

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

By PARLIN MENDROFA

**EVALUASI KOMPETENSI DAN PELATIHAN ⁵⁰SUMBER
DAYA MANUSIA BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KOTA
GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh:
PARLIN MENDROFA
NIM. 2320212

⁷⁷**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

KATA PENGANTAR

Dalam penyusunan proposal skripsi ini, peneliti menyadari banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si selaku Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Ibu Serniati Zebua, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Ibu Idarni Harefa, S.E., M.E selaku Plt Kaprodi SI Manajemen Universitas Nias
5. Bapak Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si selaku Kepala LPPM Universitas Nias
6. Bapak Delipiter Lase M.Pd, selaku Pembimbing yang selalu sabar memberikan pengarahan dan bimbingan yang sangat berharga.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nias
8. PJTI yang telah membantu memudahkan penulis dalam mengajukan skripsi melalui SIMAT Universitas Nias
9. Ucapan terimakasih juga penulis hanturkan kepada Orangtua Saya Ayah dan Ibu, Saudara/I saya yang telah memberikan semangat, memberikan doa dan dukungan yang sangat berarti bagi penyusun dalam menyelesaikan proposal skripsi ini
10. Kepada seluruh teman-teman dan Sahabat, Serta pihak-pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu yang turut membantu penyusunan proposal skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Hanya Doa yang dapat saya berikan atas bantuan dan dukungannya, kiranya Tuhan yang selalu menolong serta memberkati kita dan semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

Gunungsitoli, Desember 2024

Peneliti,

PARLIN MENDROFA

NIM. 2320212

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR TABEL	vi
10 BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat teoritis	9
1.5.2 Manfaat praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Sumber Daya Manusia (SDM)	11
93 2.1.1 Sumber daya manusia	11
2.1.2 Peran dan fungsi SDM dalam organisasi	14
89 2.1.3 Manajemen SDM dilembaga pemerintah	15
2.2 kompetensi Sumber Daya Manusia	16
2.2.1 Defenisi kompetensi	16
2.2.2 Dimensi kompetensi	18
2.2.3 Model kompetensi SDM di sektor publik	19
2.2.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja	21
2.2.5 Indikator kompetensi SDM	21
2.2.6 Kompetensi SDM dalam penanggulangan bencana	22
29 2.3 Pelatihan Sumber Daya Manusia	23
2.3.1 Pelatihan dan tujuan pelatihan	23
2.3.2 Jenis-jenis pelatihan	24
111 2.3.3 Metode pelatihan berbasis kompetensi	25
2.3.4 Indikator pelatihan	25
2.3.5 Evaluasi pelatihan SDM	26
2.3.6 Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi	31

13	2.4 Penanggulangan Bencana	32
	2.4.1 Defenisi	32
	2.4.2 Tahapan penanggulangan bencana	36
	2.4.3 Peran badan penanggulangan bencana daerah (BPBD)	39
	2.4.4 Kebutuhan kompetensi dalam penanggulangan bencana	40
	2.5 Korelasi antara kompetensi dan pelatihan dalam penanggulangan bencana	40
29	2.5.1 Hubungan kompetensi dan efektivitas	40
	2.5.2 Dampak pelatihan terhadap kompetensi SDM	43
82	2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan kompetensi di BPBD	44
	2.6 Penelitian Terdahulu	45
	2.7 Kerangka Pemikiran	47
	2.7.1 Kerangka teoritis kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan di BPBD	48
	2.7.2 Hubungan teoritis antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja BPBD	49
	2.7.3 Model evaluasi kompetensi dan pelatihan di BPBD	50
55	BAB III METODE PENELITIAN	53
	3.1 Pendekatan Penelitian	53
	3.2 Lokasi dan Partisipan Penelitian	53
	3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
	3.4 Teknik Analisis Data	54
	3.5 Validitas Data	55
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
	4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	56
10	4.1.1 sejarah singkat badan penanggulangan bencana daerah kota gunungsitoli	56
76	4.2 Temuan Penelitian	57
	4.2.1 Hasil Wawancara Penelitian Terhadap Informan	57
	4.3 Pembahasan	64
	4.3.1 Evaluasi Kompetensi dan Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli	64
	4.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan BPBD Kota Gunungsitoli	66
	4.3.3 Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Kompetensi di BPBD Kota Gunungsitoli	68

4.3.4 Hambatan Program Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli	69
4.3.5 Presepsi Terhadap proses Evaluasi Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli	70
75 4.4 Keterbatasan Penelitian	71
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 rangkuman penelitian terdahulu	45
Subjek penelitian	53

BABI PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya, SDM merupakan komponen penting yang menentukan kemajuan suatu asosiasi atau organisasi suatu negara. Kekayaan alam yang melimpah yang tidak seimbang dengan batas SDM tidak menjadikannya sebagai penentu fundamental kemakmuran suatu bangsa.

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.

SDM adalah sumber daya yang tidak dapat disampaikan dalam struktur otoritatif. SDM yang berkualitas akan sangat ingin menggunakan semua perangkat modal dengan baik untuk mencapai tujuan atau target dalam suatu organisasi. Setiap asosiasi harus memberikan perhatian khusus pada masalah sumber daya manusia dan berusaha untuk bekerja pada sifat SDM di dalam asosiasi sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat dicapai dan dapat bersaing dengan asosiasi lain yang sebanding dalam hal kualitas administrasi.

Melihat pentingnya kinerja untuk setiap perangkat umum negara bagian, menjelaskan gagasan kinerja menjadi penting. Kinerja adalah hasil pelatihan dan kemampuan kerja individu dalam suatu organisasi, yang dikendalikan oleh beberapa elemen untuk mencapai tujuan hirarkis untuk jangka waktu tertentu.

Kinerja pegawai adalah komponen yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu. Akan sulit bagi organisasi untuk mencapaitujuannya jika perwakilannya tidak berkinerja baik. Sesuai (Veithzal, 2010) Kinerja adalah cara bertindak yang dengan tulus menyampaikan kepada orang lain bagaimana perasaan seseorang tentang produk kerja yang diberikan oleh

perwakilan sesuai dengan pekerjaan mereka dalam bisnis. ²⁶ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu sesuai dengan kapasitasnya dan sesuai dengan tujuan yang berwenang sesuai dengan aturan penyajian tertentu yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, pencapaian dan pelaksanaan ¹⁰⁶ seseorang dalam suatu bidang pekerjaan tidak ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki.

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.

³ Mengawasi SDM di suatu instansi tidaklah mudah karena mencakup komponen yang berbeda, yaitu perintis, staf (perwakilan) dan kerangka kerja yang sebenarnya. Perpaduan ketiga hal tersebut diharapkan dapat mewujudkan tempat kerja yang saling mendukung, sehingga kedua wakil/perwakilan atau perintis tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik sehingga sifat administrasi dan pelaksanaan berfokus pada aset perangkat di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati terlaksana dengan tepat dan ideal.

³ Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk lebih mengembangkan kemampuan dan kemampuan kerja perwakilan dan dengan program ini dipercaya dapat memperluas kecukupan dan efektivitas pekerja untuk mencapai tujuan yang ideal. Pandangan lain dikemukakan oleh Supriadi (2016) bahwa Pengembangan praktik yang lebih representatif adalah salah satu tujuan pendidikan dan persiapan.

³ Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu instrumen untuk menyesuaikan usaha dan pekerjaan dengan kapasitas, kemampuan atau keterampilan dan penguasaan setiap pekerja dan merupakan pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan

yang representatif. Terlepas dari apakah kinerja pekerja itu baik, jelas mempengaruhi kesehatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi dicirikan sebagai informasi, kemampuan, kapasitas, mentalitas, dan kapasitas sosial yang diharapkan untuk memainkan kewajiban utama, spesialis, dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Seperti yang diungkapkan oleh dalam Abubakar (2018) bahwa kompetensi pegawai adalah perpaduan antara informasi, kemampuan, perspektif dan kualitas individu lainnya yang penting untuk membuat kemajuan dalam pekerjaan, dapat diperkirakan dengan prinsip-prinsip yang disepakati dan dapat diperluas. melalui pendidikan dan persiapan.

Fuad & Ahmad (2009) mencirikan kapabilitas sebagai kapasitas untuk mengurus bisnis yang didukung oleh informasi, kemampuan dan perspektif. Informasi, kemampuan, dan perspektif dapat diperhatikan dan diterapkan secara mendasar untuk mencapai tujuan hierarkis. Kemampuan adalah informasi, kemampuan dan perspektif adalah factor utama yang mendorong cara individu berperilaku untuk mencapai eksekusi tertentu Andini, D., & Others (2015).

Akibat dari permasalahan yang dihadapi saat ini menjadikan acuan bagi para pegawai agar meningkatkan kemampuannya. Dalam upaya peningkatan SDM yang terjadi di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli perlu melalui beberapa hal, yang harus dilakukan untuk saat ini yaitu adanya kegiatan pendidikan, pelatihan dan motivasi. Yang artinya pada setiap kantor harus melakukan kegiatan tersebut agar nantinya ketika ada permasalahan baru yang muncul para pegawai bisa memecahkan permasalahan dengan mudah dan tepat. Persyaratan untuk latihan dan persiapan adalah untuk mencoba menunjukkan kepada anggota bagaimana melakukan latihan atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan, iklim dibuat dimana perwakilan dapat mengamankan atau mempelajari perspektif, kapasitas, kemampuan, pengetahuan, dan cara berperilaku yang eksplisit terkait dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berpusat pada memberikan perwakilan dengan kemampuan eksplisit atau membantu mereka memperbaiki kekurangan pameran mereka. Sedangkan inspirasi mempersoalkan bagaimana mendukung semangat kerja bawahan, sehingga mereka harus benar-benar bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan kemampuannya untuk

mendukung tujuan organisasi. Pada dasarnya, Instansi mengharapkan orang-orang yang tidak hanya bugar, berpengetahuan luas, dan berbakat, tetapi juga berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi sangat penting karena diharapkan dengan inspirasi ini, setiap karyawan akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi.

Untuk mencapai kesuksesan, diperlukan landasan keahlian yang kokoh. Tidak hanya itu, payload sangat penting dalam setiap prosedur kinerja. Pada permasalahan yang dihadapi saat ini, peneliti memberikan solusi terkait peningkatan kompetensi, untuk itu dalam meningkatkan kompetensi perlu adanya pendidikan, pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, motivasi dan pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Peningkatan kualitas dan profesionalitas pegawai memiliki posisi strategis dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja pemerintah dapat meningkat dengan baik. Setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Secara umum permasalahan sumber daya manusia pegawai negeri sipil itu terletak pada masalah kualitas dan profesionalitas yang akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Menurut pendapat Bukit, dkk (2023) bahwa kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi

hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja.

