

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Sejarah umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga penanggulangan bencana yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dipimpin oleh seorang kepala, yang dijabat secara *ex officio* oleh Sekretaris Daerah (Sekda), dibantu oleh unsur pengarah dan unsur pelaksana yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, Latar belakang dibentuknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat ini adalah karena adanya kebutuhan yang mendesak akan lembaga yang memiliki konsentrasi penuh di dalam penanggulangan bencana yang ada di daerah Jawa Barat. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 pasal 5 tentang Penanggulangan Bencana, posisi pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana dan Peraturan daerah dan Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tugas pokok Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 adalah menetapkan pedoman dan pengarahan, standarisasi dan prosedur tetap, menyusun dan menetapkan serta mengelola sistem data dan informasi kebencanaan, mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang serta barang, mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran baik yang bersumber dari anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah maupun sumber lainnya yang sah dan melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
- b) Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

1.1.2. Visi, Misi dan Tujuan

Dalam rangka penanggulangan bencana di daerah guna memberikan arah dan tujuan jelas guna mewujudkan sasaran pembangunan maka telah ditetapkan Visi, Misi, dan Tujuan Penanggulangan Bencana Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi Penggerak Utama Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana di Jawa Barat pada tahun 2013 – 2018”

b. Misi

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terwujud dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan adanya misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak lain yang berkepentingan dapat mengenal instansi BPBD dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang.

Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat antara lain sebagai berikut :

- 1) Menjadi Penggerak Utama Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana di Jawa Barat pada tahun 2013 – 2018
- 2) Meningkatkan kapasitas sumber daya organisasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

c. Tujuan

Tujuan dibentuknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi adalah untuk menjamin terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan terkoordinasi dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman, resiko dan dampak bencana

1.1.3. Logo BPBD Provinsi Jawa Barat

Berikut ini adalah gambar dari logo Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat :



Gambar 1.1 Logo BPBD Provinsi Jawa Barat

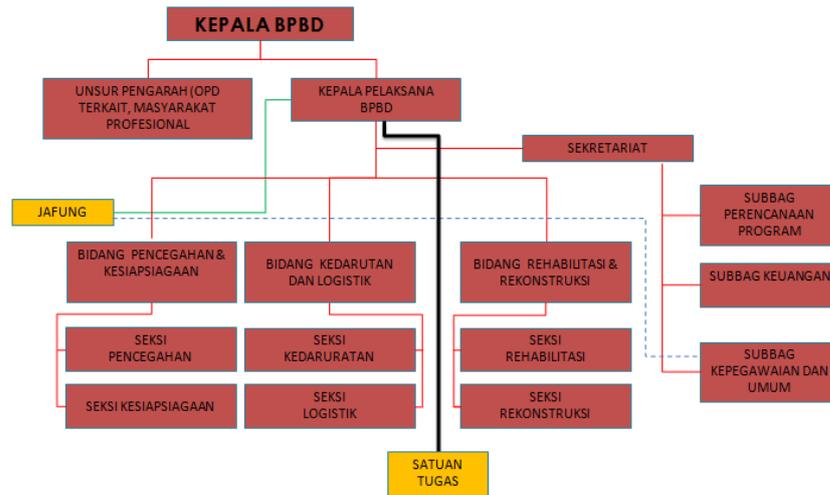
Sumber : BPBD Jawa Barat, 2018

Makna logo segitiga biru memberikan arti bahwa dalam penanggulangan bencana tidak terlepas kerjasama dari 3 (tiga) unsur yaitu pemerintah, masyarakat dan dunia usaha.

1.1.4. Struktur Organisasi BPBD Provinsi Jawa Barat

Struktur organisasi BPBD Provinsi Jawa Barat secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.2.

