

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah Negara yang rawan terhadap berbagai macam bencana. Hal ini disebabkan letak geografis wilayah Indonesia terletak di daerah rawan bencana, Indonesia dilewati cincin api (*Ring Of Fire*), serta terdapat lempeng Eurasia dan Indoaustralia. Bencana di Indonesia yang sering terjadi adalah bencana alam seperti gempa bumi, erupsi gunung berapi, tsunami, badai tropis, banjir, tanah longsor, dan kekeringan. Bencana non alam seperti ledakan hama, wabah penyakit, kejadian luar biasa, maupun bencana sosial seperti kerusuhan, konflik sosial dan terorisme.<sup>1</sup>

Bencana adalah suatu peristiwa atau rangkaian kejadian yang mengakibatkan korban penderitaan manusia, kerugian harta benda, kerusakan lingkungan, sarana dan prasarana serta dapat menimbulkan gangguan terhadap tata kehidupan dan penghidupan masyarakat. Bencana ini tidak dapat diprediksi kejadiannya. Bencana merupakan salah satu musibah yang dirasakan oleh penduduk negeri ini sebagai perubahan dari kondisi alam yang tidak dapat dicegah oleh siapapun. Karena letak geografis Indonesia yang sedemikian rupa, hal ini mengakibatkan Indonesia mudah diguncang oleh bencana alam seperti

---

<sup>1</sup>Sunarto, Prosiding, (2008). *Workshop Bencana Strategi Pengurangan Resiko Bencana Kebumihan*, Yogyakarta: LPPM UGM-Hilink Project-Jurusan Teknik Geologi UGM-British Council, hlm. 122

gempa bumi, erupsi gunung berapi, tsunami, banjir, kekeringan, dan tanah longsor.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Pemerintah diberi tanggungjawab untuk mengatasi segala macam bentuk bencana yang melanda negeri ini. Setelah UU tersebut disahkan Pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BNPB ini dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana serta menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh.<sup>2</sup>

Untuk mempermudah kerja BNPB dalam mengurus masalah bencana di tingkat daerah, pemerintah daerah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di tingkat kabupaten atau kota. Jadi setiap daerah telah memiliki BPBD masing-masing sesuai dengan kebutuhan dari wilayah tersebut, sehingga nantinya memang sudah ada badan yang siap dan khusus menangani suatu bencana alam yang tidak tahu kapan datangnya.

Wonosobo merupakan salah satu kabupaten yang memiliki BPBD di daerahnya, karena memang Wonosobo merupakan salah satu daerah rawan bencana, bencana yang sering terjadi di kabupaten Wonosobo antara lain tanah longsor yang akhir-akhir ini menjadi perhatian tersendiri oleh semua masyarakat terutama jika musim penghujan mulai datang. Kondisi geografis Kabupaten

---

<sup>2</sup>UU No.24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Wonosobo yang bergunung menyebabkan hampir seluruh wilayah rawan bencana tanah longsor.

**Tabel 1.1 Data Bencana di Kabupaten Wonosobo dari bulan April-Oktober 2015**

No	Jenis Kejadian	Intensitas Keseringan
1.	Tanah Ambles	1 kali
2.	Tanah Longsor	6 kali
3.	Jembatan Ambles	1 kali
4.	Dinding Ambrol	1 kali
5.	Batu besar jatuh	1 kali
6.	Irigasi Ambrol	1 kali
7.	Kebakaran Rumah	12 kali
8.	Galian C Longsor	1 kali
9.	Kebakaran Pabrik	2 kali
10.	Puting Beliung	1 kali

**Sumber : BPBD Kabupaten Wonosobo**

Berdasarkan data Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Wonosobo, tercatat sedikitnya ada 100 desa di 15 kecamatan se-Kabupaten Wonosobo yang memiliki potensi kerawanan bencana tanah longsor cukup tinggi. Disebutkan, desa rawan bencana tersebut meliputi 4 desa di Kecamatan Sapuran, Kecamatan Kertek 7 desa, Kecamatan Wonosobo 7 desa, Kecamatan Kepil 5 desa, Kecamatan Kaliwiro 14 desa, Kecamatan Selomerto 4 desa, Kecamatan Sukoharjo 7 desa, Kecamatan Wadaslintang 11 desa, Kecamatan Watumalang 10 desa, Kecamatan Kepil 5 desa, Kecamatan Leksono 6 desa, Kecamatan Kalikajar 4 desa, Kecamatan Kejajar 6 desa, Kecamatan Mojotengah 5 desa, dan Kecamatan Kalibawang 5 desa.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup><http://krjogja.com/read/200399/100-desa-di-wonosobo-rawan-tanah-longsor.kr> (diakses pada Jumat, 19 Juni 2015 pukul 11.30 WIB)

