

Diah Wulansari

Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta
Email: diah_wulansari09@yahoo.com

Awang Darumurti

Dosen Magister Ilmu Pemerintahan Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta
Email: mutiarin@yahoo.com

Dwian Hartomi Akta Padma Eldo

Magister Ilmu Pemerintahan Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta
Email:

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANJEMEN BENCANA

<https://doi.org/10.18196/jgpp.4383>

ABSTRAK

Kabupaten

Bencana adalah suatu peristiwa atau rangkaian kejadian yang mengakibatkan korban penderitaan manusia dan dapat mengganggu tata kehidupan dan penghidupan masyarakat. Bencana pada dasarnya tidak bisa dihindari, namun manusia hanya mampu sebatas untuk mencegah dan mempersiapkan diri sebelum bencana itu datang secara tiba-tiba. Saat ini dibutuhkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah menjadi hal penting dalam manajemen suatu bencana. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan 3 teknik meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan secara informal dilakukan dengan pegawai membaca dan mempelajari buku/literature. Sedangkan pengembangan secara formal dilakukan dengan pegawai mengikuti pendidikan atau pelatihan. Dengan adanya pengembangan SDM baik secara informal dan formal dapat membantu BPBD dalam melakukan tahapan-tahapan manajemen bencana. Dari tahapan manajemen bencana di atas masih ada 3 tahapan yang belum dilakukan diklat yaitu diantaranya Mitigasi, Rehabilitasi, dan Rekonstruksi. Faktor penghambat dalam Pengembangan SDM di BPBD Kabupaten Wonosobo meliputi, perbedaan tipe organisasi, keterbatasan sarana dan prasarana, heterogenitas pegawai. Sedangkan faktor pendukungnya meliputi motivasi pegawai yang tinggi, dukungan kebijakan Pemerintah, serta partisipasi masyarakat dan swasta.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Manajemen Bencana, BPBD Kabupaten Wonosobo.

PENDAHULUAN

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. Karena letak geografis Indonesia yang sedemikian rupa, hal ini mengakibatkan Indonesia mudah diguncang oleh bencana alam seperti gempa bumi, erupsi gunung berapi, tsunami, banjir, kekeringan, dan tanah longsor.

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.

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. 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.

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.

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.

A. KERANGKA TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para Amstrong :

Amstrong, mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu, *bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi (Alan Price, 1997)*.

2) Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut 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 (Malayu, 2001).

3) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas jasa
- 11) Konsumen

4) Jenis-Jenis Pengembangan

- Pengembangan secara informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri. Caranya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan/jabatannya (Winarsih, 2014:19).

- Pengembangan secara formal

Karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan. Disini diklat bisa dilakukan perusahaan sendiri atau dengan mengirimkan keluar ke perusahaan lain (Winarsih, 2014:19)..

5) Metode-Metode Pengembangan

Metode pengembangan terdiri dari:

1. Metode latihan atau *training*
 2. Metode pendidikan atau *education*
-

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

1) Metode latihan atau *training*

Beberapa ahli telah mencoba untuk menjelaskan terkait Metode latihan atau *training*, salah satu ahli mengatakan Andrew F. Sikula (dalam Malayu, 2001), yang terdiri dari:

- a) *On the job*
- b) *Vestibule*
- c) *Demonstration and example*
- d) *Simulation*
- e) *Apprenticeship*
- f) *Classroom methods*

2) Metode pendidikan atau *education*

Untuk model latihan atau pengembangan untuk SDM dengan *Training methods*, yang terdiri dari :

- a) *Under study,*
- d) *Job rotation and planned progression,*
- e) *Coaching and counseling,*
- f) *Junior board of executive or multiple management,*
- g) *Committee assignment,*
- h) *Business games,*

2. Manajemen Bencana Alam

1) Pengertian Bencana Alam

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 (Suryono, 2005:2).

2) Pengertian Manajemen Bencana Alam

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 (Kusumasari, 2014:19).

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.

3) 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))

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. 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 (suyanto & Sutinah, 2010:166). Dalam penelitian ini penulis mencoba menjelaskan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo.

2. Jenis Data

1) Data Primer

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.

2) 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.

3. 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.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

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 (Natsir, 2004:234). 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.

2) 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

3) 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.

5. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif. Prosedur/langkah dalam pengumpulan data kali ini sampai pada pengambilan generalisasi adalah sebagai berikut (Suharsimi, 2007:) :

- 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 mengintegretasikan.
- e. Mengambil kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Wonosobo

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Wonosobo seperti halnya dalam melakukan manajemen bencana diperlukan adanya pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam melakukan manajemen bencana di BPBD Kabupaten Wonosobo, pengembangan dilakukan secara informal dan secara formal.

a. Pengembangan secara Informal.

Pengembangan informal merupakan pengembangan yang dilakukan atas keinginan serta usaha sendiri melatih dan mengembangkan diri. Pengembangan informal dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan/jabatannya.

Seperti halnya pengembangan yang dilakukan oleh beberapa pegawai di BPBD Kabupaten Wonosobo, yaitu pengembangan informal yang dilakukan oleh Bapak Prayitno, S.Sos, M.Si yang menjabat sebagai Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Wonosobo dengan mempelajari Perka No. 10 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pengurangan Resiko Bencana.

Kemudian pengembangan informal yang dilakukan oleh Bapak Tri Raharjo yang menjabat sebagai Kepala Seksi Kedaruratan dan Logistik dengan mempelajari Perka No. 15 Tahun 2012 tentang Pusat

Pengendalian dan Operasi (Pusdalop) dan Perka BNPB No. 14 Tahun 2010 tentang Pos Komando Tanggap Darurat Bencana.

b. Pengembangan secara Formal

Pengembangan secara formal merupakan cara pengembangan yang dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan latihan, baik itu pendidikan dan latihan yang diadakan oleh instansi itu sendiri ataupun dengan mengirimkan ke instansi lain.

Dalam pengembangan secara formal baik pegawai maupun seluruh personil BPBD Kabupaten Wonosobo, pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan mengirimkan pegawai ke instansi lain, yang biasanya pendidikan dan pelatihan diadakan oleh provinsi maupun oleh instansi terkait lainnya. Sedangkan dari BPBD sendiri selalu mengadakan diklat yang merupakan diklat keberlanjutan dari diklat yang diadakan oleh provinsi.

c. Metode Pengembangan

c.1 Metode Latihan atau *training*

Dari beberapa metode latihan pada pengembangan di BPBD Kabupaten Wonosobo, metode yang paling sering digunakan adalah *classroom method*. Dimana *classroom method* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan seminar. Sebagai contoh pengembangan tentang Kesiapsiagaan dan Perencanaan Penanggulangan Bencana, Sistem Komando Tanggap Darurat, dan Manajemen Posko Darurat.

c.2 Metode Pendidikan atau *education*

Dari beberapa metode pendidikan pada pengembangan di BPBD Kabupaten Wonosobo, metode yang paling sering digunakan adalah *training method*. Dimana *training method* adalah metode yang dilakukan di dalam kelas. Dimana metode ini telah dilakukan oleh Kepala Seksi Kedaruratan dan Logistik, seperti halnya dalam diklat Penanganan Bencana lintas batas Desa antar Kecamatan, Simulasi Kebencanaan Geologi.

E.1.2 Analisis hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Bencana pada BPBD Kabupaten Wonosobo

a. Kegiatan Pencegahan Bencana

a) *Incident Commander System (ICS)*

Jadi dengan adanya pelatihan ICS ini maka diharapkan para pegawai dan seluruh personil yang mengikuti diklat dapat menjadi lebih siap menjadi pemimpin dalam menangani kegiatan tanggap darurat saat terjadi bencana.

b) Manajemen Posko Darurat, Administrasi, dan Operasi SAR

Dengan adanya diklat tentang Manajemen Posko Darurat, Administrasi, dan Operasi SAR maka diharapkan semua pegawai di BPBD Kabupaten Wonosobo menjadi paham mengenai bagaimana cara memanaj Posko Darurat, Administrasi, dan Operasi SAR pada saat suatu bencana terjadi. Sehingga mereka sudah siap apabila sewaktu-waktu suatu bencana terjadi.

b. Kesiapsiagaan

a) Penguatan Kesiapsiagaan menuju Penanggulangan Bencana yang lebih efektif.