STRUKTUR ORGANISASI BPBD PROV. JABAR



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPBD Provinsi Jawa Barat

Sumber: BPBD Jawa Barat, 2018

Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Badan Pelaksana
- 2) Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Subbagian Perencanaan dan Program
 - b. Subbagian Keuangan
 - c. Subbagian kepegawaian dan umum
- 3) Bidang pencegahan dan kesiapsiagaan, terdiri atas :
 - a. Seksi pencegahan
 - b. Seksi kesiapsiagaan
- 4) Bidang kedaruratan dan logistik, terdiri atas :
 - a. Seksi kedaruratan
 - b. Seksi logistik
- 5) Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi, terdiri atas :
 - a. Seksi rehabilitasi
 - b. Seksi rekonstruksi

1.1.5. Lingkup Tugas BPBD Provinsi Jawa Barat

Lingkup tugas Penanggulangan Bencana berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 ta tahun 2007 dinyatakan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

TABEL 1.1
LINGKUP TUGAS PENANGGULANGAN BENCANA

1. Tahapan	Pra Bencana		Saat Bencana	Pasca Bencana	
2. Tujuan	Pengurangan Risiko Bencana		Penanganan Darurat	Pemulihan	
3. Manajemen	Manajemen Risiko Bencana		Manajemen Darurat	Manajemen Pasca Bencana	
4. Penyelenggaraan	Situasi tidak terjadi Bencana	Situasi terhadap Potensi Bencana	Tanggap Darurat	Rehabilitasi	Rekonstruksi
5. Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengurangan Risiko Bencana • Pemaduan dlm Ren Bang • Penataan ruang • Diklat • Persyaratan standar teknis • Peningkatan Ketahanan Masyarakat • Pemberdayaan Masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitigasi Aktif • Sistem Peringatan Dini • Kesiapsiagaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengkajian Cepat • Penentuan Status keadaan Darurat • Penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana • Pemenuhan kebutuhan dasar • Perlindungan terhadap kelompok rentan • Pemulihan darurat 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan lingkungan daerah bencana • Perbaikan Sarpas umum • Pemberian bantuan perbaikan rumah • Pemulihan Sosio Psikologis • Pelayanan Kesehatan • Pemulihan fungsi pelayanan publik 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan kembali Sarpas dan sarana sosial masyarakat • Peningkatan fungsi layanan publik • Penerapan rancang bangun yang tepat peralatan lebih baik dan tahan bencana • Peningkatan Sosekbud
6. Perencanaan	Rencana Penanggulangan Bencana	Rencana Kontigensi	Rencana Operasi Penanganan Darurat	Rencana Rehabilitasi	Rencana Rekonstruksi
7. Pendanaan	DPA	Dana Kontigensi	DPA dan dana siap pakai	DPA dan Bantuan Sosial Berpola Hibah	
8. Peran BPBD	Koordinasi dan Pelaksana		Koordinasi Komando Pelaksana	Koordinasi dan Pelaksana	

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat, 2018

1.2. Latar Belakang Penelitian

Pemprov (Pemerintah Provinsi) Jawa Barat atau sering dikenal dengan Gedung Sate merupakan kantor tempat pemerintahan Provinsi Jawa Barat dilakukan, sekaligus tempat gubernur Jawa Barat melakukan tugasnya sebagai gubernur yang kantornya berlokasi di Jalan Diponegoro Kota Bandung.

Jawa Barat yang memiliki daerah daratan tinggi dan daratan rendah, yang memiliki kondisi geografis, geologis, hidrologis, dan demografis yang memungkinkan terjadinya bencana, sehingga Jawa Barat dikenal sebagai daerah rawan bencana. Potensi penyebab bencana di wilayah Jawa Barat dapat dikelompokkan dalam tiga jenis bencana yaitu bencana alam, bencana non alam, dan bencana sosial. Bencana mengakibatkan dampak terhadap kehilangan jiwa manusia, harta benda, dan kerusakan sarana dan prasarana. Kerugian harta benda dan prasarana dapat mencapai jumlah yang sangat besar, sehingga diperlukan kelembagaan yang kompeten untuk melaksanakan penanggulangan bencana. Penanggulangan bencana merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bersifat preventif, penyelamatan dan rehabilitatif yang harus diselenggarakan secara koordinatif, komperhensif, serentak, cepat dan akurat melibatkan lintas wilayah

