yang sudah terlatih dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Riniwati, 2016).

Dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah, pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka (Riniwati, 2016). Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003) menjelaskan bahwa pengembangan adalah sebuah proses pendidikan jangka panjang yang terstruktur dan sistematis, di mana para pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan bersama (Nugraha dan Purwadhi, 2020).

Tanpa karyawan yang memiliki keterampilan, kompetensi, dan dedikasi tinggi, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba. Berikut adalah beberapa konsep terkait sumber daya manusia:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan beragam visi untuk kepentingan manusia, dan pelaksanaan misinya juga dikelola oleh manusia. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai, diperlukan ilmu, metode, serta pendekatan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia (Darim, 2020).

Menurut Siagian (2023), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai tambahan, Badar (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan tertentu.

Dari berbagai pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang disampaikan para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Abdullah dan Azis, 2019).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau perusahaan dapat beroperasi dengan baik jika didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (Badar, 2023).

Badar (2023) menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya yang direncanakan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sementara itu, Dayyan dkk. (2019) menegaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai persiapan pegawai untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan ini biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Proses ini menekankan pentingnya pegawai untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terus berkembang agar dapat bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan, sehingga ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen pegawai baru dapat diminimalisir (Paillin dan Mulyanti, 2023).

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Proses ini merupakan upaya untuk mentransformasi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dari keadaan sekarang menuju kondisi yang lebih baik, dengan tujuan mempersiapkan tanggung jawab masa depan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Hasyim (2019) mengidentifikasi enam model pengelolaan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menyusun berbagai aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Model Klerikal
- b. Model Hukum
- c. Model Finansial
- d. Model Manajerial
- e. Model Humanistik
- f. Model Ilmu Perilaku

2.1.2 Peran dan fungsi SDM dalam organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia (pegawai) untuk mencapai berbagai sasaran dan tujuan, baik pada tingkat individu, organisasi, masyarakat, nasional, maupun internasional (Abdullah dan Azis, 2019).

Secara lebih spesifik, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian proses dan upaya yang meliputi perekrutan, pengembangan, motivasi, serta evaluasi terhadap keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya (F. Siagian, 2020).

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam hal pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Abdullah dan Azis, 2019).

Menurut Cherrington, seperti yang dikutip dalam Hasibuan dan Rahmani (2022), terdapat beberapa fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, antara lain:

- a. Staffing/Perekrutan
- b. Evaluasi Kinerja
- c. Kompensasi
- d. Pelatihan dan Pengembangan
- e. Hubungan Karyawan
- f. Kesehatan dan Keselamatan
- g. Penelitian Personalia

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pemerintah

Dalam konteks manajemen, pengembangan sumber daya manusia sebagai modal utama harus dilakukan secara berkelanjutan, agar dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dapat dikemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat mungkin tercapai jika pegawai yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai, serta mendapatkan pelatihan, peralatan, struktur, insentif, dan akuntabilitas yang memadai untuk bekerja secara efektif (Akny, 2014).

Terdapat empat komponen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- a. menerapkan pendekatan strategis terhadap perencanaan sumber daya manusia,
- b. merekrut dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi,
- c. menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, dan
- d. memastikan pelaksanaan prinsip-prinsip prestasi (merit principles).

Transformasi serta dinamika di masyarakat dan dunia usaha membawa pada kondisi yang semakin kompleks dan terkadang kacau, yang menuntut adanya perubahan dalam birokrasi pemerintah (Basuki, 2023).

Perubahan dalam lingkungan strategis organisasi mendorong penetapan tujuan strategis serta pengalokasian misi, struktur, dan nilai-nilai organisasi yang relevan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, organisasi harus memiliki individu-individu yang kompeten (Supriadi, 2016).

Di lingkungan pemerintahan di Indonesia, telah dibentuk pusat penilaian (assessment center) di Departemen Kehutanan. Pembentukan ini bertujuan agar sumber daya manusia di departemen tersebut memiliki kredibilitas moral, profesionalisme, kemampuan memimpin, serta kemampuan bekerja dalam tim. Pembinaan harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan prinsip objektivitas, transparansi, akurasi, dan tanggung jawab. Assessment

center ini dirancang untuk memberikan informasi komprehensif mengenai kompetensi (baik teknis maupun manajerial) dari setiap pegawai negeri sipil (PNS), sesuai dengan kriteria kesuksesan untuk setiap jabatan (struktural atau fungsional) yang akan diisi serta kebutuhan pelatihan masing-masing PNS (Suderajat, 2010).

Adapun langkah-langkah yang perlu diambil untuk membentuk Personnel Assessment Center adalah sebagai berikut:

1. Merancang pembentukan Personnel Assessment Center.
2. Menetapkan kriteria dan indikator bagi calon peserta Assessment Center (untuk jabatan struktural).
3. Mengacu pada standar kompetensi jabatan struktural.
4. Merancang pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian (SIMPEG.)

2.2 kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Defenisi kompetensi

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas jabatannya di lingkungan kerja. Tingkat kompetensi ini sangat penting untuk menentukan seberapa baik kinerja yang diharapkan, baik dalam kategori baik maupun rata-rata. Ambang batas kompetensi yang dibutuhkan dapat menjadi acuan dalam proses seleksi, perencanaan suksesi, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM (Patonengan dan Setiawan, 2021).

¹⁵ Menurut Hutapea dan Thoha (2008), kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seorang individu, yang memungkinkannya memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan (Andini dan lainnya, 2015).

Perbedaan antara *kompetence* dan *competency* menurut Woodruffle (1991) dalam Hutapea dan Thoha (2008) adalah, *kompetence* merujuk pada konsep yang berkaitan dengan pekerjaan, menunjukkan area di mana seseorang dapat menjadi kompeten atau unggul. Sementara itu, *competency* adalah konsep yang berhubungan dengan individu, menunjukkan dimensi perilaku yang mendasari prestasi unggul atau kompeten (Sastra dkk. , 2017).

Wirawan (2009), sebagaimana dikutip oleh Kartika dan Sugiarto (2014), menyatakan bahwa Kompetensi SDM mencerminkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Spencer dan Spencer dalam Kesumah dan Pringgabayu (2018) menambahkan bahwa kompetensi adalah "karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan/atau kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. "

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menjalankan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensinya sesuai dengan peran, seorang akuntan profesional perlu memiliki:

1. Pengetahuan profesional yang diperlukan
2. Keterampilan profesional

3. Nilai, etika, dan sikap profesional

15 Berdasarkan penjelasan di atas, kompetensi dapat dipahami sebagai sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan, yang mendorong individu untuk mencapai prestasi dan berusaha melaksanakan tugas secara efektif. Kinerja seseorang, baik yang baik maupun kurang baik, dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar yang digunakan. Ketidakesuaian dalam kompetensi dapat membedakan individu yang unggul dari mereka yang berprestasi terbatas. Kompetensi yang terbatas dan 15 kompetensi yang istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu menjadi panduan dalam pemilihan karyawan (personal selection), perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal), dan pengembangan (development) (Suryani dkk. , 2021).

2.2.2 Dimensi kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Pramularso (2018), kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Karakteristik ini memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja yang efektif atau superior. Dalam hal ini, "Underlying Characteristics" menunjukkan bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat, serta memprediksi perilaku individu dalam berbagai kondisi pekerjaan. Selain itu, istilah "Causally Related" mengindikasikan bahwa kompetensi berfungsi sebagai penyebab atau prediktor dari perilaku dan kinerja yang ditunjukkan. Sementara itu, "Criterion Referenced" menunjukkan bahwa kompetensi bisa mengevaluasi siapa yang menunjukkan kinerja baik, berdasarkan kriteria atau standar tertentu (Yuningsih dkk. , 2019).

Purnama dkk (2019) mengartikan kompetensi sebagai kecakapan yang memadai untuk melaksanakan suatu tugas, yang juga mencakup keterampilan dan keahlian yang relevan. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan. Oleh karena itu, kompetensi juga mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menunjukkan tingkat

profesionalisme dalam bidang tertentu, menjadikannya elemen kunci dalam keunggulan di bidang tersebut (Adianita dkk. , 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik fundamental individu dalam melaksanakan tugas dengan syarat tertentu untuk dapat bekerja secara profesional. Dalam hal ini, Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007) mengibaratkan tingkat kompetensi seperti gunung es, di mana ada aspek yang terlihat di permukaan dan ada pula yang tidak tampak. Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Alat Perilaku
2. Sikap
3. Karakteristik Pribadi

2.2.3 Model kompetensi SDM di sektor publik

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terdapat beragam model yang telah dikembangkan secara klasik. Figen Cakar dan rekan-rekannya (2003) mengidentifikasi bahwa pengembangan model-model MSDM telah berlangsung sejak dekade 1980-an hingga 1990-an. Pada dekade 1990-an, misalnya, sejumlah ahli MSDM, seperti Karen Legge (1995), S. Tyson (1995), dan J. Storey (1994), masing-masing mengembangkan model yang berbeda.

Karen Legge mengusulkan model MSDM yang dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu Normative, Descriptive-functional, Descriptive-behavioural, dan Critical-evaluative. Di sisi lain, klasifikasi yang dikemukakan oleh S. Tyson terdiri dari tiga jenis yang meliputi Normative, Descriptive, dan Analytical (Idrus, 2022). Senada dengan Tyson, J. Storey juga menyajikan ¹⁴klasifikasi model MSDM yang terdiri dari tiga jenis, tetapi dengan konsep yang berbeda, yaitu Conceptual, Descriptive, dan Prescriptive.

Selain ketiga ahli tersebut, terdapat pula berbagai pakar MSDM lainnya yang telah menciptakan model-model bernuansa berbeda. Menariknya, beberapa model MSDM alternatif ini justru muncul antara dekade 1980-an hingga awal 1990-an, yang dapat diidentifikasi dalam empat model tambahan lainnya.

1. Michigan model (Fombrun dkk., 1984)

Terdiri dari 2 (dua) perspektif yaitu the strategic and environmental perspective dan the human resource perspective. Perspektif strategis dan lingkungan menunjukkan adanya koneksi erat antara strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi keseluruhan organisasi, terutama dalam merespons berbagai tekanan yang timbul dari faktor politik, ekonomi, dan budaya yang memengaruhi organisasi. Dalam hal ini, strategi MSDM dan strategi organisasi saling berinteraksi (Idrus, 2022).

Strategi MSDM menyediakan kerangka kerja yang penting bagi organisasi dalam melakukan seleksi sumber daya manusia, penilaian kinerja, penyusunan skema penghargaan, serta pelatihan. Selain itu, strategi ini juga mencakup langkah-langkah yang perlu diambil sebagai respons terhadap hasil penilaian kinerja (Prasetyo dan yang lainnya, 2023).

2. Model Harvard (Beer dan kawan-kawan, 1984)

Model ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu sistem sumber daya manusia dan peta wilayah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bagian pertama, yaitu sistem SDM, mencerminkan perspektif hubungan tenaga kerja dan administrasi kepegawaian yang terbagi atas empat kategori utama: pengaruh karyawan, alur sumber daya manusia, imbalan, dan sistem kerja (Prasetyo dan lain-lain, 2023).

3. Model Guest (1987)

Model ini terdiri dari tujuh kebijakan MSDM yang bertujuan untuk mencapai empat hasil yang diinginkan dari pengelolaan SDM.

Menurut Guest, keempat hasil tersebut berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, model MSDM Guest memiliki kesamaan dengan model Harvard, meskipun terdapat perbedaan dalam konsep dan jumlah komponen di masing-masing model (Idrus, 2022).

4. Model Warwick (Hendry dan Pettigrew, 1992)

Model ini dibentuk berdasarkan dua konteks, yaitu konteks internal dan konteks eksternal. Walaupun model Warwick berasal dari substansi model MSDM Harvard, ia lebih menekankan aspek strategi. Sebagai ilustrasi, model MSDM Harvard mencakup pilihan kebijakan yang terdiri dari pengaruh karyawan, alur sumber daya manusia, sistem imbalan, dan sistem kerja. Sementara itu, model Warwick mengkonseptualisasikannya dalam konteks MSDM, yang meliputi alur sumber daya manusia, sistem kerja, sistem imbalan, dan hubungan karyawan (Idrus, 2022).

Berbagai penjelasan telah disampaikan untuk menguraikan makna masing-masing klasifikasi model MSDM. Namun, justru penjelasan tersebut sering kali membuat kebingungan dan menyebabkan kesulitan dalam membedakan masing-masing model secara jelas.

2.2.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi dapat dipahami sebagai kemampuan atau kapabilitas yang diimplementasikan dan menghasilkan individu, baik pegawai maupun pemimpin, yang menunjukkan kinerja tinggi. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki kompetensi akan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam tugas atau peran yang diembannya. Kompetensi sendiri terdiri dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja, sehingga menciptakan hasil yang memadai atau bahkan sangat berkualitas serta mampu menjalankan peran tertentu (Bukit dkk. , 2023).

Dari penjelasan di atas, kita dapat menarik beberapa kesimpulan. Pertama, kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator yang kuat dari kompetensi ini adalah adanya peningkatan kinerja yang mencapai tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi kemampuan dan perilaku merupakan modal penting untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Soetrisno dan Gilang, 2018).

2.2.5 Indikator kompetensi SDM

Menurut Wiguna (2017) dalam Waruwu, dkk., (2023) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi:

1. Pengembangan Diri

Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam berbagai aspek, terutama dalam perilaku serta kemampuan untuk mengembangkan diri.

2. Profesionalisme

Kemampuan untuk memahami setiap tugas yang diberikan dan siap untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

3. Penguasaan Teknologi

Kemampuan untuk menguasai teknologi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

4. Jenjang Pendidikan

Memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang relevan untuk menjalankan bidang pekerjaan dengan baik.