Adanya diklat tentang Penguatan Kesiapsiagaan menuju Penanggulangan Bencana yang lebih efektif dapat digunakan sebagai acuan dalam sosialisasi kepada masyarakat mengenai kesiapsiagaan dalam penanggulangan bencana pada Latihan Gabungan Optimalisasi Penanganan Bencana di Kabupaten Wonosobo.

b) Konsepsi Pengurangan Resiko Bencana

Adanya diklat tentang Konsepsi Pengurangan Resiko Bencana maka akan membantu dalam kegiatan sosialisasi dan pelatihan kepada relawan dan seluruh personil tentang persiapan datangnya musim hujan untuk mengurangi resiko bencana tanah longsor di Kabupaten Wonosobo.

c. Peringatan Dini

a) Kesiapsiagaan dan Rencana Penanggulangan Bencana

Adanya diklat tentang Peringatan Dini ini akan membantu para pegawai serta para personil di BPBD Kabupaten Wonosobo dalam memberikan pembinaan kepada SAR dan Relawan Kabupaten Wonosobo mengenai bagaimana kesiapsiagaan dan rencana penanggulangan bencana yang tepat yang dilakukan jika suatu bencana terjadi. Sehingga dengan persiapan yang tepat maka akan dapat mengurangi adanya korban, baik korban jiwa maupun korban secara materiil.

d. Mitigasi

Di BPBD Kabupaten Wonosobo belum pernah ada diklat khusus yang membahas mengenai Mitigasi bencana. Karena mitigasi merupakan salah satu kegiatan untuk mengurangi resiko bencana (kegiatan kesiapsiagaan dan pencegahan) maka di dalam diklat Kesiapsiagaan maupun Pencegahan hanya menjelaskan tentang kegiatan Kesiapsiagaan dan Pencegahan dan tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai apa itu mitigasi.

e. Tanggap Darurat Bencana

a) Kebijakan Penanggulangan Bencana Provinsi Jawa Tengah

Di dalam diklat ini program kegiatan tanggap bencana dan logistik meliputi: Bintek SAR dan Latgab; Pendidikan Masyarakat (relawan, pelajar); Tim Reaksi Cepat; Pengadaan Logistik Bencana; Pengadaan Material Bencana.

b) Sistem Komando Tanggap Darurat

Di dalam materi diklat ini yang dimaksud Sistem Komando Tanggap Darurat Bencana adalah suatu standar penanganan darurat bencana yang mengintegrasikan pengerahan fasilitas, peralatan, personil, prosedur dan komunikasi dalam suatu struktur organisasi.

f. Rehabilitasi

Di BPBD Kabupaten Wonosobo belum ada diklat khusus tentang Rehabilitasi. Hanya saja di dalam diklat Penanggulangan Berbasis Masyarakat terdapat materi yang membahas tentang pemulihan bencana setelah adanya suatu bencana terjadi. Disitu dibahas tentang pemulihan yang mendesak dan pemulihan jangka panjang. Tetapi tidak dijelaskan secara detail.

g. Rekonstruksi

Di BPBD Kabupaten Wonosobo belum ada diklat khusus tentang Rekonstruksi tetapi hanya disinggung sedikit tentang pemulihan bencana. Tetapi tidak ada penjelasan secara detail mengenai Rekonstruksi.

E.1.3 Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Pengembangan SDM dalam Manajemen Bencana pada BPBD Kabupaten Wonosobo.

a. Faktor-faktor Penghambat

1. Perbedaan posisi dalam struktur organisasi.

Organisasi BPBD di Kabupaten Wonosobo masih pada struktur organisasi B (eselon III) karena memang organisasi BPBD merupakan organisasi yang masih baru. Hal ini yang mempersulit tingkatan koordinasi lintas dinas atau instansi kepada eselon II. Perbedaan posisi dalam struktur organisasi (eselon II dan eselon III) akan menyebabkan koordinasi antar dinas/instansi menjadi lama karena memakan waktu lama juga dalam proses kerjasamanya sehingga proses pengembangan juga menjadi terhambat.

2. Keterbatasan sarana dan prasarana.

Karena BPBD merupakan bentukan organisasi baru sehingga kelengkapan alat maupun sarana prasarana dalam upaya pelatihan dan pendidikan sangat minimal.

3. Heterogenitas asal instansi pegawai.

Perbedaan pegawai disini yaitu pegawai yang berasal dari berbagai instansi lainnya seperti misalnya Dinas Pekerjaan Umum, Palang Merah Indonesia (PMI), Dinas Kesehatan, SAR, Tanggap Bencana (Tagana), Radio Antar Penduduk Indonesia (RAPI), Organisasi Radio Amatir RI (ORARI).

b. Faktor-faktor Pendukung

1. Motivasi pegawai yang tinggi.

Motivasi yang dimiliki pegawai di BPBD Kabupaten Wonosobo tinggi pada upaya pengembangan kepribadian dalam upaya manajemen bencana pada pengurangan resiko bencana. Hal ini dapat dilihat dari adanya absensi daftar hadir pegawai BPBD Kabupaten Wonosobo dan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) pegawai BPBD Kabupaten Wonosobo.