**Tabel 1.2 Data Jumlah Penduduk Kabupaten Wonosobo**

<b>No</b>	<b>Kecamatan</b>	<b>Jumlah Penduduk (Jiwa)</b>
1.	Wonosobo	83.557
2.	Kertek	77.110
3.	Selomerto	45.400
4.	Leksono	39.638
5.	Sapuran	54.303
6.	Kalikajar	57.795
7.	Kepil	57.004
8.	Kalibawang	22.654
9.	Garung	48.572
10.	Mojotengah	58.766
11.	Kejajar	41.422
12.	Watumalang	49.081
13.	Kaliwiro	44.619
14.	Wadaslintang	51.441
15.	Sukoharjo	31.814
	Jumlah	763.176

**Sumber : UP3AD Kabupaten Wonosobo<sup>4</sup>**

Menanggulangi bencana tidak bisa dilakukan secara mendadak melainkan butuh persiapan yang harus dilakukan jauh sebelum bencana itu datang melalui suatu proses yang disebut manajemen bencana. Penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi. Salah satu persiapan yang dapat dilakukan sebelum suatu bencana itu datang adalah mempersiapkan Sumber Daya Manusia dengan baik yaitu salah satunya dengan melakukan pengembangan SDM yang dimiliki.

---

<sup>4</sup>*Dppad.jatengprov.go.id* (diakses pada Minggu, 1 November 2015 pukul 20.36 WIB)

Pada organisasi publik pada umumnya, pengembangan SDM sudah menjadi hal yang mutlak dilakukan. Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.<sup>5</sup> Dengan adanya pengembangan SDM maka Sumber Daya Manusia yang dimiliki akan semakin siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

Demikian halnya pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Wonosobo penting untuk dilakukan. Mengingat, bencana alam tidak bisa diketahui secara pasti kapan dan dimana akan terjadi. Sehingga adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan membuat SDM di BPBD Kabupaten Wonosobo menjadi siap dan tanggap dalam menghadapi bencana yang sewaktu-waktu bisa terjadi dimana saja dan kapan saja.

Selain itu, dengan adanya pengembangan SDM di BPBD maka akan membuat SDM menjadi lebih terlatih dan memiliki kualitas yang baik. Mereka akan semakin tau persiapan apa saja yang harus disiapkan dan tindakan seperti apa yang harus dilakukan dalam menghadapi suatu bencana. Karena apabila SDM dalam menangani suatu bencana tidak siap, maka ada kemungkinan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Sehingga dibutuhkan SDM yang memang memiliki kemampuan yang *competence* dalam mengatasi suatu bencana.

---

<sup>5</sup>Sondang P Siagian, (2015). *Manajeme Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 182

Untuk itu pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Wonosobo penting dilakukan karena Wonosobo merupakan kabupaten yang memiliki potensi bencana alam yang tinggi, oleh karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia dalam manajemen bencana pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan bagian pokok dari kegiatan penelitian, sehingga perumusannya perlu kejelasan dan ketegasan agar proses penelitian bisa benar-benar terarah dan terfokus pada permasalahan yang hendak diteliti.<sup>6</sup>

Setelah memaparkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan penulis ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana pada BPBD Kabupaten Wonosobo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

---

<sup>6</sup>Arikunto Suharsimi, (1996).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bina Aksara, hal.19

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Bencana pada BPBD Kabupaten Wonosobo.

**D. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan Ilmu Pemerintahan dan menambah kajian Ilmu Pemerintahan khususnya pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi mahasiswa serta dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu bentuk informasi yang ilmiah bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

### 3. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi positif dalam upaya penyempurnaan kerja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan manajemen bencana.