5. Keahlian

Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan secara mendetail serta kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara yang efektif dan efisien.

2.2.6 Kompetensi SDM dalam penanggulangan bencana

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penanggulangan bencana sangat penting untuk memastikan bahwa langkah-langkah mitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan bencana dapat dilaksanakan secara efektif. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola bencana dengan efisiensi yang tinggi (Afriawan dkk. , 2024). Kompetensi sdm yang dibutuhkan untuk penanggulangan bencana meliputi:

1. Mampu mengembangkan dan menjalankan system penanggulangan bencana.
2. Mampu mengevaluasi pelaksanaan pemetaan potensi kerawanan bencana.
3. Mampu menyusun teknik dan metode untuk mengembangkan kapasitas SDM dalam memetakan potensi kerawanan bencana.
4. Mampu meyakinkan dan mendapatkan dukungan dari para pemangku kepentingan terkait hasil pemetaan potensi kerawanan bencana.
5. Mampu melakukan penyuluhan masyarakat terhadap adanya bencana.

2.3 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dirancang untuk membantu karyawan operasional dalam mengembangkan keterampilan teknis secara terstruktur, agar mereka dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam berbagai bidang tugas (Afriawan dkk. , 2024). Handoko (2010) dalam

Lolowang dkk. (2016) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selain itu, pelatihan juga dapat mencakup perubahan sikap, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. Untuk karyawan di tingkat bawah, pelatihan umumnya berfokus pada pengajaran cara menjalankan tugas tertentu, seperti mengoperasikan mesin.

Sementara itu, Fajar (2013) dalam Lolowang dkk. (2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan. Dengan pandangan serupa, Sutrisno (2009) dalam Ahdawiyah dkk. (2021) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk membekali pegawai dengan keterampilan dan metode yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi juga memberikan dasar-dasar yang kuat. Tujuan pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan kualitas kerja.
- c. Memperkuat pengembangan sumber daya manusia.
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat dalam bekerja.
- e. Memberikan dorongan agar karyawan dapat menunjukkan prestasi maksimal.
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
- g. Mengembangkan potensi pribadi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2008) yang dikutip dalam Lestari dan lainnya (2015), secara umum, tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan dan mengembangkan tenaga kerja, baik yang bersifat struktural maupun fungsional. Tenaga kerja tersebut harus memiliki kemampuan dalam profesinya, loyalitas, dedikasi, dan disiplin yang baik.

Oleh karena itu, penting untuk menentukan tujuan dan manfaat pelatihan sebelum melaksanakan program tersebut. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi pemborosan biaya akibat kerusakan mesin atau kecelakaan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

2.3.2 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk mencapai berbagai tujuan dan diklasifikasikan dengan cara yang beragam. Menurut Priansa (2016), terdapat beberapa jenis pelatihan yang dapat diterapkan, antara lain:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan ini dilaksanakan secara berkala untuk memenuhi persyaratan hukum yang ditetapkan dan menjadi kewajiban bagi seluruh pegawai.

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Pelatihan ini difokuskan pada penyelesaian masalah operasional dan hubungan antar individu, serta bertujuan untuk meningkatkan interaksi di lingkungan kerja organisasi.

4. Pelatihan Pengembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisasional untuk masa depan.

2.3.2 Metode pelatihan berbasis kompetensi

Metode pelatihan merupakan pendekatan atau model untuk mentransfer keterampilan dalam sebuah program pelatihan. Agar metode yang digunakan dapat menjadi efektif, harus memenuhi beberapa prinsip dasar berikut:

- a. Memotivasi peserta untuk mempelajari keterampilan baru.
- b. Menunjukkan keterampilan yang ingin dipelajari dengan jelas.
- c. Konsisten dengan materi yang diajarkan (contohnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan interpersonal).
- d. Mendorong partisipasi aktif dari seluruh peserta.
- e. Memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih dan memperluas keterampilan yang telah dipelajari.
- f. Menyediakan umpan balik mengenai hasil yang dicapai selama pelatihan.
- g. Mendorong terjadinya transfer positif dari pelatihan ke lingkungan kerja.
- h. Efektif dari segi biaya.

Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, metode pelatihan dapat menjadi lebih efisien dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.4 Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) dan Andrew E. Sikula dalam Safri dkk. (2019), terdapat beberapa indikator pelatihan yang penting, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan, agar mereka siap menjalankan peran di masa depan.

2. Prosedur Sistematis

Prosedur sistematis mengacu pada cara kerja yang teratur dan terorganisir dengan baik dalam melaksanakan pelatihan.

3. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efektif, yang mencakup pengetahuan dan keahlian dalam bidang tertentu.

4. Mempelajari Pengetahuan

Mempelajari pengetahuan berarti mempelajari ilmu yang tersusun secara sistematis mengenai suatu bidang, mengikuti metode-metode tertentu.

5. Mengutamakan Praktik daripada Teori

Indikator ini menekankan pentingnya pengalaman praktik dalam pelatihan, lebih dari sekadar memahami teori, agar peserta dapat secara langsung melakukan apa yang dipelajari.

2.3.5 Evaluasi pelatihan SDM

Evaluasi adalah istilah yang diadaptasi dari bahasa Inggris "evaluation," yang berarti penaksiran atau penilaian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), evaluasi didefinisikan sebagai penilaian. Beberapa ahli, seperti Purwanto dan Atwi Suparman (1999), telah mengemukakan beberapa definisi yang umum dikenal mengenai evaluasi, antara lain:

- a. Evaluasi adalah proses yang digunakan untuk menentukan nilai atau efektivitas suatu kegiatan dalam rangka membuat keputusan (Cronbach and Suppes, 1989).
- b. Evaluasi merupakan suatu proses pengumpulan data yang relevan dan transformasi data tersebut menjadi informasi yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan (Departemen Pendidikan Negara Bagian California).
- c. Evaluasi adalah pemeriksaan sistematis mengenai manfaat atau kegunaan sesuatu berdasarkan standar tertentu (A Joint Committee on Standards for Evaluation) (Qur'ana, 2021).

Dari ketiga definisi tersebut, Purwanto dan Atwi Suparman (1999) menyimpulkan bahwa evaluasi adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi yang valid dan relatif demi pengambilan keputusan tentang program pendidikan dan pelatihan (Qur'ana, 2021).

Sementara itu, Prasetyo Irawan (1994) menyatakan bahwa evaluasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan teratur, mulai dari penentuan tujuan, perancangan, pengembangan, pengumpulan data, analisis data, hingga penafsiran temuan. Tujuan dari seluruh proses ini adalah untuk menentukan nilai suatu program dengan membandingkannya dengan standar penilaian yang telah disepakati (Qur'ana, 2021).

Menurut Aminah dan Ummah (2019), evaluasi adalah proses yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menentukan pilihan terbaik di antara beberapa alternatif. Karena keputusan tidak diambil secara acak, setiap alternatif harus dinilai secara relatif, sehingga pemberian nilai tersebut memerlukan pertimbangan rasional yang didasarkan pada informasi yang ada.

Dari berbagai pengertian tentang evaluasi yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah suatu bentuk penilaian yang dilakukan untuk mengidentifikasi keberhasilan sebuah program. Adapun cara-cara untuk melakukan evaluasi sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Prasetyo Irawan (1995) dalam bukunya yang diterbitkan kembali pada tahun 2021 menyatakan bahwa terdapat setidaknya tiga tujuan utama dari evaluasi, yaitu: memahami sesuatu, mengambil keputusan, dan meningkatkan kualitas pelatihan.

a. Memahami Sesuatu: Tujuan memahami sesuatu bertujuan agar pelatihan dapat berlangsung secara optimal. Oleh karena itu, pengelola pelatihan perlu mengumpulkan berbagai informasi terkait.

- b. Mengambil Keputusan: Salah satu aspek penting dari peningkatan kualitas pelatihan adalah melakukan evaluasi. Evaluasi ini bisa meliputi penilaian terhadap sarana dan prasarana setelah kegiatan pelatihan selesai.
- c. Meningkatkan Kualitas Pelatihan: Hasil dari evaluasi, baik sebagian maupun keseluruhan, biasanya digunakan sebagai bahan refleksi dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan pada program pelatihan di masa mendatang.
- d. Menurut Arikunto (2002) dalam penelitian Kawung dkk. (2020), evaluasi memiliki dua macam tujuan, yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum berfokus pada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih berkaitan dengan masing-masing komponen. Secara umum, tujuan dan fungsi evaluasi mencakup:
 - a. Mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan.
 - b. Memberikan objektivitas dalam pengamatan terhadap perilaku hasil.
 - c. Mengetahui kemampuan serta menentukan kelayakan.
 - d. Menyediakan umpan balik bagi kegiatan yang telah dilaksanakan. Pada intinya, tujuan akhir dari evaluasi adalah memberikan pertimbangan dalam menentukan atau merumuskan kebijakan tertentu, yang didahului oleh proses pengumpulan data yang terstruktur dan sistematis.

2. Teknik Evaluasi

Teknik dan instrumen yang valid serta reliabel sangat penting untuk mendapatkan data yang akurat dalam pembuatan keputusan, yang merupakan tujuan akhir dari evaluasi. Secara umum, evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik tes maupun teknik nontes (alternative test). Menurut Hisyam Zaini dan rekan-rekan, seperti yang diungkapkan dalam karya Rahmah dan Nasryah (2019), pengelompokan tes dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan bentuknya, ada dua kategori utama tes: tes objektif dan tes subjektif. Tes objektif adalah tipe tes yang dinilai secara objektif, di mana kebenaran jawaban tidak bergantung pada penilaian dari korektor. Tes ini biasanya memberikan beberapa pilihan jawaban kepada peserta, dengan hanya satu jawaban yang benar untuk setiap butir. Sementara itu, tes subjektif berupa tes yang dinilai dengan melibatkan penilaian dari korektor, seperti tes esai dan tes lisan.
- b. Dari segi ragamnya, tes esai dapat dibedakan menjadi tes esai terbatas (restricted essay) dan tes esai bebas (extended essay). Tes objektif juga dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu tes benarsalah (true-false), tes menjodohkan (matching), dan tes pilihan ganda (multiple choice). Sementara itu, teknik nontes dalam evaluasi memiliki banyak variasi, beberapa di antaranya adalah angket, wawancara (interview), pengamatan (observation), skala bertingkat (rating scale), sosiometri, paper, portofolio, kehadiran (presence), penyajian (presentation), partisipasi (participation), riwayat hidup, dan lain-lain.

3. Model Evaluasi

Objek evaluasi dapat dengan mudah dipahami dengan memperhatikan jenis atau model evaluasi yang digunakan. Terdapat berbagai jenis dan model dalam evaluasi program pelatihan. Menurut Prasetyo Irawan (1995) serta Purwanto dan Atwi Suparman (1999), mereka mengidentifikasi beberapa jenis model evaluasi dalam konteks program pelatihan. Salah satu model yang sering digunakan adalah model CIPP (Context, Input, Process, Output) yang dijelaskan oleh Rahmah dan Nasryah (2019). Model CIPP ini memberikan gambaran mengenai komponen-komponen penting dalam pelatihan yang perlu dipahami, yang secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konteks (Context)
- b. Masukan (Input)

c. Proses (Process)

d. Produk (Output)

4. Objek Evaluasi

Dalam dunia pendidikan dan pelatihan, terdapat banyak aspek yang dapat dan perlu dievaluasi. Berikut adalah beberapa contoh objek evaluasi yang sering ditemui dalam kegiatan pelatihan.

a. Objek evaluasi yang termasuk dalam komponen masukan (input) meliputi:

1. Rekrutmen dan Seleksi Peserta

Mutu peserta pelatihan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses dan hasil pendidikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemilihan peserta dengan cermat agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pelatihan.

2. Evaluasi Silabi dan Bahan Pelatihan

Silabi dan materi pelatihan harus senantiasa diperbarui dan ditingkatkan kualitasnya, sehingga dapat menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

3. Pemateri

Kualitas pemateri sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil pelatihan. Oleh sebab itu, pemateri hendaknya dipilih berdasarkan kriteria yang telah disepakati untuk memastikan instruksi yang efektif.

4. Sarana Pelatihan

Fasilitas dan peralatan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik agar proses pelatihan dapat berjalan dengan lancar. Penilaian terhadap sarana dan prasarana ini sebaiknya dilakukan di akhir kegiatan, berdasarkan masukan dari peserta pelatihan. (Qur'ana, 2021)

- 1** b. Objek evaluasi yang termasuk dalam komponen “proses”
- 1** 1. . Evaluasi kinerja, pemateri Evaluasi kinerja pemateri dapat dilakukan dengan cara menyebarkan format penilaian pemateri pada akhir Proses Belajar Mengajar kepada peserta.
 - 1** 2. Partisipasi peserta Pelatihan dievaluasi dengan cara melakukan pengamatan selama proses Pelatihan berlangsung, seperti kehadiran, kegiatan bertanya, partisipasi dalam diskusi, dan lain-lain.
 - 1** 3. Evaluasi penguasaan peserta terhadap materi/bahan dilakukan melalui tes penguasaan materi. Tes ini dilakukan pada awal sebelum pembelajaran (pretest) dan akhir pembelajaran (posttest) kemudian hasilnya dibandingkan.
 - 1** 4. Pelatihan Evaluasi penyelenggaraan suatu kegiatan Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan penyelenggaraan Pelatihan berikutnya.
 - 1** 5. Objek evaluasi yang termasuk dalam komponen “produk” (Output) yaitu evaluasi dampak Pelatihan terhadap kinerja lulusan pelatihan.