sehingga memerlukan koordinasi berbagai instansi terkait dengan penekanan pada kepedulian publik dan mobilisasi masyarakat. (Peraturan daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 tahun 2009).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007, tentang penanggulangan bencana menegaskan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Pemerintah daerah bertanggung jawab dalam menjamin pemenuhan hak masyarakat dan pengungsi yang terkena bencana sesuai dengan standar pelayanan minimum, melindungi masyarakat dari dampak bencana serta mengurangi resiko bencana.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat adalah organisasi perangkat Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat yang dibentuk untuk melaksanakan penanggulangan bencana di Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2009 BPBD Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok yaitu menetapkan pedoman dan pengarahan, standarisasi dan prosedur tetap, menyusun dan menetapkan serta mengelola sistem data dan informasi kebencanaan, mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang serta barang, mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran baik yang bersumber dari anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah maupun sumber lainnya yang sah dan melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien;
- b) Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut, BPBD Provinsi Jawa Barat merancang berbagai program yang mendukung pencapaian visi dan misi Badan penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu :

- a. meningkatkan upaya preventif, edukatif dan implementatif penanggulangan bencana pada saat terjadi dan pasca bencana
- b. meningkatkan kapasitas sumber daya organisasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Program program tersebut pada dasarnya dirancang untuk menjadikan BPBD sebagai institusi Penggerak Utama Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana di Jawa Barat. Program tersebut diterjemahkan kedalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan BPBD selama satu tahun. Seiring dengan meningkatnya kebijakan dan kebutuhan penanggulangan bencana di Jawa Barat maka meningkat pula program kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Jawa Barat. Program dan kegiatan yang diselenggarakan BPBD Provinsi Jawa Barat selama 2 (dua) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1.2
PROGRAM DAN KEGIATAN BPBD PROVINSI
JAWA BARAT TAHUN 2016-2017

No	Target Program/Kegiatan	Jumlah Kegiatan	
		2016	2017
1.	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	3 kegiatan	5 kegiatan
2.	Program peningkatan kesejahteraan sumber daya aparatur	1 kegiatan	7 kegiatan
3.	Program pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur	2 kegiatan	8 kegiatan
4.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1 Kegiatan	5 Kegiatan
5.	Program penanggulangan bencana alam, bencana sosial dan perlindungan masyarakat	1 Kegiatan	1 kegiatan
6.	Program peningkatan kapasitas daerah dalam pengurangan resiko bencana di Provinsi Jawa Barat dan kabupaten kota	9 Kegiatan	20 kegiatan
7.	Program penguatan regulasi perencanaan dan penelitian penanggulangan bencana	3 kegiatan	6 kegiatan

*Sumber:*Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.2, memperlihatkan bahwa ada peningkatan Program dan kegiatan BPBD Provinsi Jawa Barat pada tahun 2016 dan 2017. Hal ini mengandung konsekuensi perlu adanya peningkatan peran dan kualitas pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat untuk mencapai target pelaksanaan dari program kegiatan yang telah direncanakan. Program dan kebijakan penanggulangan bencana apabila tidak didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi,

professional dan berperilaku positif, maka program organisasi tersebut tidak mencapai tujuan sesuai yang diharapkan (Sedarmayanti, 2017:4). Menurut Sutrisno (2017:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Capaian target yang diharapkan oleh organisasi menjadi bagian dari kinerja pegawai dalam mendukung visi dan misi organisasi. Kinerja menurut Rivai dan Basri dalam (Sadikin, 2015:11) merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan atau disepakati bersama. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Yuni selaku staf Subbag kepegawaian dan umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa setiap pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan. Hasil pelaksanaan tugas atau kinerja penting bagi pegawai untuk dapat melayani masyarakat khususnya dalam menanggulangi bencana, di mana hasil prestasi kerja pegawai akan dievaluasi secara periodik pada akhir tahun kegiatan. Kemudian, menurut Ibu Yuni, masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang mengerti akan *jobdesk* nya, kemudian terdapat karyawan yang kurang dalam bekerjasama dengan tim dalam merealisasikan pencapaian program BPBD Provinsi Jawa Barat ini. Dari wawancara tersebut dapat di katakan bahwa memang kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat masih belum sempurna dalam tercapainya target kinerja mereka.

Penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan karyawan atau pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan atau pegawai (Rivai, 2013:547).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, pengembangan dan pembinaan pegawai Negeri Sipil di BPBD Provinsi Jawa Barat dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuan dan fungsi dari penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Penilaian dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian Perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Penilaian kinerja PNS merupakan nilai gabungan dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan perbandingan bobot nilai 60% dan 40%. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan sebagai bahan kajian untuk menjamin obyektifitas dan pengembangan pegawai serta dijadikan persyaratan dalam penangkatan jabatan, kenaikan pangkat, tunjangan dan lain-lain.

Adapun kriteria prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka atau sebutan sebagai mana dinyatakan oleh Tabel 1.3

TABEL 1.3
KRITERIA PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja ASN
< 50	Penilaian prestasi kerja termasuk dalam kategori buruk
51-60	Penilaian prestasi kerja termasuk dalam kategori kurang
61-75	Penilaian prestasi kerja termasuk dalam kategori cukup
76-90	Penilaian prestasi kerja termasuk dalam kategori baik
91-100	Penilaian prestasi kerja termasuk dalam kategori sangat baik

Sumber: PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Berikut adalah data rekapitulasi berdasarkan pencapaian penilaian prestasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat periode Januari 2016 sampai dengan November 2017.

TABEL 1.4
REKAPITULASI PEGAWAI BERDASARKAN CAPAIAN PENILAIAN
PRESTASI KERJA 2016-2017

Tahun	Bulan	Target (%)	Realisasi					
			< 50	51-60	61-75	76-90	91-<99	100
2016	Januari	100	2	1	12	11	25	14
	Februari	100	2	2	7	9	30	15
	Maret	100	5	2	1	12	25	23
	April	100	0	1	10	19	20	17
	Mei	100	0	5	2	11	31	16
	Juni	100	1	0	1	0	51	13
	Juli	100	0	2	0	14	30	19
	Agustus	100	1	0	8	5	40	12
	September	100	0	0	10	12	30	13
	Oktober	100	0	6	20	3	22	14
	November	100	0	9	19	12	17	8
2017	Januari	100	0	5	10	30	12	8
	Februari	100	2	3	9	28	16	7
	Maret	100	0	4	7	22	25	6
	April	100	3	3	11	18	10	5
	Mei	100	0	2	5	15	25	18
	Juni	100	1	4	12	13	19	16
	Juli	100	0	2	9	19	22	13
	Agustus	100	1	1	10	22	17	14
	September	100	0	3	8	22	20	12
	Oktober	100	1	2	9	24	20	9
	November	100	2	5	12	23	13	10

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.4 yaitu rekapitulasi pegawai berdasarkan capaian penilaian prestasi kerja pada bulan Januari 2016 hingga November 2017 mengalami fluktuasi, dengan penjelasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada bulan Juli 2016 terjadi penurunan nilai prestasi kerja hingga akhir tahun 2016. Pada tahun 2017 masih terjadi penurunan pada range nilai 91<99 di bulan Januari 2017 sampai bulan Mei 2017, yang dimana karyawan yang mendapatkan range nilai 91-99 ini termasuk dalam kategori sangat baik.
- 2) Kemudian, pada range nilai 100, adanya nilai yang fluktuatif pada akhir tahun 2016 dan terjadi penurunan kinerja pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017, yang dimana range nilai 100 ini termasuk kedalam kategori sempurna. Hal Ini menunjukkan pegawai BPBD masih memerlukan peningkatan kualitas kinerja.