2. Dukungan kebijakan Pemerintah.
-

Pemerintah juga membantu dalam bentuk anggaran yang berasal dari APBN dan APBD Kabupaten Wonosobo, sebagai bentuk kepentingan kebutuhan dalam menangani bencana dan latihan pengurangan resiko bencana. Proses pemberian dana oleh pemerintah dilakukan dengan cara instansi mengajukan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang bisa disetujui maupun tidak.

3. Partisipasi masyarakat dan swasta.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia juga didukung oleh adanya partisipasi dari masyarakat maupun pihak swasta sebagai bentuk swadaya masyarakat yang meliputi tenaga, pikiran/gagasan, material, dan uang sebagai upaya manajemen bencana dalam mengurangi resiko bencana.

KESIMPULAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPBD Kabupaten Wonosobo sudah dilakukan baik secara Informal maupun secara Formal.
 2. Dari beberapa tahapan dalam Manajemen Bencana masih terdapat tiga tahapan yang belum dilakukan diklat, yaitu tahapan Mitigasi, Rehabilitasi, dan Rekonstruksi.
 3. Faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di BPBD Kabupaten Wonosobo, yaitu:
 - a. Faktor-faktor penghambat
 - Perbedaan posisi dalam struktur organisasi
 - Keterbatasan sarana dan prasarana
 - Heterogenitas asal instansi pegawai
 - b. Faktor-faktor pendukung
 - Motivasi pegawai yang tinggi
 - Dukungan kebijakan Pemerintah
 - Partisipasi masyarakat dan swasta
-

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Atmodiwirio, Soebagio, (2005). *Manajemen Pelatihan*. Ardadizya Jaya, Jakarta.
- C. Kelly, (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, (2014). *Manajeme Bencana dan Kapabilitas Pemerintahan Lokal*, Gava Media, Yogyakarta.
- D.P, Coppola, (2007). *Introduction to International Disaster Management*. Burlington, MA: Elseiver dalam buku Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintahan Lokal.
- Handoko, Hani, (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- I.M, Shaluf, (2007). Disaster Types, *Disaster Prevention and Management*, 16(5), 704-717 dalam Bevaola Kusumasari, (2014). *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*, GAVA MEDIA, Yogyakarta.
- J. Storey, (1991). dalam tulisan: Chriss More tentang: *Human Resource Management in Public Sector*, Second Edition, Blackwell Publisher.
- Keenoy (1990), dalam: Alan Price (1997), *Human Resource Management in Business Context*, Thomson, Business Press.
- Kiggundu, Mosen N, (1989). *Managing Organization in Developing Countries: An Operation and Strategies Approach*, Kumarian Press, Inc., West Harford.
- M. Amstrong, (1994), dalam: Alan Price (1997), *Human Resource Management in Business Context*, Thomson, Business Press.
- Natsir, Mohammad, (1993). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prosiding, Sunarto, (2008). *Workshop Bencana Strategi Pengurangan Resiko Bencana Kebumihan*, LPPM UGM-Hilink Project-Jurusan Teknik Geologi UGM-British Council, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2015). *Manajeme Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan, (1986). *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
-

Suharsini, Arikunto, (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Bina Aksara, Jakarta.

Surachmad, Winarno, (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*. Pustaka Pelajar, Bandung.

Sutinah dan Suyanto, Bagong, (2010). *Metode Penelitian Sosial, Berbagai Pendekatan Alternatif*. Kencana, Jakarta.

Syafarudin, Alwi, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFY-YOGYAKARTA, Yogyakarta.

Internet :

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

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

Dppad.jatengprov.go.id (diakses pada Minggu, 1 November 2015 pukul 20.36 WIB)

Undang-Undang :

UU No.24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

Diklat :

Winarsih, Atik Septi, (2014). *Diklat Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Makalah :

Suryono, G.Fajar, (2005). *Sistem peringatan dini (early warning system) sebagai alternative upaya penanggulangan bencana*, geologi UGM.

Jurnal :

Hakim, Lukman, *Pengantar Manajemen Bencana*, my medical journal, Oktober 2010

Artikel :

Lutfi, Achmad, *Cara Pencegahan dan Penanggualangan Bahan Pencemaran Tanah*, artikel