2.3.6 Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi

Pelatihan dapat menjadi strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Hayati dan Yulianto (2021). Melalui pelatihan, **9** pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh karyawan dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi dan berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif (Tarik, 2018). Salas dkk. (2012) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan memiliki dampak positif bagi karyawan dan organisasi, salah satunya dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mengikuti pelatihan, sehingga mereka dapat menangani tugas-tugas yang lebih kompleks (Suryanto dan lainnya, 2018).

Penelitian oleh De Lisi (2019) dan Huda dkk. (2019) menekankan pentingnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, Papulova dan Militky (2019) serta Ermawati dan Syahlani (2021) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kompetensi.

Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dapat dijelaskan melalui teori kompetensi, yang mencakup kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Dengan demikian, pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga kompetensi karyawan secara keseluruhan juga akan meningkat. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, Musadieg, dan Ruhana, 2014; Merdiani, 2019).

2.4 Penanggulangan Bencana

2.4.1 Defenisi

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana menetapkan bahwa penanggulangan bencana terdiri dari serangkaian upaya yang mencakup penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko menimbulkan bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi. Aktivitas penanggulangan ini terjadi sebelum, selama, dan setelah terjadinya bencana yang mencakup pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan dari dampak bencana.

Dalam Pasal 1 ayat 5, Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah rangkaian upaya yang mencakup penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko terkena bencana, kegiatan pencegahan, tanggap darurat, dan rehabilitasi. Terdapat dua

pengertian dasar mengenai penanggulangan bencana menurut Undang-Undang ini:

- a. Penanggulangan bencana sebagai siklus yang berkesinambungan.
- b. Proses penanggulangan bencana dimulai dari penetapan kebijakan yang mempertimbangkan risiko bencana, diikuti oleh tahapan pencegahan, tanggap darurat, dan rehabilitasi.

Bencana, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, dijelaskan sebagai berikut:

1. Bencana didefinisikan melalui empat pengertian:

- a) Bencana adalah peristiwa yang dapat mengancam kehidupan masyarakat, yang disebabkan oleh faktor alam, non-alam, atau ulah manusia, dan dapat menimbulkan kerusakan lingkungan, kehilangan mata pencaharian, kerugian, serta korban jiwa.
- b) Bencana alam merupakan peristiwa yang disebabkan oleh faktor alam, seperti letusan gunung berapi, gempa bumi, tsunami, tanah longsor, puting beliung, banjir, dan sebagainya.
- c) Bencana non-alam adalah rangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh faktor seperti kecelakaan industri, kebakaran hutan, kegagalan teknologi, epidemi, wabah penyakit, serta kegagalan modernisasi.
- d) Bencana sosial terjadi akibat tindakan manusia, misalnya konflik sosial antar komunitas atau kelompok, yang juga bisa dipicu oleh teror.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa bencana adalah peristiwa yang terjadi sebagai akibat dari ancaman yang mengintimidasi kehidupan masyarakat. Artinya, bencana dapat menciptakan kondisi yang melemahkan kemampuan masyarakat dalam menangani situasi darurat. Jika ancaman tersebut berdampak merugikan baik manusia maupun lingkungan, serta masyarakat tidak memiliki kapasitas untuk menanggulangi, maka peristiwa tersebut dapat dikategorikan sebagai bencana.

2) Bencana menurut BPBD

Bencana dapat diartikan sebagai peristiwa atau serangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat. Peristiwa ini bisa disebabkan oleh faktor alam, non-alam, maupun ulah manusia, yang akhirnya mengakibatkan munculnya korban (Danil, 2021). Jenis-jenis Bencana terdiri dari:

1. Bencana alam

- a. Tanah longsor adalah fenomena alam yang melibatkan pergerakan tanah untuk mencari keseimbangan baru akibat gangguan dari luar. Gangguan tersebut menyebabkan meningkatnya tegangan geseran tanah dan berkurangnya geseran yang stabil. Pergerakan tanah ini dapat terjadi dalam jumlah yang sangat besar, baik secara perlahan atau tiba-tiba. Bencana tanah longsor dapat mengakibatkan hilangnya nyawa dan kerugian harta benda, bahkan bisa melumpuhkan perekonomian dan pemerintahan.
- b. Banjir merupakan peristiwa ketika air meluap dan menggenangi permukaan tanah, dengan ketinggian yang melebihi batas normal. Bencana banjir dapat menimbulkan hilangnya nyawa dan kerugian harta benda, serta dapat berimpact pada perekonomian dan pemerintahan.
- c. Letusan gunung api adalah peristiwa alam yang disebabkan oleh meningkatnya aktivitas endapan magma di dalam perut bumi. Bencana letusan ini dapat mengakibatkan hilangnya nyawa, kerugian harta benda, bahkan melumpuhkan perekonomian dan pemerintahan.
- d. Gempa bumi adalah peristiwa alam yang menghasilkan getaran pada lempeng atau permukaan bumi. Gempa terjadi akibat pergerakan kerak atau lempeng bumi. Bencana ini dapat menyebabkan hilangnya nyawa serta kerugian harta benda, dan juga dapat melumpuhkan perekonomian dan pemerintahan. Ilmu yang mempelajari gempa bumi disebut seismologi, dan dapat dipelajari

bersamaan dengan ilmu vulkanologi, karena gunung berapi juga dapat menyebabkan terjadinya gempa bumi.

- e. Perubahan iklim merujuk pada meningkatnya suhu rata-rata permukaan bumi, yang berakibat pada perubahan berbagai unsur iklim lainnya. di antaranya adalah naiknya suhu air laut, meningkatnya laju penguapan, serta perubahan pola curah hujan dan tekanan udara, yang pada akhirnya akan mengubah pola iklim di seluruh dunia.

2. Bencana Non Alam

- a. Abrasi adalah proses pengikisan pantai yang disebabkan oleh gelombang laut dan arus laut, yang memiliki dampak merusak. Proses ini sering juga disebut erosi pantai. Kerusakan pada garis pantai akibat abrasi biasanya dipicu oleh terganggunya keseimbangan alami di daerah pesisir tersebut. Meskipun abrasi dapat disebabkan oleh fenomena alami, aktivitas manusia sering kali dianggap sebagai salah satu penyebab utama terjadinya abrasi.
- b. Kecelakaan industri merujuk pada insiden yang terjadi akibat dua faktor utama: perilaku kerja yang tidak aman dan kondisi kerja yang berbahaya. Jenis kecelakaan yang dapat terjadi sangat bervariasi sesuai dengan jenis industri, termasuk bahan dan peralatan yang digunakan, proses kerja, keadaan tempat kerja, serta karakteristik pekerja yang terlibat.
- c. Kecelakaan transportasi adalah insiden yang terjadi pada berbagai moda transportasi, baik itu di darat, laut, maupun udara.
- d. Kebakaran merupakan situasi di mana sebuah bangunan, seperti rumah, pabrik, pasar, atau gedung, dilanda api, yang dapat mengakibatkan korban jiwa dan kerugian materil.
- e. Kebakaran hutan dan lahan adalah suatu kondisi di mana hutan serta lahan terbakar, yang menyebabkan kerusakan signifikan dan mengakibatkan kerugian ekonomi serta dampak terhadap

lingkungan. Kebakaran semacam ini sering menimbulkan ² bencana asap yang mengganggu aktivitas masyarakat dan kesehatan mereka.

- f. Kejadian Luar Biasa (KLB) adalah peristiwa di mana terjadi peningkatan jumlah kesakitan atau kematian yang signifikan secara epidemiologis di suatu daerah dalam periode waktu tertentu.

3. Bencana Sosial

- a. Aksi Teror adalah aksi yang dilakukan oleh setiap orang yang dengan sengaja menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan. Suasana teror atau rasa takut dapat meluas dan menyebabkan korban secara massal, dengan cara merampas kemerdekaan yang berujung pada hilangnya nyawa serta harta benda. Tindakan ini juga dapat mengakibatkan kerusakan atau penghancuran terhadap objek-objek vital yang strategis, lingkungan hidup, atau fasilitas publik internasional.
- b. Sabotase merupakan tindakan yang ditujukan untuk melemahkan musuh melalui berbagai cara, seperti subversi, penghambatan, pengacauan, dan penghancuran. Dalam konteks perang, istilah ini merujuk pada aktivitas individu atau kelompok yang tidak memiliki hubungan langsung dengan militer, tetapi berkaitan dengan spionase. Sabotase bisa dilakukan terhadap sejumlah struktur penting, termasuk infrastruktur dan sektor ekonomi.
- c. Konflik sosial, yang juga dikenal sebagai kerusuhan sosial atau huru-hara, merupakan gerakan massal yang merusak tatanan dan tata tertib sosial yang sudah ada. Gerakan ini seringkali dipicu oleh kecemburuan sosial, budaya, dan ekonomi, yang biasanya dikemas sebagai pertentangan antar suku, agama, dan ras (SARA).

2.4.2 Tahapan penanggulangan bencana

Bencana adalah sebuah peristiwa yang tidak diinginkan dan sering kali menyebabkan kerugian bagi manusia, lingkungan, serta harta benda. Biasanya, bencana alam terjadi secara mendadak dan sulit untuk diprediksi dengan akurat. Contoh dari bencana alam meliputi gempa bumi, banjir, tanah longsor, dan badai. Selain itu, bencana juga bisa dipicu oleh aktivitas manusia, seperti kebakaran, ledakan, atau kecelakaan industri.

Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2007, manajemen bencana adalah proses dinamis, berlanjut, dan terpadu untuk meningkatkan kualitas langkah-langkah yang berhubungan dengan observasi dan analisis bencana serta pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, peringatan dini, penanganan darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi bencana merupakan aspek penting dalam manajemen bencana. Menurut Warfield, tujuan dari manajemen bencana mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Mengurangi atau mencegah kerugian yang disebabkan oleh bencana.
2. Menjamin terselenggaranya bantuan yang cepat dan memadai bagi para korban bencana.
3. Mencapai pemulihan yang cepat dan efektif (Setiawan dkk. , 2024).

Siklus penanggulangan bencana terdiri dari serangkaian tahapan yang dilakukan sebelum, selama, dan setelah bencana terjadi. Siklus ini mencakup empat tahap utama, yaitu tahap pencegahan dan mitigasi, tahap kesiapsiagaan, tahap tanggap darurat, serta tahap rehabilitasi dan rekonstruksi (Ayuni dan Syahririni, 2021)..

1. Tahap pencegahan dan mitigasi bencana

Tahap pencegahan dan mitigasi, atau yang dikenal sebagai tahap pra-bencana, merupakan langkah-langkah yang diambil sebelum bencana terjadi untuk mengurangi risiko serta dampak yang mungkin ditimbulkan. Berbagai cara dapat dilakukan dalam tahap ini, antara lain:

- a. Melakukan pemetaan wilayah yang rawan bencana alam
- b. Memasang sistem alarm bencana
- c. Membangun fasilitas tanggap darurat
- d. Mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya mitigasi bencana kepada masyarakat.

2. Tahap kesiapsiagaan

Tahap kesiapsiagaan merupakan langkah penting yang dilakukan menjelang terjadinya bencana. Sebelum bencana melanda, pemerintah serta lembaga terkait seperti BMKG biasanya telah memberikan informasi mengenai ancaman bencana alam yang mungkin akan terjadi. Dalam fase kesiapsiagaan ini, pemerintah dan pihak-pihak terkait melaksanakan berbagai tindakan yang krusial, antara lain:

- a. Membangun sistem peringatan yang efektif, secara rutin menyiapkan persediaan yang diperlukan, dan melaksanakan pelatihan bagi tim evakuasi yang terlibat.
- b. Menyusun langkah-langkah untuk pencarian, penyelamatan, serta merencanakan evakuasi dari daerah-daerah yang rawan bencana atau yang telah terkena dampak bencana.

3. Tahap tanggap darurat

Tahap tanggap darurat merupakan fase penting dalam penanggulangan bencana, yang berlangsung saat bencana terjadi atau sudah berlangsung. Pada tahap ini, penting bagi kita untuk tetap tenang dan tidak panik. Selain itu, kita juga harus berusaha untuk membantu orang-orang di sekitar kita semampu mungkin. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam upaya mitigasi bencana:

- a. Menyelamatkan dan mengevakuasi korban serta harta benda yang terkena dampak bencana.
- b. Pindah ke lokasi yang lebih aman.
- c. Membantu menangani pengungsi dengan mendirikan tenda sebagai tempat istirahat, makan, dan melakukan aktivitas lainnya.
- d. Berkontribusi dalam penyelamatan dan pemulihan fasilitas serta infrastruktur yang rusak akibat bencana.

Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, kita dapat memfasilitasi proses penanggulangan bencana dengan lebih efektif.

4. Tahap Rekonstruksi dan rehabilitasi

Rekonstruksi dan rehabilitasi memiliki peranan yang sangat penting setelah terjadinya bencana. Rekonstruksi merujuk pada proses mengembalikan semua bangunan dan fasilitas yang rusak akibat bencana alam. Contohnya, rumah, puskesmas, dan gedung pemerintahan yang terkena dampak harus dibangun kembali agar dapat digunakan kembali.

Di sisi lain, rehabilitasi lebih berfokus pada perbaikan dan pemulihan layanan publik. Layanan yang terganggu selama bencana, seperti rumah sakit dan fasilitas lainnya, perlu diperbaiki agar dapat berfungsi kembali. Tujuan dari rehabilitasi pasca bencana adalah untuk memastikan bahwa kegiatan sosial dan ekonomi masyarakat dapat berjalan kembali, serta untuk memperbaiki kondisi hidup kita secara keseluruhan.

2.4.3 Peran badan penanggulangan bencana daerah (BPBD)

Peranan merupakan unsur penting dalam hubungan sosial, yang terbentuk berdasarkan peran yang diemban individu akibat status sosial tertentu yang mereka miliki. Dalam peranan ini, terdapat dua jenis harapan

yang saling terkait. Pertama, harapan-harapan masyarakat terhadap individu yang memegang peran tersebut, yaitu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemegang peran. Kedua, harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap masyarakat, atau terhadap individu lain yang berada dalam lingkaran interaksinya, saat menjalankan kewajiban dan perannya.