Menurut Moehariono (2014:95) Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah

dicapai oleh seorang atau sekelompok pegawai. Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Salah satunya dengan penilaian prestasi kerja. Menurut Bernadin dalam Sudarmanto (2014:12) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu *quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal Impact*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, tinggi rendahnya kinerja sangat ditentukan oleh adanya pengembangan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi yang telah diteliti diantaranya Pengembangan sumber daya manusia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jannah et.al (2014:1) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Findarti (2016:1) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan kegiatan, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik yang memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam upaya merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka pendek dan menengah (Sutrisno (2017:8). Selanjutnya Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia yang seperti itu akan diperoleh dari pegawai yang memenuhi karakteristik sebagai berikut :

- 1)Memiliki pengetahuan tentang tugas, tanggungjawab dan wewenangnya
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan terkait pelaksanaan tugasnya secara penuh
- 3) Mampu melaksanakan tugas yang harus dilakukan karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif mampu bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya (Ruky, 2003)

Upaya untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi karakteristik tersebut salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM menurut Sutrisno (2017:10) merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan

masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pelatihan, mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, mengadakan bimtek yang bersifat teknis maupun non teknis. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisasi yang disediakan perusahaan dalam waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai (Sadikin, 2015:15). Menurut Priansa (2014:146) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*), dan program serta proses dari pengembangan organisasi (*organization development*). Intinya bahwa dari Pengembangan SDM terdapat upaya pembinaan manusia dalam organisasi secara optimal agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Jika kinerja pegawai meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Sumarsih :2014)

Badan Penanggulangan Bencana Daerah provinsi Jawa Barat dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh 65 orang pegawai negeri sipil, dengan sebaran tingkat pendidikan yang telah diikuti dapat dilihat pada Tabel 1.5:

TABEL 1.5
TABEL JENIS PENDIDIKAN PEGAWAI BPBD
PROVINSI JAWA BARAT 2017

Jenis Pendidikan	Pejabat Struktural	Fungsional Umum
- S3	1	
- S2	10	3
- S1/D4	3	24
- D3		2
- SMA/SMK		19
Jumlah	14	51

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan Ibu Yuni selaku staf SubBag Kepegawaian dan Umum BPBD Provinsi Jawa Barat bahwa Tabel 1.5 menunjukkan tingkat pendidikan formal pegawai sudah cukup memadai, akan tetapi bagi pegawai fungsional umum atau staf masih memerlukan banyak kesempatan untuk mendapatkan pendidikan. Sebagaimana, yang dinyatakan oleh Edi et.al (2014) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TABEL 1.6
JENIS DIKLAT YANG DIKUTI OLEH PEGAWAI
BPBD JAWA BARAT 2017

Jenis Diklat	Jumlah peserta	
	Struktural	Fungsional
1. Diklat Kepemimpinan		
a. Spamen/Diklatpim II	1	
b. Spama/Diklatpim III	1	
c. Diklatpim IV	10	2
d. Prajabatan	2	11
Jumlah	14	51
2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional		
a. Rencana tata ruang wilayah provinsi	1	
b. Penjenjangan perencanaan muda	1	
c. EFBT	1	
d. Bendaharawan	1	1
e. Perencana tingkat pertama		1
Jumlah	4	2
3. Pelatihan Teknis		
a. Pengelolaan Keuangan	-	2
b. Akuntansi dan Pelaporan	-	2
c. Penatausahaan Keuangan	-	2
d. Formal BPBD	13	52

(Bersambung)

(Sambungan)

e. Bimtek implementasi Peraturan perundangan BPBD	13	52
f. Outbound Penanaman Jiwa corsa BPBD	13	52
g. Sistem Informasi Pegawai		2
h. Pelatihan Arsiparis		3
i. Pelatihan Analisis Kepegawaian		2
j. Pelatihan barang dan jasa	2	2
k. Pelatihan Pengelola Barang Milik Negara		2
l. Pelatihan Manajemen Penanggulangan Bencana	12	6
m. Pelatihan Tim Reaksi Cepat (TRC)	3	6
n. Pelatihan Manajemen Logistik	5	6
o. Pelatihan Pemetaan Daerah Rawan Bencana	3	2