³⁹ Kompetensi pegawai (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi pegawai meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

²⁹ Menurut Elizar & Tanjung (2018) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

³⁰ Mengingat bahwa pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kinerja yang ada saat ini dengan kinerja standard atau yang diharapkan untuk dilakukan oleh pegawai, dalam hal ini ⁴² adalah pegawai ²² Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, maka ²² kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi gap-gap yang ada tersebut dan melakukan analisa terhadap, apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan (Divisi Training) dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu maupun bagi lembaga/organisasi. Jika ditelaah secara lebih lanjut, maka analisis ²² kebutuhan pelatihan dalam menanggulangi bencana daerah memiliki beberapa tujuan, yang dapat memberikan solusi terbaik bagi suatu badan/organisasi atau lembaga dalam memberikan masukan bagi pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

22 Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, jauh lebih penting dari semua sumber daya dan dana lainnya yang dimiliki atau mungkin dimiliki oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapainya. Oleh karena itu pemahaman berbagai prinsip, teknik dan metode pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dan bahkan mutlak dalam mengemudikan dan menjalankan roda pelayanan terutama yang menyangkut 18 penanggulangan bencana daerah di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. 22 Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dasar perencanaan sumber daya manusia adalah upaya sadar yang dilakukan oleh tegasnya kepemimpinan di Kantor BPBD 46 untuk memutuskan jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan oleh badan tersebut. Tujuannya ialah agar badan pemerintah ini memiliki tenaga kerja atau pegawai yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, akan tetapi juga agar para pegawai yang dipekerjakan itu memahami berbagai persyaratan yang ditentukan dan dilaksanakannya, guna memberikan pelayanan 64 penanggulangan bencana daerah.

Tujuan pelatihan Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kota Gunungsitoli yaitu untuk meningkatkan 57 kompetensi baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam Penanggulangan Bencana, ketika terjadi Bencana di Wilayahnya dapat di tangani dengan baik dan dapat meminimalisir terjadinya korban, baik korban harta benda maupun korban nyawa, sehingga terciptanya kinerja pegawai yang professional. 15 Pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta ketampilan Pegawai, sehingga tanggung jawab Pegawai terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu menegrjakan tugas operasionalnya. turunnya semangat kerja Pegawai diakibatkan

oleh hal-hal yang bersifat material dan non material. Dengan menurunnya semangat kerja, maka akan berakibat banyak pekerjaan tertunda, tingginya perpindahan Pegawai, tingkat absensi yang tinggi. Disiplin kerja Pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti penting bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian Pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya rasa tanggung jawab para Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta Pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi Pegawai. Ada beberapa hal yang menyebabkan Pegawai tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, kurang adanya pengawasan terhadap Pegawai, moral kerja yang rendah, dan Pegawai tidak menyukai pekerjaannya. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Paillin, I., & Mulyanti, D., 2023)

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”**.

87

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini akan difokuskan pada beberapa batasan masalah untuk memastikan bahwa penelitian berjalan dengan terarah dan mendalam. Batasan-batasan ini mencakup:

1. Penelitian ini akan difokuskan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli.
2. Penelitian ini akan mengkaji secara spesifik kompetensi sumber daya manusia 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.

10

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijadikan panduan dalam mengevaluasi kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Adapun pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, dan sejauh mana program pelatihan yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kompetensi tersebut?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, serta bagaimana relevansi dan kualitas pelatihan tersebut dipersepsikan oleh pegawai?
3. Apakah pelatihan yang diberikan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan dalam penanggulangan bencana, dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja lembaga?

- 103
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?

10

1.4 Tujuan Penelitian

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

- 50
1. Mengevaluasi tingkat kompetensi sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli serta menganalisis efektivitas program pelatihan yang diterapkan dalam meningkatkan kompetensi tersebut.
 - 102
 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sumber daya manusia di BPBD Kota Gunungsitoli dan menganalisis persepsi pegawai terhadap relevansi dan kualitas pelatihan tersebut.
 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.

52

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

- 132
- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penanggulangan bencana. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori tentang bagaimana kompetensi SDM mempengaruhi efektivitas organisasi, terutama di lembaga penanggulangan bencana.

- b. Secara teoretis, penelitian ini akan memberikan wawasan mengenai hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja lembaga, khususnya dalam konteks penanggulangan bencana. Ini akan membantu memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan pengembangan SDM di sektor publik.

1.5.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh BPBD Kota Gunungsitoli untuk memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan mereka, sehingga SDM yang ada lebih kompeten dan siap dalam menghadapi bencana. Ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan penanggulangan bencana.
- b. Penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh BPBD Kota Gunungsitoli dan instansi terkait lainnya dalam menyusun kebijakan pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi.
- c. Dengan mengidentifikasi kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan pelatihan, BPBD dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, sehingga program pelatihan di masa mendatang dapat berjalan lebih lancar dan menghasilkan SDM yang lebih berkualitas.
- d. Penelitian ini juga dapat membantu BPBD Kota Gunungsitoli dalam menentukan prioritas pengembangan SDM, sehingga alokasi sumber daya dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kapasitas pegawai dalam penanggulangan bencana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1 Sumber daya manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017).

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Irawan dkk., 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Riniwati, 2016).

Pada sebuah organisasi/instansi Pemerintah, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat meningkat (Riniwati, 2016).

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003), pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum (Nugraha & Purwadhi, 2020).

Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi. Beberapa konsep sumber daya manusia yaitu:

5 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Darim, 2020)

Menurut Siagian (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Badar (2023),
5 manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut (Abdullah & Azis, 2019)

43 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (Badar, 2023).

Badar (2023)²⁰ menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Sedangkan Dayyan, dkk., (2019) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang (Paillin & Mulyanti, 2023).

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.⁵⁴

3. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasyim (2019)¹⁶ untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada enam model 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

MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan personal (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Abdullah & Azis, 2019).

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (F. Siagian, 2020).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Abdullah & Azis, 2019).

Menurut Cherrington dalam Hasibuan & Rahmani (2022) fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Staffing/Employment
- b. Performance Evaluation
- c. Compensation
- d. Training and Development
- e. Employee Relations
- f. Safety and Health
- g. Personnel Research

2.1.3 Manajemen SDM dilembaga pemerintah

Secara manajemen, pengembangan sumber daya sebagai kapital harus terus-menerus dikembangkan, sehingga mampu memberi kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan tepat dinyatakan, hanya dengan pegawai yang tepat yang ditempatkan dalam jabatannya dan memperoleh pelatihan, peralatan, struktur, insentif dan akuntabilitas untuk bekerja secara efektif, maka sangat mungkin organisasi tersebut akan berhasil (Akny, 2014).

Ada empat komponen penting dalam pengembangan sumber daya atau kapital manusia, yaitu

- a. mengadopsi pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia,
 - b. memperoleh dan mengembangkan staf yang sesuai dengan kebutuhan dasar organisasi,
 - c. mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, dan
 - d. menjaga terpeliharanya prinsip-prinsip prestasi (merit principles)
- Perkembangan serta perubahan masyarakat dan dunia usaha membawa pada kondisi yang makin rumit (kompleks) dan adakalanya semrawut (chaos), sehingga menuntut adanya perubahan pada birokrasi pemerintah (Basuki, 2023).

Perubahan pada lingkungan strategis organisasi, mendorong organisasi menetapkan tujuan (intent) strategisnya dan mengharuskannya menetapkan misi organisasi, struktur organisasi dan nilai-nilai yang mengikutinya. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan kinerja tersebut, maka, organisasi harus memiliki orang-orang yang memiliki kompetensi (Supriadi, 2016).

Dalam lingkungan organisasi pemerintahan di Indonesia, assessment center ini telah dibentuk di Departemen Kehutanan. Alasan pembentukannya, agar SDM Departemen Kehutanan memiliki kredibilitas moral, profesional, mampu memimpin dan bekerja dalam tim, sehingga diperlukan pembinaan secara komprehensif dengan memperhatikan prinsip-

prinsip obyektifitas, transparansi, akurasi dan bertanggung jawab. Assessment center dirancang untuk menyediakan informasi komprehensif tentang kompetensi (substansif teknis dan manajerial) setiap PNS, sesuai dengan kriteria sukses setiap jabatan (struktural atau fungsional) yang akan diisi dan kebutuhan diklat setiap PNS (Suderajat, 2010).

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pembentukan Personnel Assessment Center adalah sebagai berikut:

1. Desain pembentukan Personnel Assessment Center.
2. Kriteria dan indikator calon peserta Assessment Center (untuk jabatan struktural).
3. Referensi standar kompetensi jabatan struktural.
4. Desain pengembangan Sistem Manajemen Informasi Kepegawaian (SIMPEG)

31

2.2 kompetensi Sumber Daya Manusia

2.2.1 Defenisi kompetensi

Kompetensi Sumber Daya Manusia²⁴ adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Patonengan & Setiawan, 2021).

Definisi kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008) yaitu: "Kompetensi didefinisikan sebagai 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." (Andini & Others, 2015).

²⁴ Adapun perbedaan pengertian competence dengan competency menurut Woodruffle (1991) dalam Hutapea dan Thoha (2008), competence diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sedangkan competency merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul atau kompeten (Sastra dkk., 2017).

²⁶ Menurut Wirawan, (2009) dalam Kartika & Sugiarto, (2014). mendefinisikan yaitu Kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Kesumah & Pringgabaya, (2018) adalah “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.”

⁵³ Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki:

1. pengetahuan profesional yang diperlukan
2. keterampilan profesional
3. nilai, etika, dan sikap profesional.

²⁶ Berdasarkan uraian diatas, kompetensi yaitu sifat dasar seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Seseorang yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, ketidaksesuaian dalam kompetensi yang dapat membedakan seorang unggul dari yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman 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 and Spencer dalam Pramularso, (2018), kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Underlying Characteristics mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Causally Related memiliki arti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Criterion Referenced mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Yuningsih dkk., 2019).

Menurut Purnama, dkk (2019) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Sedangkan menurut kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Adianita dkk., 2017).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dalam melakukan suatu tugas dengan syarat yang telah

ditentukan agar dapat bekerja secara professional. Adanya tingkat kompetensi dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007) seperti gunung es dimana ada yang tampak dipermukaan, tetapi ada pula yang tidak terlihat dipermukaan. Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:

1. Alat Perilaku
2. Sikap
3. Karakteristik Pribadi

8

2.2.3 Model kompetensi SDM di sektor publik

Secara klasik, terdapat berbagai model dalam MSDM. Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan Figen Cakar dkk., (2003) upaya pengembangan model MSDM telah dilakukan sejak dekade 1980-an hingga 1990-an. Pada dekade 1990-an misalnya, tiga ahli MSDM yaitu Karen Legge (1995), S. Tyson (1995), dan J. Storey (1994) masing-masing mengembangkan model MSDM yang berbeda. Legge mengembangkan model MSDM yang dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) jenis yaitu Normative, Descriptive-functional, Descriptive-behavioural, dan Critical-evaluative. Sementara klasifikasi model MSDM dari Tyson terdiri dari 3 (tiga) jenis yaitu Normative, Descriptive, dan Analytical (Idrus, 2022).

Sama dengan model dari Tyson, klasifikasi model MSDM yang dikembangkan Storey juga terdiri dari 3 (tiga) jenis namun berbeda konsepnya yaitu Conceptual, Descriptive, dan Prescriptive. Selain ketiga ahli tersebut, para ahli MSDM lainnya juga telah mengembangkan model MSDM dengan versi yang berbeda. Di antara model MSDM versi lainnya justru dikembangkan pada dekade 1980-an hingga awal dekade 1990-an yang dapat diidentifikasi dalam 4 (empat) model lain yaitu:

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 hubungan antara strategi MSDM dengan strategi organisasi secara keseluruhan dalam rangka menghadapi berbagai tekanan dari faktor-faktor politik, ekonomi, dan budaya yang mendeterminasi organisasi. Strategi MSDM dan strategi organisasi bersifat interaktif (Idrus, 2022).