Peranan-peranan ini dapat dipandang sebagai bagian dari struktur masyarakat, di mana pola-pola peranan tersebut saling berhubungan satu sama lain (Saadah dan Mulyana, 2018). Mengenai identitas peran, terdapat sikap dan perilaku tertentu yang konsisten dengan peran tersebut, yang pada gilirannya membentuk identitas peran (role identity). Individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan berganti peran dengan cepat ketika mereka menyadari adanya situasi dan tuntutan yang memerlukan penyesuaian yang signifikan.

1. Persepsi Peran

Pandangan kita mengenai bagaimana kita seharusnya bertindak dalam situasi tertentu adalah persepsi peran (role perception). Berdasarkan pada sebuah interpretasi atas apa yang kita yakini mengenai bagaimana seharusnya kita berperilaku, kita terlibat dalam jenis-jenis perilaku tertentu.

2. Ekspektasi Peran

Ekspektasi peran dapat didefinisikan sebagai keyakinan orang lain mengenai bagaimana seharusnya Anda bertindak dalam suatu situasi. Cara Anda berperilaku sebagian besar dipengaruhi oleh peran yang ditetapkan dalam konteks di mana Anda berada.

3. Konflik Peran

Saat seorang individu menghadapi berbagai ekspektasi peran yang berbeda, ia dapat mengalami yang dikenal sebagai konflik peran. Konflik ini terjadi ketika upaya untuk memenuhi tuntutan salah satu peran justru menyulitkan individu tersebut dalam menjalankan peran lainnya..

2.4.4 Kebutuhan kompetensi dalam penanggulangan bencana

Kebutuhan kompetensi dalam penanggulangan bencana mencakup berbagai keahlian yang esensial untuk menangani situasi darurat secara efektif:

1. Manajemen Krisis
2. Pengetahuan Teknis
3. Komunikasi
4. Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan
5. Penyuluhan dan Pelatihan
6. Logistik dan Manajemen Sumber Daya
7. Analisis Risiko dan Evaluasi
8. Kemampuan Psikososial

Kompetensi ini memastikan respons yang terkoordinasi, efisien, dan efektif terhadap bencana, meminimalkan dampak negatif, dan mempercepat pemulihan.

2.5 Korelasi antara kompetensi dan pelatihan dalam penanggulangan bencana

2.5.1 Hubungan kompetensi dan efektivitas

- a. Produktifitas Aparat

Efektivitas kinerja pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana sangat dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi, yang salah satunya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan lanjutan, namun pada pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan lanjutan Proses pelaksanaan tidak berjalan dengan semestinya. Terbatasnya jumlah pegawai yang dilibatkan mengakibatkan lambatnya pengembangan sumber daya manusia, dan kegiatan tersebut tidak dilaksanakan secara rutin (Sadat, 2016).

⁴ Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di BPBD, penting untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan baik kemampuan fisik maupun pengetahuan. Dengan demikian, penanggulangan bencana dapat dilakukan dengan cepat, tepat, dan aman (Sadat, 2016).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan ⁴ bahwa pelaksanaan tugas aparat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dapat dinilai dari efektivitas yang tercermin dalam produktivitas mereka. Meskipun demikian, masih terdapat ⁴ aparat yang menunda-nunda pekerjaan, yang berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian masalah dalam penanganan bencana.

b. Kualitas Layanan

⁴ Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa kualitas pelayanan yang diberikan kepada korban bencana telah dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas aparat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah tergolong baik, meskipun masih terdapat beberapa keluhan dari masyarakat (Sadat, 2016).

Keluhan tersebut sering kali muncul akibat kurangnya pemahaman masyarakat mengenai permasalahan yang dihadapi, sehingga aparat diharapkan lebih responsif terhadap keluhan yang ada dan mampu ⁴ memberikan solusi bagi persoalan yang dihadapi oleh para korban bencana.

⁴ Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kualitas layanan . . . adalah seberapa besar kepuasan korban bencana terhadap layanan yang diterima dari aparat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Orientasi pada pelayanan menunjuk pada seberapa besar Kemampuan aparat untuk mendengarkan aspirasi dan permasalahan masyarakat, kemudian mencari solusi untuk menyelesaikannya.

c. **Responsivitas**

Responsivitas merujuk pada kemampuan aparat di Badan Penanggulangan Bencana untuk memahami kebutuhan yang muncul akibat bencana, menyusun agenda dan prioritas layanan, serta mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang terdampak. Oleh karena itu, untuk mengukur aspek responsivitas ini, perlu dilihat keterkaitannya dengan kebutuhan organisasi, sejauh mana aparat mampu merespons dan menyelesaikan keluhan yang disampaikan, serta tersedianya saluran dan kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan saran atau keluhan (Sadat, 2016).

d. **Responsibilitas**

Dalam upaya penanggulangan bencana, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai tanggung jawab yang diemban. Pada situasi darurat, sering kali muncul kesimpangsiuran informasi yang berdampak pada tanggung jawab, sehingga hal ini menyulitkan penanganan bencana itu sendiri. Selain itu, koordinasi antar instansi terkait juga sering kurang optimal, yang berakibat pada pelaksanaan penanganan yang terkesan lambat, tidak merata, dan sulit untuk diawasi. Masyarakat pun kurang siaga dalam menghadapi kemungkinan terjadinya bencana.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang dipandang dari aspek pengaruh, motivasi, dan pemberian informasi memainkan peranan penting dalam efektivitas kinerja pemerintah daerah, khususnya di Badan Penanggulangan Bencana dalam rangka penanggulangan bencana.

2.5.2 Dampak pelatihan terhadap kompetensi SDM

Pelatihan memiliki dampak besar terhadap kompetensi SDM dalam penanggulangan bencana. Berikut adalah mengenai dampak tersebut:

1. Peningkatan Pengetahuan

Pelatihan memberikan SDM informasi terbaru tentang prosedur, teknik, dan peralatan penanggulangan bencana, meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek bencana.

2. Pengembangan Keterampilan Praktis

Melalui latihan simulasi dan praktikum, SDM memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi situasi darurat, seperti penyelamatan dan evakuasi, dengan lebih efektif.

3. Peningkatan Kesiapan

Pelatihan membantu SDM menjadi lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan bencana dengan melatih mereka dalam skenario yang mendekati kondisi nyata.

4. Koordinasi dan Komunikasi

Pelatihan memfasilitasi pengembangan kemampuan koordinasi dan komunikasi yang penting untuk kerja sama tim dan koordinasi dengan berbagai lembaga selama bencana.

5. Adaptasi Terhadap Perubahan

Dengan pelatihan berkelanjutan, SDM dapat beradaptasi dengan teknologi terbaru dan prosedur yang diperbarui, menjaga relevansi dan efektivitas respons mereka. Secara keseluruhan, pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi SDM, memungkinkan mereka untuk merespons bencana dengan lebih baik dan meningkatkan hasil penanggulangan bencana.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan kompetensi di BPBD

Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan pelatihan, menurut Alwi dan Sugiono (2019) dalam kajian Marhayni (2023):

1. Dukungan dari Manajemen Puncak

Kesuksesan program pelatihan sangat bergantung pada dukungan penuh dari manajemen puncak. Tanpa dukungan yang solid, keberhasilan program pelatihan menjadi sulit dicapai. Para eksekutif perlu berperan aktif, tidak hanya terlibat dalam pelatihan tetapi juga memastikan ketersediaan dana yang diperlukan untuk pelaksanaannya.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan manajemen puncak, seluruh manajer harus menunjukkan komitmen mereka terhadap proses pelatihan. Tanggung jawab utama terletak pada manajer lini, mulai dari pimpinan hingga bawahan. Sementara itu, profesional pelatihan berperan untuk memberikan keahlian teknis yang diperlukan.

3. Kemajuan Teknologi

Perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor utama yang sangat memengaruhi pelaksanaan pelatihan. Kehadiran komputer dan internet telah menjadi elemen kunci dalam mendukung proses pelatihan yang lebih efisien dan efektif.

4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar, dengan pengurangan level manajerial, dapat mempermudah pengaturan tugas dan orang-orang. Namun, situasi ini tidak selalu sederhana, karena tanggung jawab individu dan tim saat ini cenderung berkembang dan menjadi lebih kompleks.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun di bawah ini tabel rangkuman beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan panduan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1

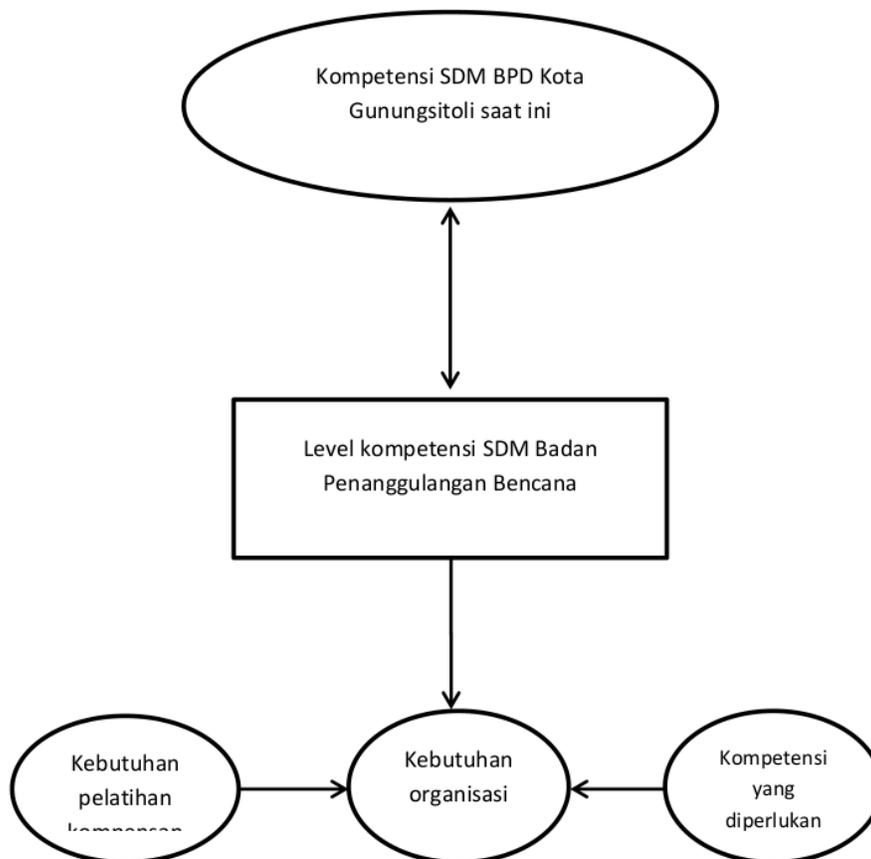
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metodologi Penelitian
1	Satria Adi Nugraha, Doris Febriyanti, Novia Kencana (2020)	Evaluasi Penanggulangan Bencana Kebakaran di Kota Palembang: Sebuah Studi Kasus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2016-2018.	Penelitian menemukan bahwa efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam menangani bencana kebakaran di Palembang terbatas karena fasilitas dan infrastruktur yang tidak memadai. 7 kendala keuangan dalam Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan praktik penanggulangan bencana. Oleh karena itu, studi ini menggarisbawahi pentingnya program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para personel yang terlibat dalam manajemen bencana.	Penelitian ini mengadopsi model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk mengevaluasi respons Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam menghadapi bencana kebakaran di Palembang. Evaluasi pada tahap masukan difokuskan pada aspek sumber daya manusia, fasilitas dan peralatan, alokasi anggaran, serta prosedur dan peraturan yang diperlukan.
2	Suhartono (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kompetensi Pegawai di	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan di Badan Penanggulangan	Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah analisis deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini merupakan studi kasus yang secara khusus

		Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu.	Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu, dengan nilai koefisien sebesar 0,025. Sebaliknya, karakteristik individu menunjukkan pengaruh negatif terhadap kompetensi karyawan, yang tercermin dari koefisien -0,051. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan, di mana koefisiennya mencapai 0,196.	menyoroti populasi terbatas, yaitu 45 karyawan yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu.
3	Syahri Ramadon, Firman, Sahrul. (2023)	11 Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi: Studi Kasus di Kantor BPBD Kabupaten Bima.	Prioritas utama dalam strategi pelatihan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima bertugas dalam bidang kesiapsiagaan bencana dan penanggulangan bencana. dan koordinasi tanggap darurat. Unsur-unsur penting untuk memperkuat kesiapan BPBD di Kabupaten Bima melibatkan keterlibatan masyarakat setempat, kolaborasi dengan lembaga lain, pembelajaran dari pengalaman sebelumnya, evaluasi berkelanjutan	Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kualitatif serta pendekatan studi literatur untuk menggambarkan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima. Analisis data dilaksanakan di kantor Badan Penanggulangan

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kompetensi sdm BPBD Kota Gunungsitoli saat ini, merumuskan level kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh sdm di sebuah Lembaga Penanggulangan Bencana. Secara skematis kerangka berpikir penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan antar variabel yaitu kebutuhan pelatihan kompensasi, kebutuhan organisasi, dan kompetensi yang diperlukan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka berpikir di bawah ini:



2.7.1 Kerangka teoritis kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan di BPBD

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang perlu diikuti oleh pegawai. Melalui pengembangan kompetensi, diharapkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku para pegawai dapat meningkat. Selain itu, peningkatan kompetensi ini juga diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi instansi/ untuk mencapai tujuannya.