Sumber: BPBD Provinsi Jawa Barat, 2017

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pegawai BPBD Jawa Barat terdapat 3 jenis diklat yaitu pendidikan dan pelatihan fungsional, struktural, teknis. Diklat Kepemimpinan terdiri dari Spamen II dan III yang diikuti oleh satu orang dengan jenjang pendidikan S3, Adum diklakpim IV yang diikuti oleh pegawai struktural sebanyak 10 orang dan 2 orang pegawai fungsional dengan jenjang pendidikan S2 dan diklat prajabatan diikuti oleh 2 orang pegawai struktural dan 11 orang pegawai fungsional. pendidikan dan pelatihan Fungsional dan pendidikan dan pelatihan teknis dilakukan guna mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas para PNS. Adapun pelatihan penanggulangan bencana adalah pelatihan yang diberikan kepada pegawai guna untuk menyiapkan ilmu, keterampilan dan kesiapsiagaan dalam menanggulangi bencana.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara lanjutan dengan ibu Yuni SubBag Kepegawaian dan umum BPBD Provinsi Jawa Barat bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi. Sebagaimana, yang dinyatakan oleh Edi et.al (2014) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang) pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang yang sedang dihadapi maupun tantangan masa depan. Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dan pelatihan diperlukan tidak hanya untuk pegawai baru akan tetapi juga untuk pegawai lama yang memerlukan peningkatan dan pembaruan pengetahuan dan keterampilan agar dapat menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan organisasi. Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan Ibu Yuni selaku staf SubBag Kepegawaian dan Umum BPBD Provinsi Jawa Barat bahwa pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat yang telah melaksanakan tugas dengan jabatan pekerjaan yang sama lebih dari 4 tahun yaitu struktural 7 orang (53,85 %) dan fungsional umum 22 orang (42,31 %) sebagaimana dijelaskan sebagai berikut.

TABEL 1.7
MASA KERJA PEGAWAI BPBD PROVINSI JAWA BARAT 2017

No	Jabatan	Masa Kerja			
		<5 Tahun	6-10 Tahun	11-15 Tahun	>15 Tahun
1	Jumlah Pejabat Struktural	7	-	3	4
2	Jumlah Fungsional Umum/Staf	9	7	15	20

Sumber: BPBD Provinsi Jawa Barat, 2017 (data survey yang telah diolah)

Berdasarkan data di Tabel 1.7, mengingat besarnya tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat dalam menanggulangi bencana maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan pengamatan awal penulis pengembangan sumber daya aparatur Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat tetap perlu diperhatikan mengingat masih minimnya pendataan dan penyeleksian pegawai-pegawai yang seharusnya mengikuti diklat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan pegawai yang bersangkutan. Belum adanya pemetaan yang menggambarkan data pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan serta pegawai yang akan ditingkatkan kualitas pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan. Selain itu perputaran pegawai dalam menempati jabatan belum terencana dengan baik, masih banyak pegawai yang menempati jabatan dalam tugasnya cukup lama sehingga tidak menambah pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang lain atau dikhawatirkan menimbulkan kebosanan terhadap rutinitas pekerjaan.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana Badan Penanggulangan Bencana mempersiapkan sumber daya manusia yang tangguh yang mempunyai pengetahuan keterampilan sesuai dengan visi dan misi organisasi sehingga pegawai diharapkan selalu siap dan tanggap dalam membantu mencegah dan mengatasi terjadinya bencana. maka penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat”**

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut

1. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat.

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun dari kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu upaya pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2) Kegunaan praktis

- a. Diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi dan masukan kepada Institusi terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai
- b. Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah literatur hasil penelitian dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

1.6. Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Januari s.d. April 2018. Berlokasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat Jalan Soekarno Hatta No.629 Bandung