Strategi MSDM menyajikan suatu kerangka kerja bagi organisasi untuk melakukan seleksi SDM, penilaian kinerja, penyusunan skema penghargaan dan pelatihan, serta tindakan yang harus dilakukan untuk merespon hasil penilaian kinerja (Prasetyo & others, 2023).

8
2. Harvard model (Beer, dkk., 1984)

Terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu: the human resource system dan a map of the HRM territory. Bagian pertama, yaitu sistem SDM merepresentasikan perspektif labour relations dan administrasi kepegawaian (personnel administration) berdasarkan 4 (empat) kategori SDM yaitu employee influence, human resource flow, rewards, dan work systems (Prasetyo & others, 2023).

41
3. Guest's (1987)

Model yang terdiri dari 7 (tujuh) kebijakan MSDM untuk dapat mencapai 4 (empat) outcomes SDM. Menurut Guest, ke-empat outcomes tersebut akan mengarahkan pada hasil yang diinginkan organisasi. Dalam konteks seperti ini, model MSDM dari Guest memiliki kesamaan dengan model MSDM dari Harvard, sekalipun berbeda dalam konsep dan jumlah komponen dalam masing-masing model (Idrus, 2022).

34
4. Warwick model (Hendry and Pettigrew, 1992) yang terdiri dari 2 (dua) konteks yakni inner dan outer context. Model ini dikembangkan berdasarkan substansi dari Model MSDM Harvard, namun menekankan pada aspek strategi. Untuk membandingkan antara kedua model ini dapat diilustrasikan sebagai berikut: Jika model MSDM dari Harvard

mengandung policy choices yang terdiri dari employee influence, human resource flow, reward systems, work systems; maka model MSDM dari Warwick mengkonseptualisasikannya dengan HRM context, yang terdiri dari human resource flows, work systems, reward systems dan employee relations (Idrus, 2022).

8 Berbagai uraian telah disajikan untuk menjelaskan makna masing-masing klasifikasi model MSDM. Namun demikian, eksplanasi atas setiap model MSDM tersebut justru semakin membingungkan dan pada akhirnya tidak dapat membedakannya secara tegas.

2.2.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

5 Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Bukit dkk., 2023).

Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja (Soetrisno & 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 segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.

2. Profesional

Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.

3. Penguasaan teknologi

Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.

4. Jenjang pendidikan

Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.

5. Keahlian

Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

2.2.6 Kompetensi SDM dalam penanggulangan bencana

112

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penanggulangan bencana merupakan kunci untuk memastikan bahwa upaya mitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan bencana dilakukan dengan efektif. Kompetensi ini meliputi berbagai aspek keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola bencana secara efisien (Afriliawan dkk., 2024). Kompetensi sdm yang dibutuhkan untuk penanggulangan bencana meliputi:

78

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 memperoleh dukungan dari stakeholder terkait hasil pemetaan potensi kerawanan bencana.
5. Mampu melakukan penyuluhan masyarakat terhadap adanya bencana.

2.3 Pelatihan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pelatihan dan tujuan pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam segala bidang tugas yang diberikan (Afriliawan dkk., 2024).

Menurut Handoko (2010) dalam Lolowang, dkk., (2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Sedangkan menurut Fajar (2013) dalam Lolowang dkk., (2016), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Sutrisno (2009) dalam Ahdawiyah dkk., (2021), mengemukakan bahwa Pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar. Tujuan pelatihan dan antara lain:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

h. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

¹⁴ Menurut Mangkunegara (2008) dalam (Lestari & others, 2015), Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, Yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik.

Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum Melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

²⁹ 2.3.2 Jenis-jenis pelatihan

Pelatihan dapat di rancang untuk memenuhi sejumlah tujuan yang berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Menurut Priansa ³⁷ (2016) ada beberapa jenis pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang di butuhkan dan rutin dilakukan untuk berbagai syarat hukum yang di haruskan dan berlaku sebagai pelatihan semua pegawai.

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Untuk mengarati masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan Pengembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisasional untuk masa depan (Kusumawati, 2022).

2.3.3 Metode pelatihan berbasis kompetensi

31

Metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Untuk itu, metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- b. Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang ingin untuk dipelajari.
- c. Harus konsisten dengan isi (misalnya menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- d. Memungkinkan partisipasi aktif dari peserta.
- e. Memberikan kesempatan berpraktik dan perluasan keterampilan.
- f. Memberikan umpan balik mengenai hasil yang diperoleh selama pelatihan.
- g. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke tempat pekerjaan Harus efektif dari segi biaya (Arifin & others, 2022)

16

2.3.4 Indikator pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) dan Andrew E. Sikula dalam Safri dkk., (2019), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

32

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2. Prosedur Sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

3. Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kemanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

4. Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).

5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

2.3.5 Evaluasi¹⁰ pelatihan SDM

Evaluasi merupakan saduran dari bahasa Inggris “evaluation” yang diartikan sebagai penaksiran atau penilaian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) evaluasi adalah penilaian. Menurut beberapa ahli, Purwanto dan Atwi Suparman (1999) mengutip beberapa definisi yang sudah cukup dikenal luas antara lain sebagai berikut:

- a. Evaluasi adalah proses menentukan nilai atau efektivitas suatu kegiatan untuk membuat keputusan. (Cronbach & Suppes, 1989)
- b. Evaluasi adalah suatu proses di mana data yang relevan dikumpulkan dan ditransformasikan menjadi informasi bagi pembuatan keputusan.” (Departemen Pendidikan Negara Bagian California)
- c. Evaluasi adalah suatu pemeriksaan (penyelidikan yang sistematis tentang manfaat atau kegunaan dan sesuatu berdasarkan Standar tertentu. (A Joint Committee on Standards for Evaluation) (Qur’ana, 2021).

Dari ketiga definisi ini, Purwanto dan Atwi Suparman (1999) menyimpulkan bahwa Evaluasi adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi yang valid dan relative untuk membuat keputusan tentang program pendidikan dan pelatihan (Qur’ana, 2021).

Prasetyo Irawan (1994) evaluasi adalah suatu rentetan kegiatan yang dilakukan secara teratur dan sistematis, dimulai dari penentuan tujuan, perancangan, pengembangan, pengumpulan data, penganalisisan data, dan menafsirkan temuan dengan tujuan untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkannya dengan standar penilaian yang sudah disepakati (Qur'ana, 2021). Sedangkan menurut Aminah & Ummah, (2019),³⁸ mengatakan bahwa: Evaluasi adalah suatu proses yang ditempuh seseorang untuk memperoleh informasi yang berguna untuk menentukan mana dari dua hal atau lebih yang merupakan yang diinginkan, karena penentuan atau keputusan semacam ini tidak diambil secara acak, maka alternatif alternatif itu harus diberi nilai relative, karenanya pemberian nilai itu harus memerlukan pertimbangan yang rasional berdasarkan informasi untuk proses pengambilan keputusan.

Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah dikemukakan beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang evaluasi yakni evaluasi merupakan sebuah penilaian yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat keberhasilan sebuah program.cara-cara melakukan evaluasi sdm yaitu:

1. Tujuan Evaluasi

Prasetyo Irawan (1995) dalam Qur'ana (2021)² mengemukakan setidaknya ada tiga tujuan evaluasi yaitu memahami sesuatu, membuat keputusan, dan meningkatkan kualitas Pelatihan.

- a. Memahami Sesuatu, Maksud dari memahami sesuatu adalah agar pelatihan berjalan optimal dibutuhkan berbagai informasi tentang sesuatu oleh pengelola pelatihan.
- ² b. Membuat Keputusan, Peningkatan kualitas pelatihan berikutnya merupakan hal yang sangat penting. Evaluasi yang dilakukan dapat berupa evaluasi terhadap sarana dan prasarana pada saat selesai kegiatan.

- c. Meningkatkan Kualitas Pelatihan, Sebagian atau seluruh hasil evaluasi biasanya digunakan sebagai bahan renungan, pemikiran untuk memperbaiki program Pelatihan berikutnya.
- d. Menurut Arikunto (2002) dalam Kawung dkk., (2020), ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen. Tujuan dan atau fungsi evaluasi adalah:
- a. Untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan.
 - b. Untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil.
 - c. Untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan.
 - d. Untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan.
- Pada dasarnya tujuan akhir evaluasi adalah sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan/membuat kebijakan tertentu, yang diawali dengan suatu proses pengumpulan data yang sistematis.

2. Teknik Evaluasi

Teknik dan instrumen yang valid dan reliable diperlukan untuk memperoleh data yang akurat dalam pembuatan sebuah keputusan yang merupakan tujuan akhir. Secara garis besar evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik tes dan teknik nontes (alternative test). Hisyam Zaini, dkk. dalam Rahmah & Nasryah, (2019), mengelompokkan tes sebagai berikut:

- a. Menurut bentuknya; secara umum terdapat dua bentuk tes, yaitu tes objektif dan tes subjektif. Tes objektif adalah bentuk tes yang diskor secara objektif. Disebut objektif karena kebenaran jawaban tes tidak berdasarkan pada penilaian (judgement) dari korektor tes. Tes bentuk ini menyediakan beberapa option untuk dipilih peserta tes, yang setiap butir hanya memiliki satu jawaban benar. Tes subjektif adalah tes yang diskor dengan memasukkan penilaian (judgement) dari korektor tes. Jenis tes ini antara lain: tes esai, lisan.

b. Menurut ragamnya; tes esai dapat diklasifikasi menjadi tes esai terbatas (restricted essay), dan tes esai bebas (extended essay). Butir tes objektif menurut ragamnya dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: tes benarsalah (true-false), tes menjodohkan (matching), dan tes pilihan ganda (multiple choice). Teknik nontes dalam evaluasi banyak macamnya, 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 sebagainya.

3. Model Evaluasi

Objek evaluasi akan dapat dilihat dengan mudah dengan mencermati apa yang dikemukakan dalam jenis/model evaluasi. Model evaluasi program Pelatihan banyak jenis atau modelnya. Prasetyo Irawan (1995), Purwanto dan Atwi Suparman (1999) menyebutkan beberapa jenis/model evaluasi dan evaluasi program Pelatihan. Salah satu jenis/model evaluasi Program Pelatihan ialah model CIPP(Rahmah & Nasryah, 2019). Model CIPP memberikan gambaran tentang komponen-komponen Pelatihan yang perlu dipahami, dan evaluasi yang secara garis besar dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Konteks (Context)
- b. Masukan (Input)
- c. Proses (Process)
- d. Produk (Output)

2 4. Objek Evaluasi

Banyak hal dalam pendidikan dan pelatihan yang dapat dan perlu dievaluasi. Berikut ini adalah contoh-contoh objek evaluasi. Berikut, disajikan sejumlah bentuk atau kegiatan evaluasi yang sering dilakukan dalam kegiatan Pelatihan.