Elizar Hasrudy Tanjung (2018) yang menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (Elizar dan Tanjung, 2018). Kompetensi mencakup aspek kepribadian yang mendalam dan melekat pada individu, serta mencerminkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Penilaian mengenai siapa yang berkinerja baik atau kurang baik dapat ditentukan melalui kriteria atau standar yang telah ditetapkan. Meskipun kompetensi umumnya digunakan untuk pengembangan karier, penting untuk mengukur tingkat kompetensi guna mengetahui efektivitas kinerja yang diharapkan.

Peningkatan kompetensi yang diterapkan dalam sumber daya manusia dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat bergantung pada kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang kerja tersebut. Ketika kompetensi individu selaras dengan kompetensi organisasi, tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif. Pada hakikatnya, kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik dalam suatu instansi, kinerja pegawai akan meningkat dan mereka dapat menghadapi serta menyelesaikan berbagai tantangan yang sulit. Hubungan teoritis antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja BPBD

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas (Irawati, 2018). Dengan adanya pelatihan pegawai maka akan terasahnya keahlian dalam bidang pekerjaan yang ditugaskan sehingga meningkatkan kinerjanya yang semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar operasional yang ada.

Hutapea & Thoha, (2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Lumanauw, 2022).

Kompetensi merupakan kemampuan pengetahuan yang harus dimiliki dan ditingkatkan dalam sebuah organisasi karena pengetahuan setiap hari semakin berkembang dengan cepat dan luas, jika kompetensi pegawai dalam sebuah organisasi baik maka akan menyebabkan rangsangan kinerja dalam suatu organisasi akan meningkat dan dapat menyelesaikan tantangan permasalahan yang masuk kedalam organisasi tersebut. Memberikan adanya pelatihan yang baik, terampil dan maksimal terhadap kinerja pegawai dan adanya kompetensi pengetahuan yang baik dan luas terhadap kinerja guru dalam bekerja sebagai akibatnya pegawai lebih optimal dalam bekerja.

2.7.2 Model evaluasi kompetensi dan pelatihan di BPBD

Menurut Widiyastuti (2015), evaluasi pelatihan adalah suatu upaya untuk menilai sejauh mana program tertentu diimplementasikan atau untuk mendeteksi pelaksanaan suatu kebijakan. Evaluasi ini berfokus pada ⁶ tujuan sebagai ukuran keberhasilan, sehingga dapat dilakukan pada tiga tahap: sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi prapelatihan bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, evaluasi saat pelatihan bertujuan untuk memantau jalannya proses, dan evaluasi pascapelatihan bertujuan untuk menilai dampak yang ditimbulkan dari pelatihan tersebut (Syafitri dan Tumanggor, 2024).

⁶ Pelatihan Kebencanaan atau Dasar Manajemen Bencana adalah program pelatihan dasar yang memberikan pemahaman menyeluruh tentang pengelolaan penanggulangan bencana di Indonesia. Setiap tahun, pelatihan ini diadakan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk seluruh elemen masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha di seluruh negeri. Pelatihan ini sangat penting, terutama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tanggung jawab dalam bidang kebencanaan, karena melalui program ini, peserta dapat meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kompetensi dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait pengelolaan bencana. Dengan demikian, ketika terjadi bencana, responsnya dapat dilakukan dengan lebih baik (Syafitri dan Tumanggor, 2024).

⁶ Dalam menilai hasil dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kemampuan SDM, maka manajemen organisasi dapat menggunakan model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (2008) (Haryati, 2019). Model Evaluasi Kirkpatrick terdiri dari 4 (empat) tahap yaitu: reaction, learning, behavior, dan result seperti dijelaskan atau diuraikan berikut ini:

1. Reaksi adalah penilaian yang didasarkan pada tanggapan karyawan yang telah mengikuti pelatihan mengenai materi dan proses pembelajaran yang mereka terima selama kegiatan berlangsung.
2. Pembelajaran merupakan penilaian yang berfokus pada peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para peserta setelah mengikuti program pelatihan.
3. Perilaku mengacu pada penilaian yang melihat adanya perubahan dalam tingkah laku pekerja sebagai akibat dari pelatihan yang telah mereka jalani.
4. Hasil adalah ⁶ penilaian yang didasarkan pada adanya peningkatan dalam efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas individu setelah mereka mengikuti program pelatihan.

Model evaluasi Kirkpatrick telah mengalami banyak perkembangan seiring waktu dan sangat relevan untuk penelitian yang mengevaluasi pelatihan. Model ini dapat dikembangkan atau disesuaikan untuk menghasilkan hasil yang lebih komprehensif dalam proses evaluasi. Dalam konteks kebencanaan, evaluasi tidak hanya terbatas pada penilaian pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh peserta, tetapi juga mencakup dampak pada sikap, perilaku, dan kesiapan mereka dalam menghadapi situasi bencana (Haryati, 2019).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus. Pemilihan pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai BPBD Kota Gunungsitoli terkait kompetensi, efektivitas pelatihan, serta kendala dalam pelaksanaan program pelatihan (Creswell, 2018). Metode studi kasus sesuai digunakan untuk mempelajari fenomena tertentu dalam konteks yang spesifik, seperti halnya di BPBD Kota Gunungsitoli.

3.2 Lokasi dan Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPBD Kota Gunungsitoli. Para partisipan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling (Patton, 2015), yang melibatkan pegawai BPBD yang telah mengikuti pelatihan penanggulangan bencana. Dengan memilih partisipan sesuai kriteria ini, diharapkan penelitian dapat memperoleh informasi yang mendalam dan relevan mengenai topik yang diteliti.

**Tabel 3.2
Subjek Penelitian**

No	Nama	Jabatan
1.	Angalita Anugerah Zebua	Pj. Kabid Kedaruratan dan Logistik
2.	Ir. Amonita Telaumbanua, ST	Kabid Rehabilitasi dan Rekonstruksi
3.	Ir. Budi Karonias Telaumbanua	Penyusunan Rencana Kebutuhan Logistik pada Bidang Kedaruratan dan Logistik
4.	Arman Jaya Ginting, SE	Penata Penanggulangan Bencana Ahli Muda pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi
5.	Ivan Anugrah Telaumbanua	Pengadministrasi Sarana dan prasarana pada bidang kedaruratan dan logistik

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen (Yin, 2017).

- a. Wawancara mendalam dilaksanakan guna mengeksplorasi pandangan pegawai terkait kompetensi, efektivitas pelatihan, serta relevansi program pelatihan yang ada.
- b. Observasi partisipan digunakan untuk memperoleh pemahaman mengenai kondisi dan interaksi pegawai saat melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan penanggulangan bencana.
- c. Analisis dokumen dilakukan terhadap materi pelatihan, laporan, dan modul yang dipakai di BPBD untuk mengevaluasi sejauh mana kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi yang ada.

3.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama. Berikut ini adalah tahap-tahap tersebut (Miles dkk. , 2014):

- a. Reduksi Data: Pada tahap ini, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan sumber lainnya akan disaring dan diringkas. dokumen dipilah-pilah, disederhanakan, dan dipilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Reduksi data membantu merumuskan kategori awal yang berkaitan dengan kompetensi, efektivitas, dan kendala pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli.
- b. Penyajian Data: data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk yang terstruktur matriks, grafik, atau narasi untuk mempermudah pemahaman dan identifikasi pola atau hubungan antara tema. Penyajian ini bertujuan untuk menyusun data secara sistematis agar dapat ditafsirkan lebih lanjut. Pada penelitian ini, data yang ditampilkan akan memuat informasi tentang persepsi pegawai, efektivitas pelatihan, serta tantangan dalam pelaksanaannya.

- c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi: Setelah data disajikan, langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. dari temuan yang ada. Kesimpulan ini kemudian diverifikasi dengan melakukan cross-check terhadap data dari berbagai sumber, seperti triangulasi antara wawancara, observasi, dan dokumen. Verifikasi ini dilakukan untuk memastikan konsistensi dan validitas data yang diperoleh.

3.5 Validitas Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini mengadopsi teknik triangulasi sumber dan metode yang dikemukakan oleh Denzin dan Lincoln (2018). Triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa kesesuaian data dari wawancara, observasi, dan dokumen yang ada, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data. Selain itu, validasi juga dilakukan melalui proses member checking, yaitu dengan meminta konfirmasi dari partisipan mengenai hasil wawancara. Dengan menerapkan model interaktif Miles dan Huberman, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang kompetensi, efektivitas, relevansi program pelatihan, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 sejarah singkat badan penanggulangan bencana daerah kota gunungситoli

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) memiliki sejarah yang dimulai dengan pendirian Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) sebagai induknya. Pembentukan BPBD tidak terlepas dari perjalanan penanggulangan bencana sejak masa kemerdekaan, terutama saat menghadapi bencana alam yang signifikan, seperti gempa bumi dahsyat di Samudera Hindia pada abad ke-20. Perkembangan ini sangat dipengaruhi oleh konteks situasi bencana yang terjadi.

Untuk mengoordinasikan penanganan bencana di daerah, termasuk di Kota Gunungsitoli, BPBD dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Undang-undang ini dikeluarkan sebagai respons terhadap tingginya frekuensi bencana alam di Indonesia, serta kebutuhan akan penanganan yang lebih terkoordinasi, cepat, dan efektif di tingkat nasional maupun daerah.

UU No. 24 Tahun 2007 menekankan bahwa pemerintah pusat memiliki tanggung jawab dalam penanggulangan bencana, dengan peran penting yang juga diemban oleh pemerintah daerah. Pasal 18 undang-undang ini menetapkan mandat pembentukan BPBD di setiap provinsi serta kabupaten/kota sebagai lembaga yang bertugas untuk melaksanakan penanggulangan bencana di tingkat daerah. BPBD memiliki peranan penting dalam mengoordinasikan penanganan bencana, mulai dari tahap prabencana (pencegahan dan mitigasi), tanggap darurat, hingga pascabencana (rehabilitasi dan rekonstruksi).

Struktur BPBD mencakup unsur pengarah yang merumuskan kebijakan dan unsur pelaksana yang bertanggung jawab atas pelaksanaan penanggulangan bencana secara langsung. Dengan terbentuknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah, pelaksanaan penanggulangan bencana dalam lingkup daerah menjadi lebih terstruktur dan terkoordinasi dengan baik, serta mampu mengintegrasikan berbagai instansi daerah yang terkait., menyusun peta risiko bencana, memberikan peringatan dini, serta melaksanakan evakuasi dan penyelamatan saat terjadi bencana. di tahap

pascabencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah terlibat dalam rekonstruksi infrastruktur dan pemulihan sosial-ekonomi masyarakat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peran penting dalam setiap tahap penanggulangan bencana. Mulai dari tahap pra-bencana, yang meliputi pencegahan dan mitigasi, hingga saat terjadinya bencana dengan fokus pada tanggap darurat, serta pasca-bencana yang mencakup rehabilitasi dan rekonstruksi. Dalam tahap pra-bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah aktif dalam berbagai kegiatan yang .pencegahan melalui pendidikan publik, pelatihan, dan penyusunan tata ruang berbasis mitigasi bencana. Saat bencana terjadi, Badan Penanggulangan Bencana Daerah bertanggung jawab dalam evakuasi, penyelamatan, dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat yang terdampak. Sedangkan pada tahap pasca-bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah melaksanakan rehabilitasi dan rekonstruksi infrastruktur dan sosial ekonomi masyarakat.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Hasil Wawancara Penelitian Terhadap Informan

Dalam penelitian ini telah di jelaskan bahwa informan yang menjadi sumber data penelitian adalah Pj. Kabid Kedaruratan dan Logistik, Kabid Rehabilitasi dan Rekonstruksi, Penyusun Rencana Kebutuhan Logistik pada Bidang Kedaruratan dan Logistik, Penata Penanggulangan Bencana Ahli Muda pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi, dan Pengadministrasi sarana dan Prasarana pada Bidang Kedaruratan dan Logistik. Oleh karena itu, peneliti dapat menyajikan hasil wawancara penelitian sebagai berikut.

Informan kunci yang pertama dalam penelitian ini adalah Pj. Kabid Kedaruratan dan Logistik. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

1. Bagaimana menilai tingkat kompetensi yang di miliki saat dalam menjalankan tugas di BPBD Kota Gunungsitoli?

Jawab:

“Menilai hasil pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, apakah tugas yang diberikan selesai dengan baik, tepat waktu, dan sesuai

dengan prosedur yang ada. Misalnya, dalam menangani bencana atau melakukan koordinasi dengan pihak terkait. Melihat sejauh mana tugas yang diberikan dapat mencapai tujuan yang diinginkan contohnya, apakah BPBD Kota Gunungsitoli berhasil mengurangi dampak bencana atau meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap mitigasi bencana”.

2. Apakah program pelatihan yang ikuti selama ini telah membantu dalam meningkatkan kompetensi? Jika ya, dalam aspek apa saja?

Jawab:

”ya.terdiri dari 6 aspek yaitu:

1. Peningkatan pengetahuan teknis

Jika pelatihan yang diikuti berfokus pada keterampilan teknis, misalnya dalam penanggulangan bencana, pengelolaan logistik, atau penggunaan peralatan khusus, maka bisa dinilai apakah pengetahuan tersebut telah diterapkan dengan lebih efektif dalam tugas sehari-hari.

2. Peningkatan Keterampilan Manajerial dan Kepemimpinan

Pelatihan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya, perencanaan darurat, dan kepemimpinan di bidang penanggulangan bencana dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam memimpin tim, mengelola sumber daya, dan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi krisis.

3. Peningkatan Kemampuan Komunikasi dan Koordinasi

Dalam konteks BPBD, komunikasi yang jelas dan koordinasi antar instansi sangat penting. Program pelatihan yang mengajarkan keterampilan ini, seperti bagaimana berkomunikasi dengan masyarakat atau lembaga lain saat bencana, bisa sangat membantu.