### 4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo.

## **E. Kerangka Teori**

Dalam suatu penelitian unsur yang juga tidak kalah penting adalah kerangka teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Karena bagi peneliti teori ini menjadi acuan landasan berfikir dalam menyoroiti masalah yang akan dibahas, oleh karena itu diperlukan beberapa teori yang relevan dengan permasalahan yang dimana teori-teori ini merupakan serangkaian konsep dan definisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan dengan konsep. Adapun kerangka teori pada permasalahan ini adalah :

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek

SDM dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami MSDM karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku. Cara sistematis mempelajari MSDM adalah, dimulai dengan memahami definisinya dan kemudian konteksnya.<sup>7</sup> Lima definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan:

1. Amstrong, mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu, *bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.*<sup>8</sup>
2. Kenooy, mengemukakan bahwa MSDM adalah *suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.*<sup>9</sup>
3. Definisi yang dikemukakan oleh Storey, terlihat mengandung pengertian yang lebih kompleks. MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan

---

<sup>7</sup> Alwi, Syafarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2008. Hal 6

<sup>8</sup>Amstrong M. (1994), dalam: Alan Price (1997), *Human Resource Management in Business Context*, Thomson, Business Press.

<sup>9</sup>Keenoy (1990), dalam: Alan Price (1997), *Human Resource Management in Business Context*, Thomson, Business Press.

memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, structural dan teknik-teknik personel.<sup>10</sup>

4. Mosen N. Kiggundu,

*“Human resource management...is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.”*

(MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif).<sup>11</sup>

5. Edwin B. Flippo

“perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”<sup>12</sup>

Dari kelima definisi diatas, dapat disimpulkan bersama bahwa MSDM berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan

---

<sup>10</sup>Storey J. (1991), dalam tulisan: Chriss More tentang: *Human Resource Management in Public Sector*, Second Edition, Blackwell Publisher.

<sup>11</sup> Mosen N. Kiggundu, (1989), *Managing Organization in Developing Countries: An Operation and Strategies Approach*, Kumarian Press, Inc., West Harford, p: 146.

<sup>12</sup> Hani Handoko, (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta, hal. 3-4

lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perkembangan MSDM terdapat beberapa poin pembahasan penting terkait pencapaian MSDM yang diharapkan, salah satunya adalah pengembangan SDM yang harus ada di setiap organisasi apapun agar pencapaian hasil bisa sesuai dengan harapan.

#### **b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia pada era modern seperti sekarang ini merupakan hal yang semakin penting dan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini, maupun untuk masa depan.

Berikut pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

##### **1. Malayu**

Menurut Malayu, pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan keahlian teoritis,

konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>13</sup>

3. Sedarmayanti

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.<sup>14</sup>

4. Mc Logan (dikutip Soebagio Atmodiwirio)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah integrasi penggunaan pendidikan dan pelatihan dengan pengembangan, pengembangan organisasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok dan organisasi.<sup>15</sup>

**c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

---

<sup>13</sup> Malayu, Hasibuan, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>14</sup> Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju.

<sup>15</sup> Soebagio, Atmodiwirio, (2005). *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya.

1) Produktivitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi semakin kecil, sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managemen skill*-nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manager akan lebih baik. *Human relation*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan *benefit*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan semakin memberi manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

#### **d. Jenis-Jenis Pengembangan**

Jenis pengembangan dikelompokkan atas: pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

##### 1) Pengembangan secara informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri. Caranya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan/jabatannya.<sup>16</sup> Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.<sup>17</sup>

##### 2) Pengembangan secara formal

Karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan. Disini diklat bisa dilakukan perusahaan sendiri atau dengan mengirimkan keluar ke perusahaan lain.<sup>18</sup>

#### **e. Metode-Metode Pengembangan**

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan.

Metode pengembangan terdiri dari:

##### 1) Metode latihan atau *training*

##### 2) Metode pendidikan atau *education*

---

<sup>16</sup>Atik Septi Winarsih,*Diktat Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Hal. 19

<sup>17</sup>Malayu Hasibuan,*Op, Cit.*, hal. 72

<sup>18</sup>Atik Septi,*Op, Cit.*, hal. 19

Latihan/*training* diberikan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan/*education* diberikan karyawan manajerial.