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

1. Rekrutmen dan seleksi peserta Mutu peserta Pelatihan sebagai masukan Pelatihan (entering behavior) merupakan faktor penting yang menentukan proses dan hasil pendidikan dan pelatihan.
2. Evaluasi silabi dan bahan Pelatihan Silabi dan bahan Pelatihan perlu terus ditingkatkan mutunya, sehingga dapat menjamin manfaatnya bagi pencapaian tujuan Pelatihan.
3. Pemateri Mutu pelatihan merupakan faktor penting yang menentukan proses dan hasil pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pemateri perlu ditetapkan sesuai dengan kriteria yang disepakati.
4. Sarana pelatihan perlu dipersiapkan dengan baik agar pelatihan dapat terselenggara dengan lancar. Penilaian terhadap sarana dan prasarana dapat dilakukan pada akhir kegiatan melalui penilaian dari peserta pelatihan (Qur'ana, 2021).

2
b. Objek evaluasi yang termasuk dalam komponen "proses"

1. Evaluasi kinerja, pemateri Evaluasi kinerja pemateri dapat dilakukan dengan cara menyebarkan format penilaian pemateri pada akhir Proses Belajar Mengajar kepada peserta.
2. Partisipasi peserta Pelatihan dievaluasi dengan cara melakukan pengamatan selama proses Pelatihan berlangsung, seperti kehadiran, kegiatan bertanya, partisipasi dalam diskusi, dan lain-lain.
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.

4. Pelatihan Evaluasi penyelenggaraan suatu kegiatan Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan penyelenggaraan Pelatihan berikutnya.
5. Objek evaluasi yang termasuk dalam komponen “produk” (Output) yaitu evaluasi dampak Pelatihan terhadap kinerja lulusan pelatihan (Qur’ana, 2021).

2.3.6 Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi

Pelatihan dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan (Hayati and Yulianto 2021). Pelatihan dapat menjadi sumber pencapaian keunggulan kompetitif dimana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan dapat menuai manfaat bagi organisasi (Tarik 2018). Salas dkk., (2012) mengungkapkan bahwa efektivitas pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan dan organisasi, salah satunya adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mengikuti pelatihan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugastugas yang lebih kompleks (Suryanto & others, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh De Lisi (2019) dan Huda dkk., (2019) menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Selain itu, Papulova & Militky (2019) dan Ermawati & Syahlani (2021) menyebutkan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan. Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dapat dijelaskan dengan teori kompetensi. Kompetensi sendiri adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat

meningkatkan kompetensi karyawan secara keseluruhan. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, Musadieg, and Ruhana 2014; Merdiani 2019).

2.4 Penanggulangan Bencana

2.4.1 Defenisi

Undang Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Penanggulangan Bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi. Serta kegiatan tanggap bencana pada saat sebelum, sedang, dan sesudah terjadinya bencana yang mencakup pencegahan bencana, imitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan kondisi akibat dampak bencana.

Undang Undang Nomor 24 tahun 2007 Pasal 1 ayat 5 menyatakan bahwa penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan, tanggap darurat dan rehabilitas. Penanggulangan bencana menurut Undang Undang tersebut memiliki dua pengertian dasar yaitu:

- a. Penanggulangan bencana sebagai rangkaian atau siklus.
- b. Penanggulangan bencana dimulai dari penetapan kebijakan pembangunan yang berawal dari resiko bencana dan diikuti oleh tahap kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi penanggulangan bencana.

Bencana menurut Undang undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

1) Bencana menurut istilah ada empat pengertian, menurut Undang undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yaitu:

a) Bencana adalah suatu peristiwa yang dapat mengancam kehidupan masyarakat sekitar, sebab karna faktor alam, non alam , maupun faktor ulah manusia. Sehingga dapat menimbulkan kerusakan lingkungan, kehilangan mata pencaharian, kerugian , serta korban jiwa manusia.

b) Bencana alam adalah suatu faktor yang disebabkan oleh peristiwa alam antara lain, gunung berapi, gempa, tsunami, tanah longsor, puting beliung, banjir dan lain sebagainya.

c) Bencana non-alam adalah peristiwa maupun rangkaian bencana disebabkan oleh faktor yang berupa kecelakaan industri, kebakaran hutan, gagal teknologi, epidemi, wabah penyakit serta gagal modernisasi.

d) Bencana sosial adalah bencana diakibatkan oleh peristiwa yang disebabkan oleh faktor ulah manusia seperti konflik sosial yang terjadi antar komunitas maupun antar kelompok, dan dapat diakibatkan oleh terror (Gerungan, 2019).

Dari pengertian diatas, bahwa bencana merupakan peristiwa terjadi karena adanya pertemuan antara ancaman dari luar kepada kehidupan masyarakat. Artinya bahwa bencana dapat mengakibatkan kondisi yang melemahkan masyarakat untuk menangani bencana. Ancaman tersebut dapat berdampak merugikan manusia dan lingkungan, serta tidak adanya kemampuan masyarakat untuk menanggulangi, maka peristiwa ini dapat disebut dengan bencana.

2) Bencana menurut BPBD

Bencana adalah suatu peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam dan/atau non alam maupun faktor manusia, sehingga mengakibatkan timbulnya korban (Danil, 2021). Jenis-jenis Bencana terdiri dari:

1. Bencana alam

- a. Tanah longsor adalah merupakan fenomena alam berupa tanah yang bergerak untuk mencari keseimbangan baru akibat gangguan dari

luar yang mengakibatkan tingginya tegangan geseran tanah dan berkurangnya geseran tanah. Tanah yang bergerak karena tidak stabil dengan jumlah yang sangat jumlah besar dan terjadi secara perlahan lahan atau tiba tiba. Bencana tanah longsor dapat mengakibatkan hilangnya nyawa, kerugian harta benda bahkan melumpuhkan perekonomian hingga pemerintahan

- b. Banjir adalah peristiwa meluapnya air yang menggenangi permukaan tanah, dengan ketinggian melebihi batas normal. Bencana banjir dapat mengakibatkan hilangnya nyawa, kerugian harta benda bahkan melumpuhkan perekonomian hingga pemerintahan.
- c. Letusan gunung api adalah suatu peristiwa alam yang disebabkan oleh meningkatnya aktifitas endapan magma di dalam perut bumi. Bencana letusan gunung api mengakibatkan hilangnya nyawa, kerugian harta benda bahkan melumpuhkan perekonomian hingga pemerintahan.
- d. Gempa Bumi adalah suatu peristiwa alam yang menimbulkan getaran pada lempeng atau permukaan bumi. Gempa bisa terjadi karena adanya pergerakan kerak atau lempeng bumi. Bencana gempa mengakibatkan nyawa, kerugian harta benda bahkan melumpuhkan perekonomian hingga pemerintahan. Ilmu yang mempelajari tentang gempa bumi adalah seismologi, dan dapat dipelajari bersamaan dengan ilmu vulkanologi (gunung berapi) karna gunung berapi juga dapat mengakibatkan terjadinya gempa bumi.
- e. Perubahan iklim yaitu Meningkatnya suhu rata – rata permukaan bumi menyebabkan terjadinya perubahan pada unsur iklim lainnya. Seperti naiknya suhu air laut, meningkatnya penguapan di udara, serta berubahnya pola curah hujan dan tekanan udara yang pada akhirnya merubah pola iklim dunia.

2. Bencana Non Alam

- a. Abrasi proses pengikisan pantai oleh tenaga gelombang laut dan arus laut yang bersifat merusak. Abrasi biasanya disebut juga erosi pantai. Kerusakan garis pantai akibat abrasi ini dipicu oleh terganggunya keseimbangan alam daerah pantai tersebut. Walaupun abrasi bisa disebabkan oleh gejala alami, manusia sering disebut sebagai penyebab utama abrasi.
- b. Kecelakaan industri adalah kecelakaan yang disebabkan oleh dua faktor, yaitu perilaku kerja yang berbahaya (unsafe human act) dan kondisi yang berbahaya (unsafe conditions). Adapun jenis kecelakaan yang terjadi sangat bergantung pada macam industrinya, misalnya bahan dan peralatan kerja yang dipergunakan, proses kerja, kondisi tempat kerja, bahkan pekerja yang terlibat di dalamnya
- c. Kecelakaan transportasi adalah kecelakaan moda transportasi yang terjadi di darat, laut dan udara.
- d. Kebakaran adalah situasi dimana bangunan pada suatu tempat seperti rumah/pemukiman, pabrik, pasar, gedung dan lain-lain dilanda api yang menimbulkan korban dan/atau kerugian.
- e. Kebakaran hutan dan lahan adalah suatu keadaan di mana hutan dan lahan dilanda api, sehingga mengakibatkan kerusakan hutan dan lahan yang menimbulkan kerugian ekonomis dan atau nilai lingkungan. Kebakaran hutan dan lahan seringkali menyebabkan bencana asap yang mengganggu aktivitas dan kesehatan masyarakat sekitar.
- f. Kejadian Luar Biasa (KLB) adalah timbulnya atau meningkatnya kejadian kesakitan atau kematian yang bermakna secara epidemiologis pada suatu daerah dalam kurun waktu tertentu.

3. Bencana Sosial

- a. Aksi Teror adalah aksi yang dilakukan oleh setiap orang yang dengan sengaja menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan

sehingga menimbulkan suasana teror atau rasa takut terhadap orang secara meluas atau menimbulkan korban yang bersifat massal, dengan cara merampas kemerdekaan sehingga mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda, mengakibatkan kerusakan atau kehancuran terhadap obyek-obyek vital yang strategis atau lingkungan hidup atau fasilitas publik internasional.

- b. Sabotase adalah tindakan yang dilakukan untuk melemahkan musuh melalui subversi, penghambatan, pengacauan dan/ atau penghancuran. Dalam perang, istilah ini digunakan untuk mendeskripsikan aktivitas individu atau grup yang tidak berhubungan dengan militer, tetapi dengan spionase. Sabotase dapat dilakukan terhadap beberapa struktur penting, seperti infrastruktur, struktur ekonomi, dan lain-lain.
- c. Konflik Sosial atau kerusuhan sosial atau huru hara adalah suatu gerakan massal yang bersifat merusak tatanan dan tata tertib sosial yang ada, yang dipicu oleh kecemburuan sosial, budaya dan ekonomi yang biasanya dikemas sebagai pertentangan antar suku, agama, ras (SARA).

2.4.2 Tahapan penanggulangan bencana

Bencana adalah kejadian yang tidak diinginkan dan sering kali mendatangkan kerugian bagi manusia, lingkungan, dan harta benda. Bencana alam biasanya terjadi secara tiba-tiba dan tidak dapat diprediksi dengan pasti. Peristiwa alam yang menjadi bencana bisa berupa gempa bumi, banjir, tanah longsor, atau badai. Bencana juga bisa disebabkan oleh aktivitas manusia, seperti kebakaran, ledakan, atau kecelakaan industri.