4. Penguatan Kesiapsiagaan dan Mitigasi Bencana

Jika pelatihan tersebut berfokus pada kesiapsiagaan dan mitigasi bencana, seseorang dapat menilai sejauh mana pelatihan ini meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan dan menanggapi situasi darurat dengan lebih baik.

5. Peningkatan Kemampuan Adaptasi dan Penanganan Stres

Pelatihan yang mengajarkan teknik penanganan stres atau cara bekerja dalam situasi tekanan tinggi dapat sangat membantu meningkatkan kinerja dalam situasi darurat, yang sangat relevan di BPBD.

6. Penerapan Ilmu Baru di Lapangan

Menilai apakah pelatihan yang diikuti membawa dampak nyata terhadap cara kerja sehari-hari, misalnya menggunakan teknologi baru atau pendekatan baru dalam penanggulangan bencana.”

3. Bagaimana efektivitas pelatihan yang diberikan oleh BPBD dalam mempersiapkan menghadapi situasi bencana?

Jawab:

”Jika setelah mengikuti pelatihan, petugas BPBD merasa lebih siap, lebih terampil, dan lebih percaya diri dalam menghadapi situasi darurat, maka pelatihan tersebut dapat dianggap efektif. Sebaliknya, jika ada kesenjangan antara materi yang diajarkan dengan kebutuhan di lapangan, mungkin pelatihan tersebut perlu disesuaikan agar lebih efektif”.

4. Apakah pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dalam penanggulangan bencana di Kota Gunungsitoli?

Jawab:

”ya, pelatihan sudah mencakup aspek-aspek program pelatihan dan dapat diadaptasi dengan baik sesuai dengan tantangan yang dihadapi di Gunungsitoli, maka pelatihan tersebut bisa dianggap sudah sesuai dengan kebutuhan dalam penanggulangan bencana di wilayah tersebut. Sebaliknya, jika ada gap atau kesenjangan antara materi pelatihan dan situasi nyata di lapangan, pelatihan tersebut perlu dievaluasi dan disesuaikan lebih lanjut”.

Kemudian yang menjadi informan berikutnya adalah Kabid Rehabilitasi dan Rekonstruksi. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

5. Apa saja faktor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitas pelatihan yang diterima?

Jawab:

”Faktor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitas pelatihan yang diterima sangat bergantung pada berbagai aspek, baik dari sisi materi pelatihan, proses pelaksanaan, hingga penerapan di lapangan. Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan:

1. Faktor yang Mendukung Efektivitas Pelatihan

- a. Materi yang relevan
- b. Simulasi dan latihan praktis
- c. Fasilitas dan sumber daya yang memadai
- d. Pengalaman dan kompetensi instruktur
- e. Keterlibatan tim dan kolaborasi

2. Faktor yang Menghambat Efektivitas Pelatihan

- a. Kurangnya relevansi materi
- b. Keterbatasan sumber daya dan fasilitas
- c. Durasi dan intensitas pelatihan yang tidak memadai
- d. Kurangnya dukungan pasca-pelatihan
- e. Motivasi dan komitmen peserta yang rendah.

Pelatihan yang efektif akan bergantung pada seberapa baik materi, fasilitas, instruktur, dan keterlibatan berbagai pihak dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang ada di lapangan. mengatasi hambatan yang ada, seperti keterbatasan waktu atau sumber daya, serta memastikan tindak lanjut pasca-pelatihan yang memadai, akan sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas pelatihan tersebut”.

6. Bagaimana menilai kualitas materi dan metode yang digunakan dalam pelatihan?

Jawab:

”Jika materi pelatihan relevan, terkini, dan disajikan dengan cara yang mudah dipahami serta disertai dengan metode yang interaktif, praktis, dan aplikatif, maka kualitas pelatihan dapat dianggap baik. Pelatihan yang menyatukan teori dan praktik, didukung oleh fasilitas yang memadai dan instruktur yang kompeten, akan lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan petugas dalam menghadapi situasi bencana.

Namun, jika ada gap antara materi dan kenyataan di lapangan, atau metode yang digunakan kurang mengakomodasi berbagai tipe pembelajar, efektivitas pelatihan akan berkurang. Sebaiknya, ada evaluasi berkala untuk memastikan kualitas pelatihan tetap terjaga dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan”.

7. Apakah pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas-tugas yang harus jalankan?

Jawab:

“Jika materi dan metode pelatihan yang diberikan berhubungan langsung dengan tantangan yang dihadapi di lapangan baik dari sisi teknis, koordinasi, maupun manajerial maka pelatihan tersebut sangat relevan dengan tugas-tugas yang dijalankan. Sebaliknya, jika ada perbedaan signifikan antara apa yang diajarkan dan apa yang dibutuhkan dalam penanggulangan bencana sehari-hari, mungkin perlu ada penyesuaian dalam program pelatihan agar lebih efektif dan sesuai dengan tugas yang dihadapi”.

8. Bagaimana peran manajemen dan pemimpin di BPBD dalam mendukung pelaksanaan pelatihan?

Jawab:

“Manajemen dan Pemimpin BPBD memiliki peran yang sangat besar dalam keberhasilan pelatihan. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk mendukung secara logistik dan finansial, tetapi juga untuk memastikan pelatihan yang dilaksanakan relevan dengan kebutuhan operasional, memberikan motivasi dan penghargaan, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut yang diperlukan untuk menjaga efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi staf. Tanpa dukungan yang kuat dari manajemen, pelatihan yang dilaksanakan bisa kehilangan arah dan tidak memberikan dampak yang maksimal”.

Selanjutnya yang menjadi informan berikutnya adalah Penyusun Rencana Kebutuhan Logistik pada Bidang Kedaruratan dan Logistik. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

9. Apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi dalam penanggulangan bencana?

Jawab:

“ya, pelatihan sudah mencakup aspek-aspek yang relevan dengan tugas dan tantangan dalam penanggulangan bencana, memberikan keterampilan praktis yang dapat diterapkan di lapangan, serta disesuaikan dengan kondisi daerah setempat, maka pelatihan tersebut dapat dianggap sesuai dengan kebutuhan kompetensi. Jika ada kesenjangan antara pelatihan dan kebutuhan nyata di lapangan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk menyempurnakan pelatihan di masa mendatang agar lebih relevan dan efektif”.

10. Apa saja kompetensi yang perlu diperkuat atau ditambah dalam program pelatihan yang ada?

Jawab:

”Dengan memperkuat atau menambah kompetensi-kompetensi tersebut, BPBD akan lebih siap menghadapi tantangan dalam penanggulangan bencana yang semakin kompleks. Pelatihan yang bersifat holistik,

menggabungkan aspek teknis, psikologis, manajerial, serta koordinasi dengan pihak lain, akan memastikan bahwa seluruh staf BPBD memiliki kemampuan yang lebih luas dan terintegrasi dalam menghadapi bencana”.

11. Sejauh mana pelatihan yang terima, apakah berdampak pada kinerja individu dan kinerja lembaga secara keseluruhan?

Jawab:

“Pelatihan yang diterima dapat berdampak besar baik pada kinerja individu maupun lembaga secara keseluruhan. Jika pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan pribadi dalam menghadapi bencana, meningkatkan koordinasi antar tim dan instansi, serta memperkuat kesiapsiagaan lembaga, maka dampaknya dapat terlihat dalam respons yang lebih cepat, efektif, dan terkoordinasi. Evaluasi pasca pelatihan, baik dari sisi individu maupun lembaga, sangat penting untuk mengukur sejauh mana pelatihan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja”.

12. Apakah sangat merasa bahwa pelatihan yang ada dapat membantu dalam memberikan respons cepat dan tepat dalam situasi darurat?

Jawab:

“Pelatihan yang diterima memberikan keterampilan praktis, memperjelas prosedur standar, meningkatkan kemampuan koordinasi dengan tim dan pihak lain, serta memberikan strategi untuk mengelola stres dan mengambil keputusan cepat, maka besar kemungkinan pelatihan tersebut dapat membantu memberikan respons yang lebih cepat dan tepat dalam situasi darurat. Namun, jika ada kekurangan dalam pelatihan atau materi yang kurang relevan, maka mungkin perlu adanya penyesuaian agar pelatihan lebih efektif dalam meningkatkan kesiapsiagaan di lapangan”.

Selanjutnya yang menjadi informan berikutnya adalah Penata Penanggulangan Bencana Ahli Muda pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

13. Apa saja kendala yang pernah dialami selama mengikuti program pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli?

Jawab:

“Kendala-kendala ini bisa mempengaruhi efektivitas pelatihan yang diterima seperti kurangnya sdm atau fasilitas di kantor BPBD. Untuk mengatasi hal ini, BPBD bisa mempertimbangkan peningkatan fasilitas pelatihan, memperpanjang waktu pelatihan, menyesuaikan materi dengan kondisi lokal, serta menyediakan lebih banyak kesempatan untuk latihan praktis dan tindak lanjut pasca pelatihan. Dengan memperbaiki kendala-kendala tersebut, pelatihan dapat memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kompetensi staf dan kesiapsiagaan dalam penanggulangan bencana”

14. Apa saja hambatan yang dihadapi BPBD dalam menjalankan program pelatihan?

Jawab:

”Hambatan yang dihadapi BPBD dalam menjalankan program pelatihan seringkali terkait dengan berbagai faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan program seperti kekurangan anggaran, keterbatasan SDM, Kesulitan dalam Menyesuaikan Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Daerah, Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur yang Memadai, Tantangan dalam Koordinasi dan Kolaborasi dan Keterbatasan Penggunaan Teknologi”.

15. Bagaimana cara BPBD mengevaluasi efektivitas pelatihan yang diberikan?

Jawab:

”Dengan menggunakan berbagai metode evaluasi, BPBD dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang sejauh mana pelatihan yang diberikan meningkatkan kompetensi dan kesiapsiagaan peserta. Evaluasi ini tidak hanya membantu menilai keberhasilan pelatihan yang sudah

dilakukan, tetapi juga memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan dalam program pelatihan di masa mendatang”.

16. Apakah anda memiliki saran atau rekomendasi untuk perbaikan program pelatihan di masa mendatang?

Jawab:

”Perbaikan program pelatihan di BPBD sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim siap dan kompeten dalam menangani bencana. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, BPBD dapat meningkatkan kualitas pelatihan, membangun kesiapsiagaan yang lebih baik, dan memastikan respons yang lebih cepat dan efektif dalam menghadapi bencana”.

17. Bagaimana sebaiknya pelatihan diadakan agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan penanggulangan bencana?

Jawab:

”Dengan adanya pendekatan yang lebih terstruktur, relevan, dan berbasis pada kolaborasi serta penggunaan teknologi, pelatihan di BPBD dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan respons terhadap bencana. Pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan lokal, melibatkan berbagai pihak, serta menyediakan evaluasi berkelanjutan akan memastikan bahwa peserta memiliki keterampilan yang cukup untuk menangani situasi bencana dengan cepat dan tepat”.

Selanjutnya yang menjadi informan terakhir adalah Pengadministrasi sarana dan Prasarana pada Bidang Kedaruratan dan Logistik. Peneliti dapat menyajikan hasil wawancara, sebagai berikut:

18. Apakah BPBD melakukan evaluasi setelah pelatihan selesai? Jika ya, bagaimana proses evaluasi tersebut?

Jawab:

“Ya, evaluasi setelah pelatihan merupakan salah satu langkah penting yang sebaiknya dilakukan oleh BPBD untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta dalam menghadapi bencana. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi untuk menilai kualitas pelatihan, tetapi juga untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam program pelatihan tersebut. Proses evaluasi ini mencakup berbagai metode, mulai dari pengumpulan umpan balik peserta, penilaian keterampilan, hingga observasi lapangan. Semua informasi yang diperoleh selama evaluasi ini akan membantu BPBD dalam merancang pelatihan yang lebih efektif di masa mendatang dan meningkatkan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana”.

19. Apakah anda merasa dilibatkan dalam proses evaluasi pelatihan? Bagaimana bentuk keterlibatan tersebut?

Jawab:

“Secara keseluruhan, keterlibatan peserta dalam proses evaluasi pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan efektif. Proses evaluasi yang melibatkan peserta tidak hanya meningkatkan kualitas pelatihan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk merasa dihargai dan memiliki peran dalam perbaikan program pelatihan. Sehingga, evaluasi ini bisa menjadi langkah penting untuk pengembangan pelatihan penanggulangan bencana yang lebih baik di masa mendatang”.

20. Apakah evaluasi yang dilakukan sudah efektif dalam meningkatkan kualitas pelatihan berikutnya? Jika tidak, apa yang perlu diperbaiki?

Jawab:

”Jika evaluasi yang dilakukan selama ini belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas pelatihan berikutnya, hal-hal seperti penguatan umpan balik yang lebih mendalam, peningkatan simulasi praktis, serta tindak lanjut yang jelas dan berkelanjutan perlu diperbaiki. Dengan

melibatkan peserta secara lebih aktif dalam proses evaluasi dan memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan untuk perbaikan konkret, BPBD dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana”.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Evaluasi Kompetensi dan Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli

Penelitian ini mengungkap bahwa kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli merupakan bagian integral dari kegiatan sehari-hari pegawai. Dengan bekal pengetahuan, keterampilan, dan akhlak yang baik, pegawai dapat menjalankan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Proses evaluasi terhadap kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan tersebut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan sejumlah aspek yang relevan.

Berdasarkan data yang tersedia, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memiliki 26 pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari PNS lama dan PNS baru yang baru direkrut. Kompetensi dan pelatihan yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi performa mereka di lapangan. Pengalaman dan kecakapan dalam menguasai bidang tertentu menjadi bagian dari kemampuan intelektual yang dimiliki setiap pegawai.