1) Metode latihan atau *training*

Metode latihan menurut Andrew F. Sikula<sup>19</sup>, terdiri dari:

a) On the job

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru pekerjaan dibawah bimbingan pengawas. Metode ini dibagi menjadi 2 macam:

a.1). Cara informal, pelatih menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian peserta mempraktekannya.

a.2). Cara formal, supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan para peserta melakukan sesuai cara yang dilakuakn keryawan senior.

b) Vestibule

Adalah latihan yang dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c) Demonstration and example

---

<sup>19</sup>Malayu Hasibuan., *Op,Cit.*,

Adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Biasanya dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

d) Simulation

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya tiruan saja.

e) Apprenticeship

Adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek pekerjaannya.

f) Classroom methods

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan seminar.

2) Metode pendidikan atau *education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya.

- a) *Training methods*, merupakan metode latihan di dalam kelas dan juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan, karena manajer adalah juga karyawan.

- b) *Under study*, adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang disiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- c) *Job rotation and planned progression*, Job rotation adalah pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari jabatan ke jabatan lain secara periodic untuk menambah keahlian dan kecakapan dalam setiap jabatan. Sedangkan *planned progression* sama dengan *job rotation*, hanya saja setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas dan tanggungjawab semakin besar.
- d) *Coaching and counseling*, coaching adalah suatu pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan counseling adalah cara untuk pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerjaan dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi.
- e) *Junior board of executive or multiple management*, merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*top management*).
- f) *Committee assignment*, yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.
- g) *Business games*, adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan

aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau studi operasi bisnis.

## **2. Manajemen Bencana Alam**

### **a. Pengertian Bencana Alam**

Kata bencana dalam Bahasa Inggris “*disaster*” berasal dari kata Bahasa Latin “*dis*” yang bermakna “buruk” atau “kemalangan” dan “*aster*” yang bermakna “dari bintang-bintang”. Kedua kata tersebut jika dikombinasikan akan menghasilkan arti “kemalangan yang terjadi di bawah bintang”, yang berasal dari keyakinan bahwa bintang dapat memprediksi suatu kejadian termasuk peristiwa yang buruk.<sup>20</sup>

Sejak zaman dahulu manusia telah menghadapi bencana alam yang berulang kali melenyapkan populasi mereka. Pada zaman dahulu, manusia sangat rentan akan dampak bencana alam dikarenakan keyakinan bahwa bencana alam adalah hukuman dan symbol kemarahan dewa-dewa. Semua peradaban kuno menghubungkan lingkungan tempat tinggal mereka dengan dewa atau tuhan yang dianggap manusia dapat memberikan kemakmuran maupun kehancuran.<sup>21</sup>

Bencana adalah suatu gangguan serius terhadap keberfungsian suatu masyarakat, sehingga menyebabkan kerugian yang meluas pada kehidupan

---

<sup>20</sup>Coppola, D.P, (2007). *Introduction to International Disaster Management*, Burlington, MA: Elseiver dalam Bevaola Kusumasari, *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintahan Lokal*, Yogyakarta: Gava Media, Hal. 1

<sup>21</sup>Wikipedia.org, <http://www.wikipedia.org/wiki/bencana> alam/pengertian dalam kebudayaan manusia dan pemahaman religious/Dieng.htm(diakses pada 7 Oktober 2015 pukul 20.45 WIB)

manusia dari segi materi, ekonomi atau lingkungan dan yang melampaui kemampuan masyarakat yang bersangkutan untuk mengatasi dengan menggunakan sumberdaya mereka sendiri.