Menurut UU No. 24 Tahun 2007, manajemen bencana adalah suatu 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,

rehabilitas dan rekonstruksi bencana. Menurut Warfield, manajemen bencana mempunyai tujuan:

1. Mengurangi, atau mencegah, kerugian karena bencana
2. Menjamin terlaksananya bantuan yang segera dan memadai terhadap korban bencana
3. Mencapai pemulihan yang cepat dan efektif (Setiawan dkk., 2024)

Siklus penanggulangan bencana⁴ adalah tahapan-tahapan yang dilakukan sebelum terjadinya bencana, saat terjadinya bencana, dan setelah bencana terjadi. Siklus penanggulangan bencana meliputi empat tahapan, yaitu tahap pencegahan dan mitigasi, tahap kesiapsiagaan, tahap tanggap darurat, serta tahap rehabilitasi dan rekonstruksi (Ayuni & Syahririni, 2021).

1. Tahap pencegahan dan mitigasi bencana

Tahap pencegahan dan mitigasi atau pra bencana adalah langkah-langkah yang dilakukan sebelum terjadinya bencana dengan tujuan untuk mengurangi risiko dan dampak yang mungkin ditimbulkan oleh bencana. Tahap ini dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti:

- a. Membuat pemetaan wilayah rawan bencana alam
- b. Memasang alarm bencana
- c. Membangun tempat tanggap bencana
- d. Memberikan sosialisasi pentingnya melakukan mitigasi bencana kepada masyarakat.

2. Tahap kesiapsiagaan

Tahap kesiapsiagaan dilakukan menjelang terjadinya suatu bencana. Sebelum terjadinya bencana, pemerintah atau lembaga terkait seperti BMKG biasanya sudah menginformasikan ancaman bencana alam yang mungkin terjadi. Dalam tahap kesiapsiagaan ini, pemerintah dan pihak terkait melakukan beberapa hal, antara lain:

- a. Membuat sistem peringatan yang baik, rajin menyiapkan persediaan, serta mengadakan pelatihan bagi tim evakuasi yang terlibat

- b. Menyusun langkah-langkah pencarian, penyelamatan, dan rencana evakuasi dari daerah rawan bencana atau yang sudah mengalami bencana.

3. Tahap tanggap darurat

Tahap tanggap darurat adalah tahapan penanggulangan bencana saat suatu bencana berlangsung atau sudah terjadi. Yang paling utama, pada tahap ini kita harus tetap tenang dan enggak panik. Jangan lupa bantu orang-orang sekitar sebisa mungkin. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan pada tahap mitigasi bencana ini, seperti:

- a. Menyelamatkan dan mengevakuasi korban maupun harta benda yang terkena bencana
- b. Pindah ke tempat yang lebih aman
- c. Membantu mengurus pengungsi dan mendirikan tenda buat tempat istirahat, makan, dan aktivitas lainnya
- d. Membantu penyelamatan dan pemulihan fasilitas serta infrastruktur yang rusak akibat bencana.

4. Tahap Rekonstruksi dan rehabilitasi

Rekonstruksi dan rehabilitasi itu penting banget saat terjadi bencana. Rekonstruksi artinya mengembalikan semua bangunan dan fasilitas yang rusak akibat bencana alam. Misalnya, rumah, puskesmas, atau gedung pemerintahan yang rusak kita bangun lagi agar dapat digunakan kembali.

Sementara itu, rehabilitasi fokusnya lebih kepada perbaikan dan pemulihan semua pelayanan publik. Semua layanan yang terganggu saat bencana terjadi, seperti rumah sakit atau fasilitas lainnya, kita perbaiki biar bisa berfungsi lagi. Tujuan rehabilitasi pasca bencana adalah agar kegiatan sosial-ekonomi masyarakat bisa berjalan lagi dan kondisi hidup kita membaik.

2.4.3 Peran ¹³ badan penanggulangan bencana daerah (BPBD)

Peranan adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status sosial khusus. Selanjutnya dikatakan bahwa di dalam peranan terdapat dua macam harapan, yaitu: pertama, harapan-harapan dari masyarakat terhadap pemegang peran atau kewajiban-kewajiban dari pemegang peran, dan kedua harapan-harapan yang dimiliki oleh pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya dalam menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya. Peranan-peranan dapat dilihat sebagai bagian dari struktur masyarakat sehingga struktur masyarakat dapat dilihat sebagai pola-pola peranan yang saling berhubungan (Saadah & Mulyana, 2018). Identitas Peran, Terdapat sikap tertentu dan perilaku aktual yang konsisten dengan sebuah peran, dan yang menimbulkan identitas peran (role identify). Orang memiliki kemampuan untuk berganti peran dengan cepat ketika mereka mengenali terjadinya situasi dan tuntutan yang secara jelas membutuhkan perubahan besar.

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 (role expectation) didefinisikan sebagai apa yang diyakini orang lain mengenai bagaimana anda harus bertindak dalam suatu situasi. Bagaimana anda berperilaku sebagian besar ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana anda bertindak.

3. Konflik Peran

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (role conflict). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain.

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

Efektifitas kinerja pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana dalam penanggulangan bencana, perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan lanjutan, namun pada pelaksanaannya pendidikan dan pelatihan lanjutan

tidak berjalan dengan semestinya. minimnya jumlah pegawai yang diikuti sertakan membuat lambatnya peciptaan pengembangan sumber daya manusia dan kegiatan tersebut tidak dilaksanakan secara rutin (Sadat, 2016).

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor utama dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Dalam rangka proses mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki BPBD, pendidikan dan pelatihan untuk dapat mengembangkan kemampuan fisik maupun pengetahuan sehingga dapat mewujudkan penanggulangan bencana maupun musibah dengan cepat, tepat dan aman (Sadat, 2016).

Dari uraian-uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas aparat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah dari aspek efektivitas yang dilihat dari Produktifitas Aparat. Walaupun masih ditemui aparat yang menunda pekerjaan yang menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian suatu permasalahan dalam penanganan bencana.

b. Kualitas Layanan

Dari keterangan ini terlihat bahwa kualitas pelayanan yang diberikan terhadap korban bencana telah dilaksanakan secara optimal sehingga dapat dikatakan efektivitas aparat Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah relatif baik walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat komplain dari masyarakat (Sadat, 2016).

Hal ini disebabkan karena ketidak pahaman masyarakat dalam permasalahan yang dihadapi dan di sini aparat dituntut untuk lebih tanggap terhadap keluhan, serta memberikan solusi terhadap persoalan yang dihadapi oleh korban bencana.

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

aparatus dalam menampung aspirasi dan problem dari masyarakat, yang selanjutnya dicarikan solusi pemecahannya.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan aparat pada Badan Penanggulangan Bencana untuk mengenali kebutuhan bencana, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi bencana. Untuk itu, aspek responsivitas akan dilihat melalui keterkaitan dengan kebutuhan organisasi, daya tanggap aparat dalam menghadapi dan menyelesaikan keluhan-keluhan yang disampaikan dan tersedianya wadah serta kesempatan untuk menyampaikan saran atau keluhan (Sadat, 2016).

d. Responsibilitas

Dalam pelaksanaan penanggulangan bencana mengenai Responsibilitas dalam menanggulangi yaitu: Pada situasi darurat sering terjadi kesimpangsiuran informasi yang mengakibatkan Responsibilitas sehingga mempersulit penanganan. Kurangnya koordinasi antar instansi terkait dalam kegiatan penangananan, serta pelaksanaan penanganan terkesan lambat, kurang merata dan sulit terpantau, juga masyarakat kurang Siaga dalam menghadapi kemungkinan terjadinya bencana.

Dari uraian tersebut di atas menunjukkan bahwa Responsibilitas yang dilihat dari aspek pengaruh, motivasi serta pemberian informasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana pada Badan 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 ¹²² menjadi lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi 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 merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Alwi & Sugiono (2019) dalam (Marhayni, 2023) Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak

Agar program-program pelatihan berhasil, maka dibutuhkan dukungan penuh dari atas. Tanpa dukungan dari puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan dipegang oleh para manajer lini, mulai dari pimpinan, sampai dengan bawahan. Para profesional pelatihan hanya saja semata-mata memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. Komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.

4. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas mereka. Akan tetapi hal tersebut tidak begitu, karena tugas-tugas individu dan tim saat ini telah diperluas.

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 (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan 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. Kendala ketiadaan dalam Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan menghambat praktik penanggulangan bencana yang optimal. Studi ini menekankan pentingnya program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan personel yang terlibat dalam manajemen bencana.	Penelitian menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk mengevaluasi respon Badan Penanggulangan Bencana Daerah terhadap bencana kebakaran di Palembang. Evaluasi menekankan sumber daya manusia, fasilitas dan peralatan, alokasi anggaran, dan prosedur dan peraturan yang diperlukan.

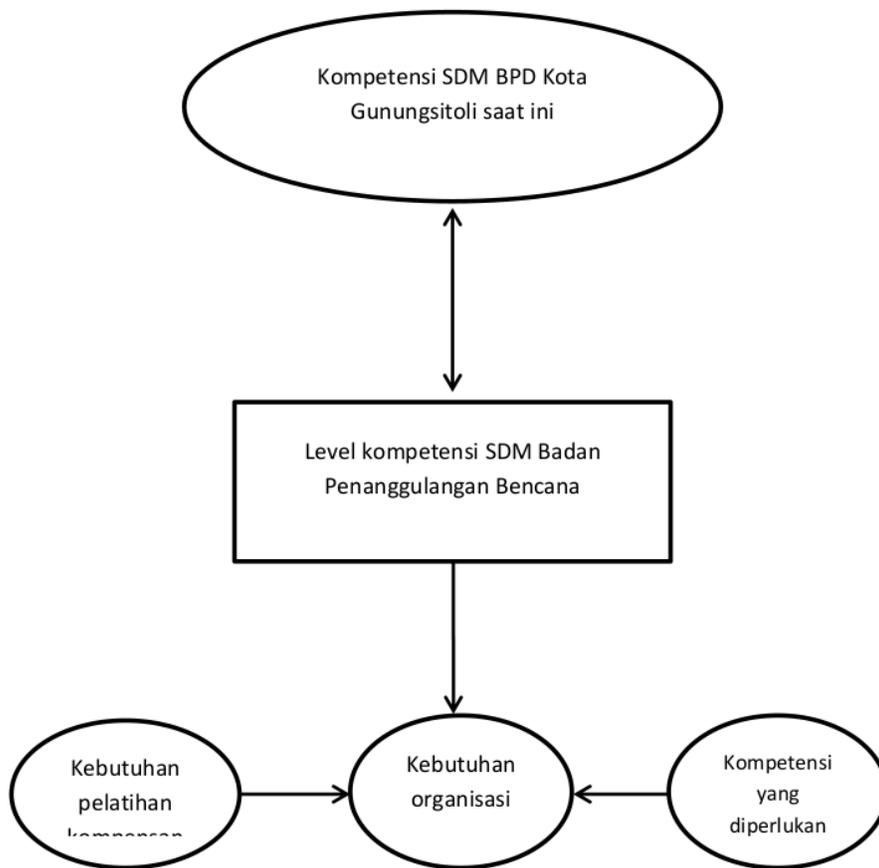
2	Suharton o (2017)	<p>72</p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Batu</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu dengan koefisien 0,025. Karakteristik individu, di sisi lain, menunjukkan pengaruh negatif pada kompetensi karyawan dengan koefisien - 0,051. Penelitian juga memiliki efek positif langsung pada kinerja karyawan, menunjukkan koefisien 0,196.</p>	<p>86</p> <p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikasi dengan pendekatan kualitatif. Studi ini merupakan studi kasus, khususnya berfokus pada atasnya populasi 45 karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota batu</p>
3	Syahri Ramadon, Firman, Sahrul. (2023)	<p>58</p> <p>Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi (Studi di Kantor BPBD Kabupaten Bima)</p>	<p>Prioritas utama dalam strategi pelatihan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima meliputi kesiapsiagaan bencana, penanggulangan bencana, dan koordinasi tanggap darurat. Unsur-unsur penting untuk memperkuat kesiapan BPBD di Kabupaten Bima melibatkan keterlibatan masyarakat setempat, kolaborasi dengan lembaga lain,</p>	<p>58</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan pendekatan studi literature untuk menjelaskan pendekatan pelatihan dan pengembangan strategis untuk Sumber Daya Manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Bima. Analisis data dilakukan di Kantor Badan Penanggulangan.</p>

			pembelajaran dari pengalaman sebelumnya, evaluasi berkelanjutan	
--	--	--	---	--

52

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 ⁴⁸

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh pegawai. Dengan adanya kompetensi diharapkan dapat meningkatkan knowledge, skill, attitude dan behavior dari para pegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/ untuk mencapai tujuannya.