Dalam konteks dunia kerja saat ini, instansi membutuhkan pegawai yang mampu berpikir maju, inovatif, dan berdaya kreatif untuk menghadapi perubahan. Dengan kata lain, pegawai dituntut untuk cepat beradaptasi, agar dapat memberikan pelayanan publik berkualitas dan memenuhi harapan masyarakat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa evaluasi kompetensi dan pelatihan yang dilakukan dapat membantu pegawai memperbaiki kesalahan dan meningkatkan hasil kerja. Oleh karena itu, peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sangat penting dalam memberikan teladan kepada pegawai dalam menjalani kompetensi dan pelatihan serta membangun semangat kerja untuk terus mengembangkan kemampuan yang ada demi pencapaian target yang telah ditetapkan.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya kekurangan dalam kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan tersebut. Temuan menunjukkan bahwa terdapat kurangnya pemahaman mengenai pentingnya pelatihan SDM berbasis kompetensi dalam penanggulangan bencana. Selain itu, tidak ada program pelatihan yang terstruktur dan terencana dengan baik serta evaluasi dan monitoring yang memadai terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan. Menurut penelitian oleh Meita (2020), Pitri (2021), Akbar (2021), dan Hidayat (2021), tingkat kesadaran diri yang tinggi di antara pegawai, didukung oleh pengetahuan dan keterampilan serta semangat untuk mempelajari hal baru, merupakan motivasi penting bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli.

Lebih jauh, penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan tersebut. Aspek-aspek kompetensi dan pelatihan SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan hasil kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, yang akan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kompetensi

Evaluasi kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan serta pengetahuan mereka dalam

menangani bencana. Proses evaluasi ini dapat diterapkan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan.

2. Pelatihan

Evaluasi pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan memperhatikan jenis pelatihan yang telah diberikan, frekuensinya, serta dampak pelatihan tersebut terhadap peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi terhadap pengembangan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sebaiknya mengacu pada strategi-strategi yang telah diterapkan, seperti pengembangan kompetensi, karir, dan organisasi.

Semakin tinggi kesadaran pegawai, semakin besar pula pengaruhnya terhadap keberhasilan dan pencapaian sasaran yang telah ditentukan oleh instansi. Menurut Sudarmanto (2019), kompetensi merupakan pengetahuan tentang bakat, kemampuan, atau kualitas pribadi yang unik, yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Kompetensi berkaitan dengan seperangkat keterampilan dan standar kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi.

Ketika pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dan aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan, mereka akan lebih cepat dan tanggap dalam menghadapi permasalahan yang muncul di lingkungan instansi.

Namun, berdasarkan temuan di atas, tingkat kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di antara pegawai masih tergolong rendah.

Hal ini dapat menyebabkan sejumlah pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, yang pada gilirannya menghambat kemajuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan dan prosedur yang ada. Dengan demikian, peraturan yang ditetapkan dapat dijalankan dengan baik dan meningkatkan kesadaran diri pegawai untuk senantiasa mematuhi ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Kompetensi dan pelatihan menjadi penentu utama dalam kemampuan pegawai menjalankan tugasnya, yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu. Kompetensi dan pelatihan ini juga menunjukkan karakteristik dasar yang menggambarkan pola perilaku dan cara berpikir pegawai dalam jangka waktu yang cukup lama. Terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja, di mana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta pelatihan yang diterima pegawai berperan penting. Sebagai suatu instansi, diperlukan kemampuan dan keterampilan agar pengelolaan dapat berjalan dengan efektif dan semua aktivitas instansi dapat terlaksana dengan baik.

4.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan BPBD Kota Gunungsitoli

Efektifitas pelatihan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama sumber daya manusia yang dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan pelatihan. Menurut Olson et al. (2010), pendidikan mengenai kesiapsiagaan bencana yang menggunakan simulasi seperti permainan atau game dapat memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan metode yang tidak menggunakan simulasi. Penerapan simulasi melalui metode role playing efektif dalam mengontrol aktivitas yang berlebihan (hiperaktif), melatih

kemampuan untuk mempertahankan perhatian pada objek tertentu, serta mengelola tingkat agresivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan memberikan pengetahuan melalui pelatihan penanggulangan bencana daerah menggunakan metode simulasi, efektivitas pelatihan sumber daya manusia di BPBD Kota Gunungsitoli dapat meningkat. Efektivitas pelatihan sangat penting bagi pegawai, karena kemampuan untuk berinteraksi dalam lingkungan kerja menjadi kunci untuk memperkaya pengalaman mereka.

Meskipun faktor sumber daya manusia menjadi aspek utama, penelitian ini juga mencatat bahwa sumber daya manusia yang terlatih, memiliki keterampilan, pengalaman, dan motivasi tinggi akan lebih siap dan efektif dalam menghadapi tantangan bencana. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun peningkatan kesejahteraan, merupakan langkah yang sangat krusial untuk meningkatkan kinerja BPBD dalam menjaga keselamatan dan ketahanan masyarakat Kota Gunungsitoli terhadap bencana.

Berdasarkan temuan ini, terlihat bahwa sebagian besar responden sebelum mengikuti pelatihan penanggulangan bencana dengan metode simulasi menunjukkan perilaku kesiapsiagaan yang kurang memadai. Namun, setelah pelatihan, perilaku kesiapsiagaan mereka meningkat signifikan. Ini menunjukkan bahwa metode simulasi dalam pelatihan memberikan dampak positif bagi BPBD Kota Gunungsitoli.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa efektivitas pelatihan dengan metode simulasi berhasil melatih kemampuan dan keterampilan peserta. BPBD Kota Gunungsitoli dan para pemangku kepentingan perlu fokus pada peningkatan kemampuan, responsivitas, dan kecepatan tanggap dalam penanggulangan bencana serta penerapan teknik yang sesuai. Dengan demikian, BPBD Kota Gunungsitoli akan memiliki pilihan yang lebih efektif dalam membangun sumber daya manusia mereka.

4.3.3 Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Kompetensi di BPBD Kota Gunungsitoli

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli adalah pelatihan berbasis kompetensi. Mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2017 mengenai standar balai latihan kerja, pelatihan berbasis kompetensi didefinisikan sebagai pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan. Pelatihan berbasis kompetensi berbeda dari pelatihan kerja, yang lebih merujuk pada serangkaian kegiatan untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi kerja, termasuk aspek sikap dan etos kerja, berdasarkan pada keterampilan dan keahlian yang disyaratkan oleh kualifikasi pekerjaan.

Keunggulan pelatihan berbasis kompetensi terletak pada penekanannya pada keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Program pelatihan ini juga berorientasi pada pekerjaan aktual, karena mengacu pada standar kompetensi. Dalam hal ini, amanat dari Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 menekankan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan harus berbasis kompetensi, yang selaras dengan program pelatihan yang dilaksanakan oleh BPBD Kota Gunungsitoli.

Dari temuan ini, kesesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan kompetensi di BPBD Kota Gunungsitoli memerlukan pendekatan yang sistematis. Proses ini dimulai dengan analisis yang jelas terhadap kebutuhan kompetensi, diikuti oleh pengembangan kurikulum pelatihan yang relevan

serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kinerja dalam penanggulangan bencana. Selanjutnya, pemeriksaan berkala terhadap keberhasilan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa program tersebut mendukung pengembangan kapasitas BPBD Kota Gunungsitoli dalam menghadapi bencana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan kompetensi di BPBD Kota Gunungsitoli dapat diukur melalui berbagai metrik evaluasi, seperti peningkatan keterampilan, dampak terhadap kinerja, serta pencapaian tujuan pelatihan. Dengan adanya evaluasi berkelanjutan dan penyesuaian program pelatihan sesuai dengan perubahan kebutuhan kompetensi, BPBD Kota Gunungsitoli akan terus memiliki sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan penanggulangan bencana secara lebih efektif.

4.3.4 Hambatan Program Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa dalam mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, terdapat sejumlah hambatan yang perlu diatasi. Salah satu hambatan utama yang telah diidentifikasi adalah kurangnya dana, terbatasnya aksesibilitas dan infrastruktur, serta minimnya sumber daya yang memadai. Untuk mengatasi masalah ini, BPBD Kota Gunungsitoli perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan pegawai. Selain itu, mereka juga dapat menjalin kerja sama dengan pihak eksternal guna mendapatkan dukungan tambahan dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pegawai (Maulana dan Nurwati, 2021).

Selanjutnya, tantangan lain yang perlu dihadapi adalah adanya resistensi atau ketidakpastian dari pegawai terhadap perubahan. Implementasi program pengembangan pegawai dapat memunculkan perubahan dalam tugas

dan tanggung jawab, yang mungkin tidak selalu diterima dengan baik oleh semua pihak. Untuk mengatasi kendala ini, sangat penting untuk melibatkan pegawai secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan. Dengan partisipasi aktif pegawai, mereka akan merasa lebih terlibat dalam proses perubahan dan lebih menerima transformasi yang terjadi (Syukron, Hendriani, dan Maulida, 2022).

Dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kurangnya kemampuan dan kualitas pegawai, langkah yang tepat adalah melakukan identifikasi terhadap kebutuhan pengembangan individu dan menyediakan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

Terakhir, penelitian ini mengungkapkan bahwa hambatan internal, serta kurangnya pengawasan dan kontrol dalam program pelatihan, juga menjadi tantangan tersendiri. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ditingkatkan sistem pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan. BPBD Kota Gunungsitoli dapat memperkuat pengawasan internal atau melibatkan pihak eksternal guna melakukan evaluasi terhadap efektivitas program-program pelatihan yang dilaksanakan.

4.3.5 Presepsi Terhadap proses Evaluasi Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli

Evaluasi merupakan tahap akhir yang sangat krusial untuk menilai dan mengukur efektivitas dari pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Proses evaluasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan model CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield (1985). Menurut penelitian Nurbiyati (2017), model evaluasi CIPP—yang mencakup Context, Input, Process, dan Product/Output—lebih komprehensif

dibandingkan model evaluasi lainnya. Pasalnya, model ini tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan konteks, masukan, proses, serta produk yang dihasilkan. Model CIPP terdiri dari empat komponen yang perlu dijelaskan selama proses evaluasi. evaluasi konteks, komponen ini menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi dan menganalisis setiap kelemahan dan kelebihan lingkungan dan objek sekitar instansi.

1. Evaluasi terhadap input atau masukan bertujuan untuk membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan, menentukan opsi cadangan solusi, serta menyusun rencana dan strategi guna mencapai tujuan yang belum terpenuhi. Selain itu, komponen ini juga harus menetapkan prosedur kerja untuk mencapai target tersebut.
2. Evaluasi proses dilakukan untuk mendeteksi desain prosedur atau implementasi selama tahap pelaksanaan. Pada tahap ini, informasi yang terkumpul menjadi catatan atau arsip mengenai prosedur yang telah dilaksanakan, sehingga bisa dianalisis sejauh mana rencana tersebut telah diterapkan dan komponen-komponen mana saja yang perlu diperbaiki.
3. Evaluasi output melibatkan pihak-pihak yang telah ditentukan untuk memberikan penilaian mengenai tingkat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, evaluasi ini juga bermanfaat untuk menilai apakah pelatihan dan pengembangan dapat diteruskan, ditingkatkan, atau bahkan dihentikan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan evaluasi belum dilakukan secara formal atau sesuai dengan model yang telah dipaparkan oleh peneliti. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa peserta pelatihan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli hanya melaksanakan Sharing Session setelah kegiatan pelatihan sumber daya manusia. Dalam sesi tersebut, mereka saling bertukar informasi dan pendapat tentang pekerjaan. Oleh karena itu,

seharusnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat menentukan metode evaluasi yang sesuai dengan kondisi instansi mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap proses evaluasi pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sangat penting untuk menilai sejauh mana program pelatihan tersebut dapat mengukur efektivitasnya dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam penanggulangan bencana. Persepsi ini mencakup pandangan peserta, pengelola pelatihan, serta pemangku kepentingan lainnya mengenai keberhasilan, kelebihan, dan tantangan dalam proses evaluasi pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, sejumlah faktor memengaruhi persepsi terhadap proses evaluasi pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Faktor-faktor tersebut meliputi pemahaman peserta terhadap tujuan evaluasi, transparansi hasil evaluasi, relevansi metode evaluasi, hingga tindak lanjut yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Untuk menciptakan persepsi yang positif, sangat penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk: Menyediakan evaluasi yang jelas dan relevan dengan kebutuhan peserta

- a. Memberikan tindak lanjut yang nyata berdasarkan hasil evaluasi
- b. Menerapkan metode evaluasi yang berbasis keterampilan praktis dan hasil kinerja
- c. Mengajak stakeholder eksternal untuk memberikan masukan yang objektif

Dengan demikian mengelola evaluasi secara baik, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat memperkuat kualitas dan relevansi program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapsiagaan pegawainya dalam menghadapi bencana.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam penelitian terkait evaluasi kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli bisa mencakup beberapa hal, tergantung pada cakupan dan metode yang digunakan dalam penelitian. dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini, hasil penelitian perlu dipahami dalam konteksnya dan digunakan dengan hati-hati dalam merencanakan perbaikan atau kebijakan baru dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli mengungkapkan bahwa kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam mendukung kinerja pegawai dalam penanggulangan bencana. Kompetensi yang solid, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan serta kesiapan pegawai dalam menghadapi situasi bencana. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi pelatihan sumber daya manusia yang membutuhkan perhatian, seperti kurangnya pemahaman mengenai pentingnya pelatihan berbasis kompetensi, keterbatasan anggaran, dan infrastruktur yang belum memadai.