Bencana Alam adalah sebagai sesuatu yang tidak bisa di hindari dan harus terjadi. Gempa bumi, tanah longsor, letusan gunung berapi, banjir, gas beracun dan lainnya. Ini adalah sebuah fenomena yang sudah melekat di bumi sampai sekarang manusia belum bisa untuk mengatasi munculnya bahaya itu, bencana merupakan sebuah konstruksi sosial dimana bencana ini adalah bertemunya sebuah ancaman yang berupa fenomena alam atau buatan, bencana akan terjadi apabila masyarakat mempunyai tingkat pengetahuan atau kemampuan lebih rendah dibandingkan dengan ancaman yang mungkin terjadi padanya.<sup>22</sup>

Bencana alam dapat mengakibatkan dampak yang merusak pada bidang ekonomi, sosial dan lingkungan. Kerusakan infrastruktur dapat mengganggu aktivitas sosial, dampak dalam bidang sosial mencakup kematian, luka-luka, sakit, hilangnya tempat tinggal dan kekacauan komunitas, sementara kerusakan lingkungan dapat mencakup hancurnya hutan yang melindungi daratan.<sup>23</sup>

Manusia dianggap tidak berdaya pada bencana alam, bahkan sejak awal peradabannya. Ketidakberdayaan manusia, akibat kurang baiknya manajemen darurat menyebabkan kerugian dalam bidang keuangan, struktural dan korban

---

<sup>22</sup>G.Fajar Suryono yang berjudul "*sistem peringatan dini (early warning system) sebagai alternative upaya penanggulangan bencana*", geologi UGM, 2005. Makalah, Hal. 2

<sup>23</sup>Wikipedia.org, *Op, Cit.*,

jiwa. Kerugian yang dihasilkan tergantung pada kemampuan manusia untuk mencegah dan menghindari bencana serta daya tahannya. Bencana muncul bila bertemu dengan ketidakberdayaan. Artinya adalah aktivitas alam yang berbahaya dapat berubah menjadi bencana alam apabila manusia tidak memiliki daya tahan yang kuat.

#### **b. Pengertian Manajemen Bencana Alam**

Banyak peristiwa bencana yang terjadi dan menimbulkan korban jiwa serta kerugian harta benda yang besar di Indonesia. Namun selama ini manajemen bencana kurang mendapat perhatian yang cukup dari pemerintah, padahal kita hidup di salah satu wilayah yang rawan terhadap ancaman bencana. Oleh karena itu pemahaman tentang manajemen bencana perlu dimengerti dan dikuasai oleh seluruh kalangan, baik pemerintah, masyarakat maupun swasta.

Manajemen bencana didefinisikan sebagai istilah kolektif yang mencakup semua aspek perencanaan untuk merespons bencana, termasuk kegiatan-kegiatan sebelum bencana dan setelah bencana yang mungkin juga merujuk pada manajemen risiko dan konsekuensi bencana.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Shaluf, I.M. (2007). Disaster Types, *Disaster Prevention and Management*, 16(5), 704-717 dalam Bevaola Kusumasari, *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*, Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2014, Hal. 19

Selain itu, manajemen bencana terdiri dari semua perencanaan, pengorganisasian, dan mobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk menangani semua fase bencana sebagai peristiwa alam yang unik.<sup>25</sup>

Manajemen bencana sendiri merupakan suatu disiplin ilmu yang menyangkut seluruh kegiatan yang meliputi aspek perencanaan, pada sebelum, saat dan sesudah terjadi bencana yang dikenal sebagai Siklus Manajemen Bencana, yang bertujuan untuk (1) mencegah kehilangan jiwa. (2) mengurangi penderitaan manusia. (3) memberi informasi masyarakat dan pihak berwenang mengenai risiko, serta (4) mengurangi kerusakan infrastruktur utama, harta benda dan kehilangan sumber ekonomi.

Bidang ilmu ini berhubungan dengan persiapan sebelum terjadi bencana, tanggap bencana (misalnya: evakuasi gawat darurat, karantina, dekontaminasi massa, dll) serta mendukung dan membangun kembali masyarakat setelah bencana alam atau bencana buatan manusia terjadi.<sup>26</sup>

Jadi manajemen gawat darurat merupakan proses berkelanjutan dimana semua individu, kelompok dan komunitas mengelola risiko dalam usaha untuk menghindari atau memperbaiki akibat bencana yang merupakan hasil dan risiko.