Elizar Hasrudy Tanjung (2018) yang menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai (Elizar & Tanjung, 2018). kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. kompetensi digunakan sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan. Banyaknya kompetensi digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Pada dasarnya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik di sebuah instansi mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampu menyelesaikan tantangan yang ada dan sulit terselesaikan.

2.7.2 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.

2.7.3 Model evaluasi kompetensi dan pelatihan di BPBD

Menurut Widiyastuti (2015), evaluasi pelatihan merupakan upaya untuk mengetahui tingkat implementasi suatu program atau mendeteksi implementasi suatu kebijakan. Evaluasi pelatihan mempertimbangkan tujuan sebagai ukuran keberhasilan, sehingga dapat dilakukan sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi sebelum pelatihan bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan, evaluasi selama pelatihan bertujuan untuk memantau proses pelatihan, dan evaluasi setelah pelatihan bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan (Syafitri & Tumanggor, 2024).

Pelatihan Kebencanaan atau Dasar Manajemen Bencana merupakan pelatihan dasar yang memberikan pemahaman yang utuh mengenai pengelolaan penanggulangan bencana di Indonesia. Pelatihan ini diadakan tiap tahunnya untuk seluruh elemen mulai dari masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha di seluruh Indonesia oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Hal ini menjadi penting, tak terkecuali bagi ASN yang memiliki tugas di bidang kebencanaan, karena melalui pelatihan ini peserta dapat meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kompetensi baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pengelolaan bencana. Sehingga,

ketika terjadi bencana dapat ditangani dengan baik (Syafitri & Tumanggor, 2024).

9 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 (Reaction) yaitu penilaian yang didasarkan pada respon dari para karyawan yang dilatih terhadap materi dan proses pembelajaran selama pelatihan dan pengembangan berlangsung.
2. Pembelajaran (Learning) yaitu penilaian yang didasarkan pada penambahan pengetahuan, kemampuan dan keahlian para trainer setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Perilaku (Behavior) yaitu penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya perubahan tingkah laku pekerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.
4. Hasil (Result) yaitu penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas, dan kualitas individu setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Model evaluasi Kirkpatrick sudah mengalami banyak perkembangan selama ini dan sangat cocok untuk penelitian yang mengevaluasi pelatihan karena dapat dikembangkan atau disesuaikan untuk mendapat hasil yang komprehensif dalam penjabaran evaluasi pelatihan. Dalam konteks kebencanaan, evaluasi tidak hanya mencakup penilaian terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta, tetapi juga dampaknya terhadap sikap, perilaku, dan kesiapan dalam menghadapi bencana (Haryati, 2019).

68 **BAB III**
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara 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.

76 **3.2 Lokasi dan Partisipan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di BPBD Kota Gunungsitoli. Partisipan dipilih menggunakan teknik purposive sampling (Patton, 2015), yaitu pegawai BPBD yang telah mengikuti pelatihan penanggulangan bencana. Pemilihan partisipan dengan kriteria ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam dan relevan terkait topik penelitian.

Tabel 3.2

Subjek Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Ir. Ekuator Jaya Daeli, ST. M.M	Kepala Pelaksana
2.	Radianus Gea, ST	Kabid Rehabilitasi dan Rekonstruksi
3.	Devi Susanty, SE	Kasubbag umum dan Kepegawaian
4.	Unggul Rahmad harefa, S.Pd	Konselor pada bidang kedarulatan dan logistik
5.	Ivan Anugrah Telaumbanua	Pengabminiatrasi Sarana dan prasarana pada bidang kedarulatan dan logistik

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen (Yin, 2017):

- a. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi pegawai mengenai kompetensi, efektivitas pelatihan, dan relevansi program pelatihan.
- b. Observasi partisipan digunakan untuk memahami kondisi dan interaksi pegawai dalam pelaksanaan tugas terkait penanggulangan bencana.
- c. Analisis dokumen dilakukan pada materi pelatihan, laporan, dan modul yang digunakan di BPBD untuk mengevaluasi kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi.

3.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama sebagai berikut (Miles dkk., 2014):

- a. Reduksi Data: Pada tahap ini, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan 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 disusun dalam bentuk 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 berikutnya adalah menarik 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 menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode (Denzin & Lincoln, 2018). Triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa kesesuaian data dari wawancara, observasi, dan dokumen, sementara triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil dari teknik pengumpulan data yang berbeda. Selain itu, validasi dilakukan melalui member checking, yaitu meminta konfirmasi dari partisipan terkait hasil wawancara. Dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kompetensi, efektivitas, relevansi program pelatihan, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan di BPBD Kota Gunungsitoli.

11
BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 sejarah singkat badan penanggulangan bencana daerah kota gunungsitoli

Awal mula berdirinya BPBD diawali berdirinya BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) sebagai induk dari BPBD. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terbentuk tidak terlepas dari perkembangan penanggulangan bencana pada masa kemerdekaan hingga bencana alam berupa gempa bumi dahsyat di samudera Hindia pada abad 20. Sementara itu, perkembangan tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks situasi bencana. 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 lahir sebagai tanggapan atas tingginya frekuensi bencana alam di Indonesia, serta perlunya penanganan yang lebih terkoordinasi, cepat, dan efektif di tingkat nasional maupun daerah.

UU No. 24 Tahun 2007 menegaskan bahwa pemerintah pusat bertanggung jawab dalam penanggulangan bencana, dengan peran penting bagi pemerintah daerah. Pasal 18 UU ini memandatkan pembentukan BPBD di setiap provinsi dan kabupaten/kota sebagai lembaga yang berperan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana di tingkat daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah dibentuk untuk mengoordinasikan penanganan bencana di daerah, mulai dari tahap prabencana (pencegahan dan mitigasi), tanggap darurat, hingga pascabencana (rehabilitasi dan rekonstruksi). Struktur BPBD terdiri dari unsur pengarah yang merumuskan kebijakan dan unsur pelaksana yang bertanggung jawab atas pelaksanaan penanggulangan bencana secara langsung.

Dengan adanya Badan Penanggulangan Bencana Daerah, pelaksanaan penanggulangan bencana di daerah menjadi lebih terstruktur dan terkoordinasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah berfungsi dalam mengoordinasikan berbagai instansi daerah, 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.

11 Badan Penanggulangan Bencana Daerah berfungsi dalam ser92a tahapan penanggulangan bencana, mulai dari pra-bencana (pencegahan dan mitigasi), saat bencana (tanggap darurat), hi11ga pasca-bencana (rehabilitasi dan rekonstruksi). Pada tahap pra-bencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah berperan dalam kegiatan 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.

99 4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Hasil Wawancara Penelitian Terhadap Informan

Dalam penelitian ini telah di29askan bahwa informan yang menjadi sumber data penelitian adalah Pj. Kabid Kedaruratan dan Logistik, Kabid Rehabilitasi dan Rekonstruksi, Penyus74n 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.

23 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:

“Menila131asil 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:

16

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 isi 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. Se jauh mana pelatihan yang diterima, 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 ⁷⁴ 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”.

113

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 mengungkapkan bahwa kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli menjadi salah satu kegiatan sehari-hari pegawai yang dilakukannya dengan ilmu pengetahuan, skill dan akhlak yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melakukan kegiatannya cara professional, efektif dan efisien. evaluasi kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek. Berdasarkan data yang tersedia, Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Gunungsitoli memiliki 26 pegawai negeri sipil(PNS) yang terdiri dari dua jenis yaitu, PNS yang sudah ada dan PNS yang baru di rekrut. Kompetensi dan pelatihan yang dimiliki pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, pengalaman, kecakapan dalam menguasai suatu bidang menjadi kemampuan intelektual yang dimiliki pegawai. Dalam dunia kerja saat ini instansi membutuhkan pegawai yang dapat berfikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dalam menghadapi perubahan yang ada, singkatnya pegawai harus cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Penelitian ini juga menunjukkan adanya evaluasi kompetensi dan pelatihan terhadap hasil kerja pegawai akan membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan dan meningkatkan hasil kerja, sehingga dibutuhkan peranan dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Gunungsitoli. dalam memberikan contoh kepada pegawai yang melakukan kompetensi dan pelatihan dan semangat dalam bekerja untuk terus mengembangkan kemampuan yang sudah ada dalam diri pegawai untuk meraih prestasi kerja dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan di instansi/pemerintah.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa masih ada kekurangan kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia terdapat pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya pelatihan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam penanggulangan bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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. Menurut Meita (2020), Pitri (2021), Akbar (2021) dan Hidayat (2021) yang menyimpulkan tingginya kesadaran diri dalam diri pegawai, terdapatnya pengetahuan, keterampilan dan mempunyai semangat dalam mempelajari hal baru serta mempunyai motivasi bagi para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Kompetensi dan pelatihan SDM menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi hasil kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sebagai berikut:

1. Kompetensi

Evaluasi kompetensi sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam menanggapi bencana. Hal ini dapat dievaluasi melalui pelatihan dan pengembangan sdm yang telah dilakukan.

2. Pelatihan

Evaluasi pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan mempertimbangkan jenis pelatihan yang telah dilakukan, frekuensi pelatihan dan dampak pelatihan terhadap kemampuan sumber daya manusia.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilakukan dengan mempertimbangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan, seperti pengembangan kompetensi, pengembangan karir dan pengembangan organisasi.

semakin besar kesadaran yang dimiliki pegawai maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap keberhasilan dan sasaran yang telah direncanakan oleh pihak instansi. Menurut Sudarmanto (2019) kompetensi sebagai pengetahuan tentang bakat, kemampuan, atau kualitas pribadi yang unik yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. kompetensi mengacu pada seperangkat keterampilan dan standar kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mempertahankan posisi dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, ketika pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli mempunyai tingkat

kesadaran diri yang tinggi¹⁶ n selalu hadir dalam segala bentuk kegiatan yang di laksanakan⁶ oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dan akan membuat pegawai lebih cepat dan tanggap dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dilingkungan instansi.