Walaupun Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli telah melaksanakan program pelatihan berbasis kompetensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tersebut belum sepenuhnya terstruktur dengan baik dan kurang mendapat evaluasi formal. Program pelatihan yang berbasis kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan teknis dan adaptasi pegawai dalam menghadapi bencana. Meskipun pelatihan dengan metode simulasi terbukti efektif untuk meningkatkan kesiapan pegawai, evaluasi terhadap pelatihan masih terbatas pada sesi berbagi yang dirasa tidak cukup untuk mengukur keberhasilan program secara menyeluruh.

Hambatan utama dalam pelaksanaan pelatihan adalah kekurangan dana, aksesibilitas pelatihan yang terbatas, dan resistensi dari pegawai terhadap perubahan. Untuk mengatasi masalah ini, Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu memperkuat sistem evaluasi, meningkatkan pengawasan, serta melibatkan pegawai lebih aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Selain

itu, kerjasama dengan pihak eksternal dan peningkatan alokasi anggaran sangat diperlukan untuk mendukung keberlanjutan program pelatihan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti betapa pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli untuk menghadapi tantangan bencana yang terus berkembang. Program pelatihan yang sistematis, relevan, dan terus dievaluasi akan meningkatkan kesiapan dan responsivitas pegawai dalam menghadapi bencana, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam menjaga keselamatan masyarakat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli.

1. kualitas dan keteraturan program pelatihan: Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang lebih terstruktur, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan standar kebutuhan penanggulangan bencana.
2. Evaluasi dan monitoring yang lebih sistematis: untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu menerapkan evaluasi yang lebih menyeluruh dan sistematis.
3. Peningkatan keterlibatan pegawai dalam program pelatihan: penting untuk melibatkan pegawai lebih aktif dalam merencanakan dan menjalankan program pelatihan. dengan melibatkan pegawai, mereka akan merasa lebih memiliki dan termotivasi untuk mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan dalam pelatihan. hal ini juga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Peningkatan sumber daya dan infrastruktur: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli perlu memperhatikan keterbatasan dana dan infrastruktur dalam menyelenggarakan pelatihan. Pengalokasian anggaran yang memadai sangat penting untuk mendukung kelancaran program pelatihan.

5. Penguatan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan program pelatihan: Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu memperkuat sistem pengawasan terhadap pelaksanaan program pelatihan. Evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan harus diikuti dengan tindak lanjut yang jelas untuk memastikan bahwa hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Peningkatan pengawasan internal dan eksternal terhadap pelatihan akan membantu memperbaiki pelaksanaan pelatihan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, U. M. K., & Azis, A. (2019). Efektifitas Strategi Pembelajaran Analisis Nilai Terhadap Pengembangan Karakter Siswa pada Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 51. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.355>
- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199.
- Afriliawan, F. W., Siddha, A., & Irawaty, T. (2024). Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Rangka Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Praxis Idealis: Jurnal Mahasiswa Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Ahdawiyah, S. R., Echdar, S., & Said, M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TB. Cabang Daya Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 657–666.
- Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di Bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. *Jejaring Adm. Publik J. Ilmiah, Univ. Airlangga*, 6(1), 416–427.
- Aminah, S., & Ummah, I. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) II Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) Tahun 2017-2018. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 11(1), 95–114.
- Andini, D., & Others. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(1), 65–82.
- Arifin, M., & others. (2022). *Manajemen Pelatihan Pembelajaran Jarak Jauh Guru SMPN 61 Jakarta di Masa Pandemic Covid 19*. Universitas Nasional.
- Ayuni, S. D., & Syahrerini, S. (2021). Strategi Mitigasi Bencana Tanggul Lapindo di Desa Gempolsari: Disaster Mitigation Strategy of Lapindo Empire in

Gempolsari Village. *Jurnal Teknologi Dan Terapan Bisnis (JTTB) ISSN (P)*, 2615, 8817.

Badar, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422.

Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.

Bukit, P., Sudirman, S., & Mayzura, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 360–366.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Danil, M. (2021). Manajemen Bencana. *Prosiding Universitas Dharmawangsa*, 1, 7–14.

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.

Dayyan, A., Lisnawati, L., & Safitri, H. M. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Training And Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal of Economic Science (JECS)*, 5(1), 39–49.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Gerungan, W. M. (2019). Penanggulangan bencana pada tahap pascabencana menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana. *Lex et Societatis*, 7(9).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 91–98.
- Hasibuan, D. Z., & Rahmani, N. A. B. (2022). The Role of Human Resource Management in an Organization or Company. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 967–972.
- Hasyim, S. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 18(2), 139–149.
- Idrus, M. I. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sektor Publik. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulses*, 3(1), 68–80.
- Irawan, R., Dewi, I. K., Wijaya, D., Prana, I., & Apriliani, A. (2019). Analisis Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV. Putra Wijaya Motor Jakarta Barat. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 217–225.
- Irawati, R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 74–84.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.
- Kawung, A. M., Lumolos, J., & Sampe, S. (2020). Evaluasi program bantuan pangan non tunai kepada keluarga penerima manfaat di kelurahan mahakeret barat dan kelurahan mahakeret timur kecamatan wenang kota manado. *Jurnal Eksekutif*, 1(4).

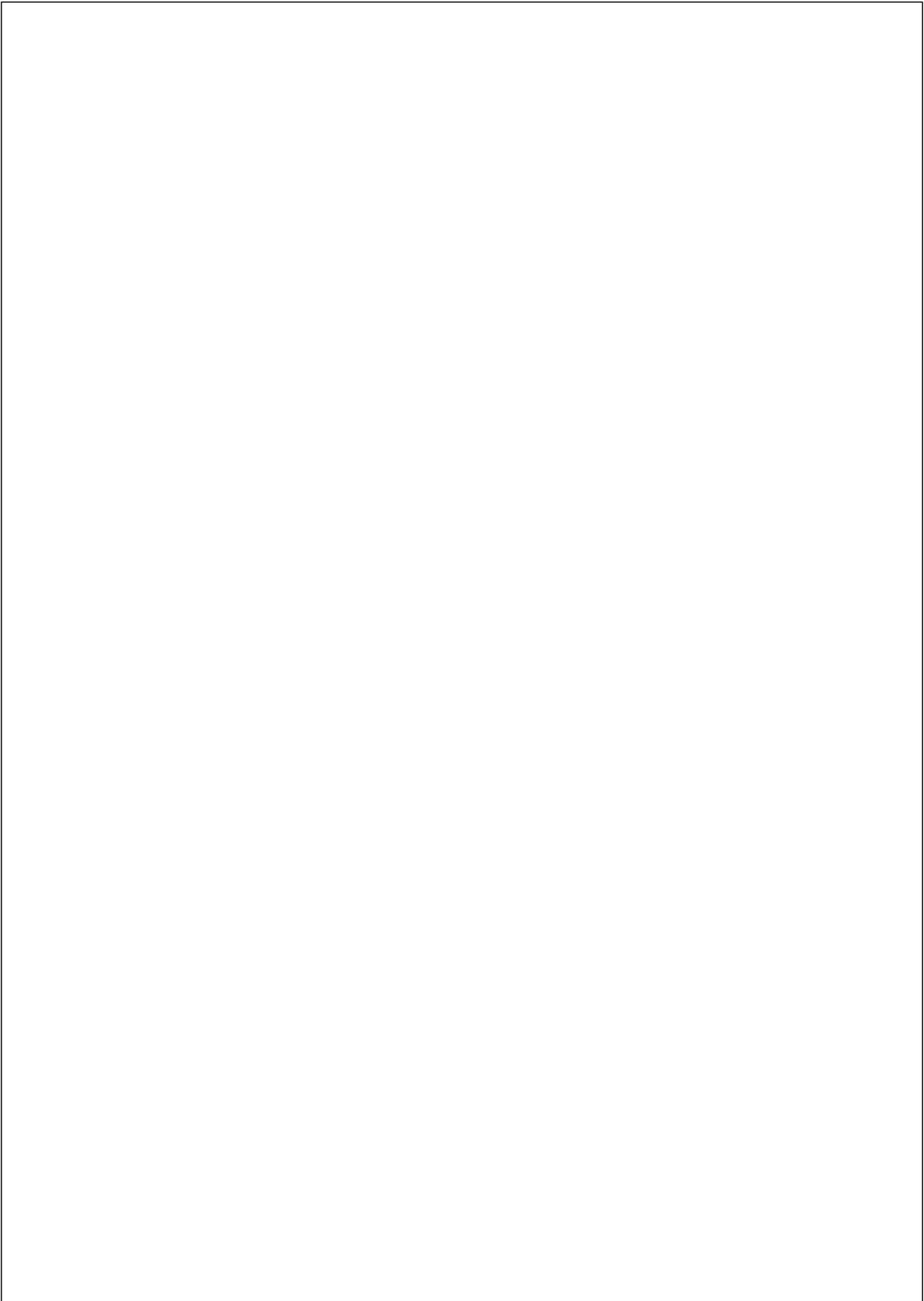
- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 12(1), 39–46.
- Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Taman Kanak-Kanak. *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(04), 207–222.
- Lestari, A. W., & others. (2015). *Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pan Pacific Insurance Cabang Medan*.
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.
- Marhayni, N. N. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada The Sankara Resort, Bali*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Nugraha, F., & Purwadhi, P. (2020). Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi dalam Meningkatkan Pemahaman Karyawan Terhadap Konsep Good Manufacturing Practices. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 89–99.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.

- Patonengan, J., & Setiawan, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Prasetyo, I. J. P. D. D., & others. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Purnama, L., & others. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *Transaksi*, 11(1), 22–30.
- Qur'ana, F. (2021). *Evaluasi Pelatihan Karyawan Terhadap Sistem Informasi Manajemen Berbasis ERP*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rahmah, A. A., & Nasryah, C. E. (2019). Evaluasi Pembelajaran. *Evaluasi Pembelajaran*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Saadah, S. N., & Mulyana, A. (2018). Peran Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Dalam Pembinaan Anak Jalanan Di Rumah Singgah Dukuh Semar Kota Cirebon. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 7(2).
- Sadat, A. (2016). Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Pengurangan Resiko Bencana Di Kota Baubau. *JIP (Jurnal Ilmu Pemerintahan): Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 1(1), 1–20.

- Safri, S., Idrus, A., Husen, S., & Zakaria, Z. (2019). Peran Kompetensi Untuk Mengatasi Gap Antara Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Polri Di Bidang Teknologi Informasi Polda Papua. *The Journal Of Business And Management Research*, 2(1), 150–159.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Riau University.
- Setiawan, A., Agustian, Y., & Widyanto, B. E. (2024). Penerapan Manajemen Bencana Di Desa Cibenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran, Sebagai Kampung Siaga Bencana Dalam Mengantisipasi Potensi Bencana. *Pandawa: Pusat Publikasi Hasil Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 11–17.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Siagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Suderajat, H. (2010). Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah. *Ilmu Dan Budaya*, 32(23).
- Supriadi, H. (2016). Peranan Pendidikan dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2), 92–119.

- Suryani, Mulyadi, & Febrina, R. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Suryanto, A., & others. (2018). Strategi Peningkatan efektifitas pelatihan kepemimpinan: telaah teoretis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 69–86.
- Syafitri, I., & Tumanggor, B. F. (2024). Evaluasi Pelatihan Kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Model Kirkpatrick di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 36–48.
- Waruwu, E., Hulu, F., Mendrofa, Y., & Halawa, O. (2023). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 10468–10477.
- Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Yuningsih, L., Sahlan, D. S., & others. (2019). Efektifitas Pelatihan Tata Rias Pengantin Sunda Putri Di LKP Mustika Kabupaten Cianjurefe. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 2(3), 227–239.
- Yunitasari, R. K. K. D., & Fauzan, R. (n.d.). Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *MBIC-Journal Confrence*, 1(6), 516–527.
- Prakoso, A.. (2015). *Peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam mitigasi dan tanggap darurat bencana*. *Jurnal Penanggulangan Bencana*, 12(3), 47-60.

- Suhartono, P.. (2018). *Peran BPBD dalam penanggulangan bencana alam di tingkat daerah: Studi kasus di Provinsi X*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Ferianto, K., & Hidayati, U. N. (2019). Efektifitas Pelatihan Penanggulangan Bencana Dengan Metode Simulasi Terhadap Perilaku Kesiapsiagaan Bencana Banjir Pada Siswa Sman 2 Tuban. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 5(2).
- Hakim, A. N., Riza, A. I., & Hapsari, R. S. (2024). Evaluasi Kesesuaian Program Pelatihan pada UPT BLK Tulungagung. *Publiciana*, 17(02), 147-158.
- Maulana, A., & Nurwati, L. (2021). *Hambatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(3), 221-230.
- Syukron, F., Hendriani, S., & Maulida, A. (2022). *Implementasi Program Pengembangan Pegawai dalam Penanggulangan Bencana: Studi Kasus BPBD Kota Gunungsitoli*. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Organisasi*, 19(4), 145-156.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).



EVALUASI KOMPETENSI DAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ubhara.ac.id Internet	503 words — 3%
2	repository.umy.ac.id Internet	348 words — 2%
3	akupintar.id Internet	249 words — 2%
4	www.jurnal-umbuton.ac.id Internet	231 words — 1%
5	jurnal.unissula.ac.id Internet	195 words — 1%
6	jurnal.stialan.ac.id Internet	192 words — 1%
7	journal.jis-institute.org Internet	190 words — 1%
8	dinastirev.org Internet	185 words — 1%
9	jurnal.untan.ac.id Internet	171 words — 1%

10	www.slideshare.net Internet	144 words — 1%
11	digilib.uin-suka.ac.id Internet	108 words — 1%
12	repository.ummat.ac.id Internet	100 words — 1%
13	repository.ub.ac.id Internet	94 words — 1%
14	adoc.pub Internet	89 words — 1%
15	repository.unpas.ac.id Internet	86 words — 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES < 1%

EXCLUDE MATCHES OFF