---

<sup>25</sup> Kelly, C. (1995). *A framework for improving operational effectiveness and cost efficiency in emergency planning and response*, Disaster Prevention and Management, 4(3), pp.25-35 dalam Bevaola Kusumasari, *Manajeme Bencana dan Kapabilitas Pemerintahan Lokal*, Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2014, Hal. 20

<sup>26</sup> Lukman Hakim, *Pengantar Manajemen Bencana*, my medical journal, Oktober 2010

Manajemen Bencana: serangkaian upaya komprehensif dalam pra bencana, saat bencana dan pasca bencana. Kegiatan dalam pra bencana ditujukan untuk mengurangi risiko bencana, bersifat preventif seperti: Pencegahan dan Mitigasi atau penjinakan sedangkan dalam Kesiapsiagaan meliputi peringatan dini dan perencanaan saat bencana (tanggap darurat) yakni: Pengkajian darurat Rencana operasi, Tanggap darurat dan Setelah bencana, Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

### **c. Upaya Manajemen Bencana**

Adapun upaya manajemen bencana alam menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yaitu:

1. Kegiatan pencegahan bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk menghilangkan dan/atau mengurangi ancaman bencana. (Pasal 1 ayat (6))
2. Kesiapsiagaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi bencana melalui pengorganisasian serta melalui langkah yang tepat guna dan berdaya guna. (Pasal 1 ayat (7))
3. Peringatan dini adalah serangkaian kegiatan pemberian peringatan sesegera mungkin kepada masyarakat tentang kemungkinan terjadinya bencana pada suatu tempat oleh lembaga yang berwenang. (Pasal 1 ayat (8))
4. Mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana. (Pasal 1 ayat (9))

5. Tanggap darurat bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang ditimbulkan, yang meliputi kegiatan penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan, serta pemulihan prasarana dan sarana. (Pasal 1 ayat (10))
6. Rehabilitasi adalah perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pascabencana dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalannya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pascabencana. (Pasal 1 ayat (11))
7. Rekonstruksi adalah pembangunan kembali semua prasarana dan sarana, kelembagaan pada wilayah pascabencana, baik pada tingkat pemerintahan maupun masyarakat dengan sasaran utama tumbuh dan berkembangnya kegiatan perekonomian, sosial dan budaya, tegaknya hukum dan ketertiban, dan bangkitnya peran serta masyarakat dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat pada wilayah pascabencana. (Pasal 1 ayat (12))

Manajemen Bencana tidak hanya bersifat reaktif: baru melakukan setelah terjadi bencana. Tetapi manajemen bencana juga bisa bersifat antisipatif, melakukan pengkajian dan tindakan pencegahan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya bencana, bencana menimbulkan kerusakan dan kehilangan, hal ini akan menyebabkan angka kemiskinan di suatu wilayah yang terkena bencana akan meningkat. Hal inilah yang coba di antisipasi. Informasi

yang bermanfaat bagi penanggulangan bencana tidak hanya berupa peta atau kondisi geografis yang rentan terkena bencana alam, tetapi juga potensi non fisik seperti kesenjangan komunikasi antar kelompok masyarakat.

Data-data dan hasil penerapan siklus sebenarnya berisi potensi-potensi lokal yang bisa dimanfaatkan untuk mengatasi bencana, misalnya pengetahuan tentang system informasi dan komunikasi, yang bisa digunakan untuk secara cepat menginformasikan terjadinya bencana, atau berdirinya BKM/LKM sebagai salah satu lembaga lokal yang bisa berperan dalam pengoordinasian tindakan tanggap darurat bencana.<sup>27</sup>

#### **F. Definisi Konseptual**

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal sehingga dapat tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Manajemen Bencana Alam adalah semua aspek perencanaan, pengorganisasian, dan mobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk

---

<sup>27</sup>Achmad Lutfi, *Cara Pencegahan dan Penanggulangan Bahan Pencemaran Tanah*, artikel

merespon bencana termasuk kegiatan sebelum, saat, dan setelah suatu bencana terjadi.