Berdasarkan temuan di at⁶ bahwa tingkat kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap pegawai masih rendah, sehingga terdapat pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu yang dapat menghambat kemajuan organisasi. organisasi hendaknya memberikan sanksi kepada pegawai yang masih melanggar aturan dan prosedur yang ada di organisasi, sehingga peraturan yang dibuat dapat dijalankan dengan benar dan memberikan peningkatan dalam kesadaran diri pegawai untuk selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini⁶ memberikan wawasan penting mengenai kompetensi dan pelatihan sdm terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. Kompetensi dan pelatihan merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan pada bidang tertentu, kompetensi dan pelatihan menjadi karakteristik dasar yang mengindikasikan cara perilaku dan berpikir dalam cakupan yang luas dan bertahan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Kompetensi dan kinerja mempunyai keterkaitan yang positif yaitu latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai. Suatu instansi diharuskan mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk dapat mengelola instansi agar aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik.

4.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Pelatihan BPBD Kota Gunungsitoli

Efektifitas pelatihan Badan Penanggulangan Bencana⁸²erah Kota Gunungsitoli di pengaruhi berbagai faktor, terutama faktor sumber daya manusia y²⁵g dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan pelatihan. Menurut Olson et,al (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan tentang siaga bencana dengan menggunakan simulasi berupa game atau permainan dapat mmberikan hasil yang lebih baik dibandingkan yang tidak menggunakan simulasi. Pemberian simulasi dengan menggunakan metode role playing dapat dilakukan untuk membantu mengendalikan aktivitas yang berlebihan(hiperaktif), melatih kemampuan mempertahankan perhatian pada objek tertentu, dan mengendalikan tingkat angresivitas.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian pengetahuan menggunakan pelatihan penanggulangan bencana daerah dengan metode simulasi dapat meningkatkan efektifitas pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli. efektifitas pelatihan merupakan hal penting bagi pegawai untuk berinteraksi dalam suatu lingkungan atau kemampuan berinteraksi menjadi kunci untuk memperkaya pengalaman pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli.

Meskipun faktor sumber daya manusia menjadi alasan utama, temuan penelitian juga menunjukkan adanya sumber daya manusia yang terlatih, terampil, berpengalaman, dan memiliki motivasi tinggi akan lebih siap dan aktif dalam menghadapi tantangan bencana. oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun peningkatan kesejahteraan merupakan langkah yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam menjaga keselamatan dan ketahanan masyarakat Kota Gunungsitoli terhadap bencana.

Berdasarkan temuan ini, perlu diketahui bahwa sebagian besar responden sebelum diberikan pelatihan penanggulangan bencana dengan metode simulasi memiliki perilaku kesiapsiagaan kurang siap sedangkan sesudah diberikan pelatihan penanggulangan bencana dengan metode simulasi memiliki perilaku kesiapsiagaan siap. hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam pemberian pelatihan dengan metode simulasi karena pelatihan penanggulangan bencana dengan metode simulasi memberikan dampak positif bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh efektifitas Pelatihan Terhadap metode simulasi menunjukkan hasil yang efektif untuk melatih kemampuan dan keterampilan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dan pemangku kepentingan perlu berfokus pada peningkatan kemampuan, Responsivitas dan kecepatan tanggap dalam Penanggulangan Bencana dan penerapan teknik. Dengan demikian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memiliki pilihan dalam mencapai sumber daya manusia secara efektif.

4.3.3 Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Kompetensi di BPBD Kota Gunungsitoli

Dalam penelitian ini, di temukan bahwa pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli merupakan pelatihan berbasis kompetensi. Menurut Permenaker 8/2017 tentang standar balai latihan kerja, pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengertian sebagai bentuk pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar dan persyaratan pekerjaan. pelatihan berbasis kompetensi berbeda dengan pelatihan kerja, dimana pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan memperoleh dan meningkatkan kompetensi kerja, termasuk didalamnya sikap dan etos kerja, berdasarkan jenis keterampilan dan keahlian sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan. pelatihan berbasis kompetensi memiliki keunggulan dibanding pelatihan kerja, antara lain lebih mengutamakan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, memiliki relevansi dengan pekerjaan aktual sebab program pelatihan mengacu standar kompetensi. amanat Permen Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang standar balai latihan kerja bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan harus berbasis kompetensi. hal tersebut sesuai dengan program pelatihan yang diselenggarakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli tersebut telah berbasis kompetensi.

Berdasarkan temuan ini, kesesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan kompetensi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memerlukan pendekatan yang sistematis, dimulai dari analisis kebutuhan kompetensi yang jelas, pengembangan kurikulum pelatihan yang relevan, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan peningkatan kinerja dalam penanggulangan bencana. Pemeriksaan berkala terhadap keberhasilan pelatihan ini sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar mendukung pengembangan kapasitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dalam menghadapi bencana

Hasil penelitian ini kesesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan kompetensi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat dilihat melalui berbagai metrik evaluasi, seperti peningkatan keterampilan, pengaruh pada kinerja, serta pencapaian tujuan pelatihan. evaluasi berkelanjutan dan adaptasi program pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang berubah seiring waktu akan memastikan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli terus memiliki sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan penanggulangan bencana dengan lebih efektif.

4.3.4 Hambatan Program Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungsitoli

Dalam penelitian ini, di temukan bahwa dalam mengimplementasikan upaya pengembangan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli kemungkinan terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi. Salah satu hambatan utama yang telah diidentifikasi dalam hasil penelitian sebelumnya adalah kurangnya dana, aksesibilitas dan infrastruktur yang terbatas dan kurangnya sumber daya yang memadai. Untuk mengatasi hambatan ini, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan pegawai. Selain itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli juga dapat menjalin kerja sama dengan pihak-pihak eksternal untuk memperoleh dukungan tambahan dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan pegawai (Maulana & Nurwati, 2021).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli, hambatan lain yang perlu diatasi adalah resistensi atau ketidakpastian dari pegawai terhadap perubahan. Implementasi program pengembangan pegawai dapat menimbulkan perubahan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai, yang mungkin tidak selalu disambut dengan baik oleh semua pihak. Untuk mengatasi hambatan ini, perlu untuk melibatkan pegawai secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan pegawai. Melalui partisipasi aktif pegawai, mereka akan merasa lebih terlibat dalam proses perubahan dan lebih menerima perubahan yang terjadi (Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022).

Selanjutnya dalam menghadapi hambatan kurangnya kemampuan dan kualitas pegawai, langkah yang dapat diambil adalah melakukan identifikasi terhadap kebutuhan pengembangan individu dan menyediakan dukungan serta bimbingan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai. Ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan individu.

Berdasarkan penelitian ini bahwa hambatan internal, pengawasan dan kontrol yang kurang dalam program-program pelatihan juga menjadi tantangan tersendiri. Untuk mengatasi hal ini, perlu ditingkatkan sistem pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pelatihan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dapat memperkuat pengawasan internal atau melibatkan pihak eksternal seperti melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program pelatihan.

4.3.5 Presepsi Terhadap proses Evaluasi Pelatihan SDM BPBD Kota Gunungситoli

28 Evaluasi menjadi tahap akhir yang sangat penting untuk melihat dan mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Proses evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan model CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985). menurut Nurbiyati, 2017 dalam penelitiannya mengatakan bahwa model evaluasi CIPP (Context, input, Process, Product/Output) lebih komprehensif diantara model evaluasi lainnya, karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses, dan hasil. model CIPP (Context, input, Process, Product/Output) terdiri dari 4 komponen yang harus diuraikan selama proses evaluasi.

1. evaluasi konteks, komponen ini menggambarkan dan merinci lingkungan 11 kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu yang belum terpenuhi dan menganalisis setiap kelemahan dan kelebihan lingkungan dan objek sekitar instansi.
2. evaluasi terhadap input atau masukan, komponen ini untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang dibutuhkan, menentukan pilihan cadangan solusi, rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang belum tercapai serta menentukan prosedur kerja untuk mencapai tujuan.
3. evaluasi proses, pada tahap evaluasi ini dapat mendeteksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program sebagai record atau arsip prosedur yang telah dilaksanakan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana rencana yang telah diterapkan dan komponen apa saja yang perlu diperbaiki.
4. evaluasi output, pada proses ini para pihak yang sudah ditentukan memberikan penilaian guna melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, serta menentukan apakah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan dapat dilanjutkan, dikembangkan atau bahkan dihentikan.

Secara keseluruhan, belum mampu melaksanakan evaluasi secara formal atau seperti model yang telah dijabarkan oleh peneliti. menurut hasil dari wawancara peneliti para peserta 28 pelatihan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungситoli hanya melakukan Sharing Session setelah kegiatan pelatihan sumber daya manusia. Pada sharing session mereka saling tukar informasi dan pendapat tentang pekerjaan. seharusnya

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

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa persepsi terhadap proses evaluasi pelatihan sumber daya manusia 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 terkait dengan keberhasilan, kelebihan, dan tantangan dalam proses evaluasi pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, Persepsi terhadap proses evaluasi pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari 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, penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk:

- a. Menyediakan evaluasi yang jelas dan relevan dengan kebutuhan peserta
- b. Memberikan tindak lanjut yang nyata berdasarkan hasil evaluasi
- c. Menerapkan metode evaluasi yang berbasis keterampilan praktis dan hasil kinerja
- d. 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

Keterbatasan penelitian tentang evaluasi kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia 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

16 BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian ini di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai dalam penanggulangan bencana. kompetensi yang baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang profesional, berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan dan kesiapan pegawai dalam menghadapi situasi bencana. namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi pelatihan sumber daya manusia yang perlu perhatian lebih, seperti kurangnya pemahaman tentang pentingnya pelatihan berbasis kompetensi, keterbatasan anggaran, serta infrastruktur yang belum memadai.

Meskipun Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli telah melaksanakan program pelatihan berbasis kompetensi, hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan tersebut belum sepenuhnya terstruktur dengan baik dan kurang dievaluasi secara formal. Program pelatihan berbasis kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan teknis dan adaptasi pegawai dalam menghadapi bencana. pelatihan dengan metode simulasi terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan pegawai, namun evaluasi terhadap pelatihan masih terbatas pada sharing session yang 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.

11 Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan 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.