### **G. Definisi Operasional**

Yang dimaksud dengan definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahu bagaimana cara mengukur variabel. Dengan kata lain definisi operasioanal adalah petunjuk dan pelaksana untuk mengukur suatu variabel.<sup>28</sup>

Adapun definisi operasional dalam penyusunan skripsi yang mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo dalam Manajemen Bencana adalah:

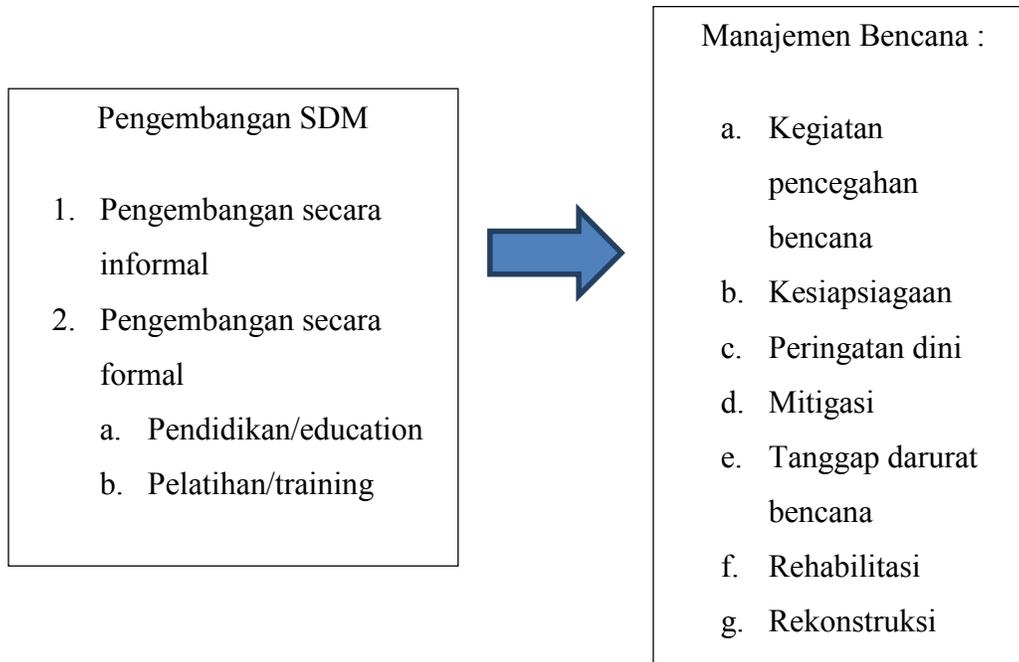
- i. Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang meliputi aspek:
  - a. Pengembangan secara informal, yang meliputi:
    - 1) Belajar secara mandiri
  - b. Pengembangan secara formal, yang meliputi aspek:
    - 1) Pendidikan dan latihan
      - a) Metode latihan/*training*
      - b) Metode pendidikan/*education*
- ii. Manajemen Bencana, meliputi aspek:
  - a. Kegiatan pencegahan bencana
    - 1) Melaksanakan kegiatan pencegahan guna mengurangi atau menghilangkan ancaman bencana.
  - b. Kesiapsiagaan

---

<sup>28</sup> Sofyan Effendi dan Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1986

- 1) Melaksanakan kegiatan simulasi/pelatihan bencana guna meningkatkan kapasitas masyarakat.
- c. Peringatan dini
- 1) Penyediaan informasi yang efektif dan tepat waktu untuk menghadapi bahaya dengan mengambil tindakan menghindari atau mengurangi risiko.
- d. Mitigasi
- 1) Kegiatan Struktural.
  - 2) Kegiatan Nonstruktural.
- e. Tanggap darurat bencana
- 1) Membentuk tim atau pos komando lapangan guna mempercepat tindakan jika terjadi bencana.
- f. Rehabilitasi
- 1) Tindakan yang diambil setelah bencana untuk memulihkan kondisi seperti sebelum bencana terjadi.
- g. Rekonstruksi
- 1) Pembangunan kembali kondisi kehidupan masyarakat dengan tujuan jangka panjang yang berkelanjutan.

**Gambar 1.1**  
**Hubungan Pengembangan SDM dan Manajemen Bencana**



## **H. Metode Penelitian**

Dalam sebuah penelitian, metodologi sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian dengan kata lain setiap penelitian harus menggunakan metodologi sebagai tuntunan berfikir yang sistematis agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.<sup>29</sup>

Untuk menghasilkan penelitian yang komprehensif maka penyusun menggunakan beberapa rangkaian yang meliputi; jenis penelitian, jenis data, unit analisis data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

---

<sup>29</sup>Winarno Surachmad, (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*, Bandung: Pustaka Pelajar, hal. 34

### **a. Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif dapat diartikan yaitu sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan suatu objek penelitian (perorangan, lembaga, masyarakat dan lain-lain) dan sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak di lapangan.<sup>30</sup>

Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk membuat atau melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.<sup>31</sup>

Selain itu, ciri-ciri yang terdapat dalam penelitian deskriptif, yaitu pertama, merumuskan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang atau masalah-masalah aktual. Kedua, data-data yang dikumpulkan pertama-tama dijelaskan dan dianalisa.<sup>32</sup>

Berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan diatas dapat disimpulkan jenis penelitian kualitatif deskriptif yaitu untuk menggambarkan suatu fenomena atau kejadian peristiwa saat itu juga atau masalah-masalah aktual berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini penulis mencoba menjelaskan

---

<sup>30</sup>Bagong Suyanto, dan Sutinah, (2010). *Metode Penelitian Sosial, Berbagai Pendekatan Alternatif*, Jakarta: Kencana, Hal. 166

<sup>31</sup>Mohammad Natsir, (1993). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Hal. 105

<sup>32</sup>Winarno Surachmad, *Op, Cit.*, Hal. 132

bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo.

#### **b. Jenis Data**

Data-data yang digunakan penulis dalam penulisan Skripsi ini adalah data primer dan data sekunder.

##### **i. Data Primer**

Dalam hal ini data primer diperoleh langsung dari responden mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo dalam manajemen bencana. Pengambilan data primer dilakukan dengan wawancara terhadap petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo yang memiliki tugas pokok dan fungsi terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

##### **ii. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu semua data informasi yang diperoleh tidak secara langsung, melalui laporan/buku-buku/catatan/dokumen-dokumen yang berkaitan erat dengan permasalahan keadaan konsep penelitian (ataupun terkait dengannya) yang didalam unit analisa yang dijadikan sebagai objek penelitian. Data sekunder diperlukan untuk memperoleh data yang lebih akurat sebagai acuan dari data primer dalam penelitian.

#### **c. Unit Analisis Data**

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka unit analisisnya penulis memilih lokasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo, dengan

narasumber petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo. Alasannya karena Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan instansi yang bertugas khusus dalam pelaksanaan penanggulangan bencana daerah di Kabupaten Wonosobo.

#### **d. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menuju kebenaran hipotesis diperlukan data yang obyektif. Adapun data yang diperoleh dengan cara :

##### **a. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)**

Data diperoleh melalui wawancara terhadap narasumber dan responden guna memperoleh gambaran yang nyata atau riil mengenai permasalahan yang ada di penelitian ini. Adapun teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam.

Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan yang diwawancarai yang diperoleh secara langsung.<sup>33</sup> Wawancara ini dilakukan dengan petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo diantaranya: ketua BPBD dan segenap staff dari segala bidang, terkait data tentang pengembangan sumber daya manusia dalam pelaksanaan manajemen bencana.

---

<sup>33</sup>Mohammad Natsir, *Op, Cit.*, hal. 234

b. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengamati terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Melalui teknik ini diharapkan akan mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai obyek yang diamati. Observasi dilakukan untuk mengamati bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo dalam manajemen bencana.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yakni dengan mengutip data dokumen-dokumen yang dimiliki oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo. Data sekunder ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam menganalisis permasalahan dalam penelitian ini.

**e. Teknik Analisis Data**

Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif, deskriptif kualitatif adalah data yang dikumpulkan itu berupa data studi kasus dan monografis, mudah diklasifikasikan dan jumlahnya sedikit.

Dengan menggunakan teknik analisis data yang didapat di dalam penelitian (lapangan) tidak lagi dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus (angka-angka) tetapi data yang diperoleh tersebut diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian. Prosedur/langkah dalam pengumpulan data kali ini sampai pada pengambilan generalisasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data atau informasi di lapangan yang bersifat primer atau sekunder, bersifat kualitatif atau kuantitatif.
- b. Memeriksa data yang telah diperoleh di lapangan.
- c. Menyusun klasifikasi informasi yang didalam data yang diperoleh.
- d. Mendeskripsikan sekaligus menganalisis dan mengintepretasikan.
- e. Mengambil kesimpulan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Arikunto Suharsini, *Op,Cit.*,