8 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat di berikan untuk meningkatkan kompetensi dan pelatihan sumber daya manusia Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli:

- 16
1. **Meningkatkan kualitas dan keteraturan program pelatihan:** Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang lebih terstruktur, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan standar kebutuhan penanggulangan bencana.
- 16
2. Evaluasi dan monitoring yang lebih sistematis: untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu menerapkan evaluasi yang lebih menyeluruh dan sistematis.
- 139
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., & Syahririni, S. (2021). Strategi Mitigasi Bencana Tanggul Lapindo di Desa Gempolsari: Disaster Mitigation Strategy of Lapindo Empire in Gempolsari Village. *Jurnal Teknologi Dan Terapan Bisnis (JTBTB) 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., Adolfina, 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., Zufadil, 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

65%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.umi.ac.id Internet	798 words — 5%
2	eprints.ubhara.ac.id Internet	716 words — 4%
3	jurnal.unissula.ac.id Internet	547 words — 3%
4	akupintar.id Internet	476 words — 3%
5	repository.unibos.ac.id Internet	393 words — 2%
6	journal.jis-institute.org Internet	377 words — 2%
7	www.jurnal-umbuton.ac.id Internet	377 words — 2%
8	vibdoc.com Internet	338 words — 2%
9	jurnal.stialan.ac.id Internet	330 words — 2%

10	123dok.com Internet	303 words — 2%
11	repository.ub.ac.id Internet	284 words — 2%
12	jimfeb.ub.ac.id Internet	262 words — 2%
13	repository.ummat.ac.id Internet	261 words — 2%
14	repository.uma.ac.id Internet	247 words — 1%
15	repository.umberau.ac.id Internet	237 words — 1%
16	docplayer.info Internet	236 words — 1%
17	eprints.unmas.ac.id Internet	234 words — 1%
18	adoc.pub Internet	233 words — 1%
19	dinastirev.org Internet	233 words — 1%
20	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	213 words — 1%
21	jurnal.untan.ac.id Internet	213 words — 1%

22	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet	169 words — 1%
23	www.scribd.com Internet	169 words — 1%
24	repository.unpas.ac.id Internet	156 words — 1%
25	ejournal.stikeskepanjen-pemkabmalang.ac.id Internet	153 words — 1%
26	repository.unwim.ac.id Internet	146 words — 1%
27	journal.unita.ac.id Internet	130 words — 1%
28	journal.stieamkop.ac.id Internet	122 words — 1%
29	repository.uin-suska.ac.id Internet	122 words — 1%
30	www.stiekhad.ac.id Internet	113 words — 1%
31	repository.widyatama.ac.id Internet	100 words — 1%
32	repository.untag-sby.ac.id Internet	92 words — 1%
33	eprints.umpo.ac.id Internet	84 words — < 1%

es.scribd.com

34	Internet	84 words — < 1%
35	www.kompasiana.com Internet	77 words — < 1%
36	garuda.kemdikbud.go.id Internet	73 words — < 1%
37	repository.ugj.ac.id Internet	71 words — < 1%
38	repository.unib.ac.id Internet	70 words — < 1%
39	repository.uir.ac.id Internet	66 words — < 1%
40	repository.stie-sak.ac.id Internet	65 words — < 1%
41	journal.unair.ac.id Internet	58 words — < 1%
42	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet	57 words — < 1%
43	repo.darmajaya.ac.id Internet	56 words — < 1%
44	text-id.123dok.com Internet	56 words — < 1%
45	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet	55 words — < 1%
46	repository.upm.ac.id	

Internet

54 words — < 1%

47 id.123dok.com
Internet

53 words — < 1%

48 semnas.univbinainsan.ac.id
Internet

48 words — < 1%

49 core.ac.uk
Internet

45 words — < 1%

50 digilib.uin-suka.ac.id
Internet

45 words — < 1%

51 digilib.unila.ac.id
Internet

43 words — < 1%

52 repository.ar-raniry.ac.id
Internet

39 words — < 1%

53 repository.nobel.ac.id
Internet

37 words — < 1%

54 repository.radenintan.ac.id
Internet

37 words — < 1%

55 etd.repository.ugm.ac.id
Internet

36 words — < 1%

56 dspace.umkt.ac.id
Internet

35 words — < 1%

57 bpbd.jabarprov.go.id
Internet

33 words — < 1%

58 jurnal2.untagsmg.ac.id

Internet

28 words — < 1%

59 repositori.umsu.ac.id

Internet

27 words — < 1%

60 repository.uinbanten.ac.id

Internet

27 words — < 1%

61 kewongghifary.blogspot.com

Internet

26 words — < 1%

62 repositori.umsu.ac.id

Internet

25 words — < 1%

63 peraturan.bpk.go.id

Internet

24 words — < 1%

64 repository.unhas.ac.id

Internet

24 words — < 1%

65 emanuellovender.blogspot.com

Internet

22 words — < 1%

66 digilib.uinsby.ac.id

Internet

21 words — < 1%

67 Sri Widya Harahap, Siti Aisyah. "PENTINGNYA TRAINING NEEDS ANALYSIS (TNA) UNTUK PENGEMBANGAN SDM YANG EFEKTIF (Studi Kasus Pada PT Kawasan Industri Nusantara Sei Mangkei)", *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2024

Crossref

20 words — < 1%

68 ojs.putrajawa.co.id

Internet

20 words — < 1%

69	api.repository.poltekesos.ac.id Internet	19 words — < 1%
70	ejournal.unsrat.ac.id Internet	19 words — < 1%
71	eprints.undip.ac.id Internet	19 words — < 1%
72	journal.pancabudi.ac.id Internet	19 words — < 1%
73	ppid.butonkab.go.id Internet	19 words — < 1%
74	bpbd.majalengkakab.go.id Internet	18 words — < 1%
75	repository.pip-semarang.ac.id Internet	18 words — < 1%
76	repository.upi.edu Internet	18 words — < 1%
77	e-journal.uajy.ac.id Internet	17 words — < 1%
78	pt.scribd.com Internet	16 words — < 1%
79	repository.uinjkt.ac.id Internet	15 words — < 1%
80	Linda Mathelda Rumbiak, Syamsiar Husen, Andri Irawan, Duta Mustajab. "Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Komisi	14 words — < 1%

81	fadlikajol.blogspot.com Internet	14 words — < 1%
82	lib.ui.ac.id Internet	14 words — < 1%
83	www.slideshare.net Internet	14 words — < 1%
84	Indra Asmadewa, Renny Sukmono. "KESALAHAN PENETAPAN SPTNP PADA KPPBC ABC BERDASARKAN TINJAUAN TEORI ORGANISASI PEMBELAJARAN", JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI, 2020 Crossref	13 words — < 1%
85	eprints.upnjatim.ac.id Internet	13 words — < 1%
86	jurnal.unej.ac.id Internet	13 words — < 1%
87	repositori.untidar.ac.id Internet	13 words — < 1%
88	repository.metrouniv.ac.id Internet	13 words — < 1%
89	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	13 words — < 1%
90	I Prabawati, Meirinawati, T AOktariyanda. "Competency-based training model for human	12 words — < 1%

-
- 91 ejournal.almaata.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-
- 92 roboguru.ruangguru.com 12 words — < 1%
Internet
-
- 93 eprints.unpak.ac.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 94 meily1192.blogspot.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 95 repository.usd.ac.id 11 words — < 1%
Internet
-
- 96 tinamelindanasution.wordpress.com 11 words — < 1%
Internet
-
- 97 digilib.isi.ac.id 10 words — < 1%
Internet
-
- 98 eprints.walisongo.ac.id 10 words — < 1%
Internet
-
- 99 Erlina Erlina. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN KERJA (DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI PT SINAI INDONESIA)", CivETech, 2021 9 words — < 1%
Crossref
-
- 100 Nurdin Yunus. "PERAN SEKRETARIS DESA (GAMPONG) DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DI GAMPONG" 9 words — < 1%

101	banglikul.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
102	dspace.uui.ac.id Internet	9 words — < 1%
103	eprints.uny.ac.id Internet	9 words — < 1%
104	jdih.dprd-diy.go.id Internet	9 words — < 1%
105	journal.unibos.ac.id Internet	9 words — < 1%
106	jurnal.uniyap.ac.id Internet	9 words — < 1%
107	pasca.um.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	pdfcoffee.com Internet	9 words — < 1%
109	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	9 words — < 1%
110	repository.unisma.ac.id Internet	9 words — < 1%
111	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	9 words — < 1%

112 Bunga Mentari, Lintang Kurniawati. "Pengaruh Audit Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Daerah Jawa Tengah (Tahun 2018-2022)", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024

Crossref

8 words — < 1%

113 Ines Nur Irawan, Tri Putri Lestari, Ratu Balqis Fatya Febrinda Lubis, Muhammad Furqon Rahimullah. "Pelatihan Peningkatan Kesadaran Brand Awareness Digital Marketing bagi Siswa Pemasaran SMK Budi Warman II Jakarta", *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 2024

Crossref

8 words — < 1%

114 Kombang Hananto. "Moderasi human capital pada pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap inovasi layanan hotel di Yogyakarta", *Journal of Management and Digital Business*, 2024

Crossref

8 words — < 1%

115 Syaiful Syaiful, Mukramin Mukramin, Solmin Paembonan. "SISTEM INFORMASI MONITORING KEGIATAN KKN DAN LAPORAN KKN UNIVERSITAS ANDI DJEMMA", *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, 2025

Crossref

8 words — < 1%

116 adoc.tips

Internet

8 words — < 1%

117 e-theses.iaincurup.ac.id

Internet

8 words — < 1%

118 ejournal.uigm.ac.id

Internet

8 words — < 1%

119 ejurnal.stkip-pessel.ac.id

Internet

8 words — < 1%

120	ejurnal.unim.ac.id Internet	8 words — < 1%
121	eprints.pancabudi.ac.id Internet	8 words — < 1%
122	hmj-akuntansifeunud.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
123	idoc.pub Internet	8 words — < 1%
124	jabarekspres.com Internet	8 words — < 1%
125	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	8 words — < 1%
126	konsultasiskripsi.com Internet	8 words — < 1%
127	ml.scribd.com Internet	8 words — < 1%
128	moam.info Internet	8 words — < 1%
129	pshk.or.id Internet	8 words — < 1%
130	repo.unand.ac.id Internet	8 words — < 1%
131	repository.uhn.ac.id Internet	8 words — < 1%

132	repository.unmuhjember.ac.id Internet	8 words — < 1%
133	repository.utu.ac.id Internet	8 words — < 1%
134	vdocuments.mx Internet	8 words — < 1%
135	www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet	8 words — < 1%
136	www.sesawi.net Internet	8 words — < 1%
137	Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah. "Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WFH pada Kementerian Kelautan dan Perikanan", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2023 Crossref	7 words — < 1%
138	Muhamad Hijran, Reza Adriantika Suntara. "Peran Becak Babel sebagai Komunitas Peduli Lingkungan dalam Pengembangan Nilai-nilai Civic Virtue Generasi Muda", Academy of Education Journal, 2025 Crossref	7 words — < 1%
139	www.samarinda.lan.go.id Internet	7 words — < 1%
140	Debbie Yuari Siallagan, Era Prestoroika, Rudy Tandra. "EVALUASI IMPLEMENTASI PROGRAM BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DI DESA PUNGGUR	6 words — < 1%

141 Sukma Mawaddah, Ali Mahmudi. "ANALISIS KEMAMPUAN KOMUNIKASI MATEMATIKA SISWA MELALUI PENGGUNAAN PROJECT-BASED LEARNING TERINTEGRASI STEM", AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika, 2021 6 words — < 1%
Crossref

142 Yusnidar Lase, Aylar Beniah Ndraha. "ANALISIS URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI PENGADILAN NEGERI GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 6 words — < 1%
Crossref

143 eprints.iain-surakarta.ac.id 6 words — < 1%
Internet

144 www.ideaidealy.com 6 words — < 1%
Internet

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF