



**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA GUNUNGSITOLI**

**Erwinman Telaumbanua¹, Palindungan Lahagu², Odaligoziduhu Halawa³,
Meiman Hidayat Waruwu⁴**

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Fakultas Ekonomi Universitas Nias

*erwinmantelaumbanua@gmail.com, palindunganlahagu@unias.ac.id
oda15halawa@gmail.com, meimanwaruwu571@gmail.com*

***Abstract** This study aims to analyze Human Resource Management (HRM) strategies in improving employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Gunungsitoli City. The focus of the study includes the HRM strategies implemented, the challenges encountered in their implementation, and the optimization efforts undertaken to enhance employee performance. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. The informants consisted of the Head of BPBD, the Head of the General Affairs and Personnel Subdivision, and several division heads directly involved in human resource management. Data were collected through interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles, Huberman, and Saldaña model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that HRM strategies at BPBD Gunungsitoli City are implemented through organizational structure strengthening, employee competency development through training and disaster simulation programs, competency-based job assignments, performance evaluation using work performance indicators, and the utilization of technology in personnel administration. However, the implementation of these strategies still faces several challenges, including budget limitations, the lack of continuous training programs, inadequate reward systems, promotion practices that are not fully competency-based, the absence of an integrated personnel information system, and a work culture that has not fully embraced professionalism and collaboration. Optimization efforts required include the development of a competency development roadmap, enhancement of the quality and frequency of training programs, strengthening performance-based reward and promotion systems, digitalization of HR management processes, and fostering a professional and performance-oriented work culture. This study concludes that the HRM strategies implemented by BPBD Gunungsitoli City have contributed to improving employee performance. However, further improvements are needed through competency enhancement, the implementation of a merit-based system, and the utilization of information technology to support organizational effectiveness in carrying out disaster management responsibilities.*

***Keywords:** Human Resource Management, Employee Performance, Human Resource Strategy, Public Organization, Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Gunungsitoli City.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Fokus penelitian mencakup strategi manajemen SDM yang diterapkan, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta upaya optimalisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Informan penelitian terdiri atas Kepala BPBD, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, serta beberapa kepala bidang yang terlibat langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM di BPBD Kota Gunungsitoli dilakukan melalui penguatan struktur organisasi, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan simulasi

kebencanaan, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, evaluasi kinerja berbasis indikator kerja, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian. Namun, implementasi strategi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, yaitu keterbatasan anggaran, pelatihan yang belum berkelanjutan, sistem penghargaan yang belum optimal, promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya profesional dan kolaboratif. Upaya optimalisasi yang diperlukan meliputi penyusunan roadmap pengembangan kompetensi pegawai, peningkatan kualitas dan frekuensi pelatihan, penguatan sistem penghargaan dan promosi berbasis kinerja, digitalisasi pengelolaan SDM, serta penguatan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli telah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun masih memerlukan penyempurnaan melalui penguatan kompetensi, penerapan sistem merit, dan pemanfaatan teknologi informasi guna mendukung efektivitas organisasi dalam penyelenggaraan tugas penanggulangan bencana.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Strategi SDM, Organisasi Publik, BPBD Kota Gunungsitoli.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam kesuksesan setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam lingkungan pemerintahan, peran SDM tidak hanya sebatas sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai faktor penentu utama dalam penyediaan layanan publik yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara menyeluruh dan strategis sangat diperlukan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan optimal dan efisien. Di tengah era globalisasi yang penuh dinamika serta perubahan yang cepat, tantangan dalam mengelola SDM semakin kompleks. Aparatur pemerintahan kini dihadapkan pada tuntutan untuk tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi, berpikir kreatif, serta bekerja secara efektif dalam kondisi yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Kondisi ini menjadi semakin penting bagi instansi pemerintah yang bergerak di sektor penanggulangan bencana, seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Sebagai garda terdepan dalam merespons bencana, baik yang bersifat alam maupun non-alam, BPBD membutuhkan SDM yang tidak hanya andal secara kompetensi, tetapi juga cekatan dalam berkoordinasi serta siap siaga menghadapi situasi darurat. Dalam konteks tersebut, manajemen SDM tidak cukup dijalankan sebagai tugas administratif semata, tetapi harus dijadikan sebagai bagian integral dari strategi organisasi demi memastikan keberhasilan dalam menjalankan misi pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja pegawai agar tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara seimbang (Budiyanto, & Mochklas, M. (2020). Pengelolaan SDM mencakup berbagai proses yang luas dan kompleks, mulai dari perekrutan dan seleksi calon pegawai, penempatan, orientasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi dan insentif, hingga evaluasi kinerja dan perencanaan karier. Di samping itu, aspek integrasi antara pegawai dan manajemen, pemeliharaan kesejahteraan, serta pengelolaan stres kerja juga merupakan bagian integral dari proses MSDM. Pemutusan hubungan kerja pun menjadi bagian akhir dari siklus ini, yang harus dilaksanakan dengan prinsip objektivitas dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam praktik mutakhir, manajemen SDM mengalami pergeseran dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis. Organisasi tidak lagi cukup hanya melakukan pengelolaan SDM secara prosedural, tetapi dituntut untuk menyelaraskan kebijakan SDM dengan arah strategis organisasi secara keseluruhan. Hal ini melahirkan konsep *Strategic Human Resource Management*, yakni pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan strategi jangka panjang organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti BPBD, pengelolaan SDM yang strategis diyakini dapat meningkatkan efisiensi organisasi, memperkuat profesionalisme pegawai, serta mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat luas.

Salah satu indikator keberhasilan dari manajemen SDM yang efektif adalah meningkatnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, A. (2020). Dalam instansi pemerintah, terutama di lembaga penanggulangan bencana, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan respons cepat, akurat, dan tepat sasaran terhadap kondisi kedaruratan. Kinerja pegawai bukan hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi cerminan dari sistem manajemen dan budaya organisasi yang berlaku di dalamnya.

Kinerja yang baik tidak muncul secara spontan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Faktor pertama adalah motivasi, yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai yang menggerakkan mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Motivasi ini bisa muncul dari keinginan untuk

meraih pencapaian pribadi, penghargaan, atau karena adanya sistem insentif yang memadai dari organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, pegawai cenderung menunjukkan perilaku kerja yang pasif, minim inisiatif, dan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban formal. Kedua, kompetensi merupakan faktor penting lainnya yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih efisien, membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat, serta menyesuaikan diri dengan dinamika tugas yang terus berubah, terutama di bidang penanggulangan bencana yang bersifat dinamis dan menuntut.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan kondusif baik secara fisik maupun psikologis—akan meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau tidak memiliki fasilitas yang memadai dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Aspek penting lainnya adalah kebijakan dan praktik manajemen SDM itu sendiri. Sistem penilaian kinerja yang objektif, mekanisme promosi yang transparan, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian penghargaan dan sanksi yang adil adalah bagian penting dari strategi pengelolaan SDM yang mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Pegawai yang merasa dihargai kontribusinya, diperlakukan secara adil, dan diberi kesempatan untuk berkembang akan cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan komunikatif dapat menciptakan kepercayaan, memberikan inspirasi, serta mendorong keterlibatan pegawai secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menjadi teladan akan memberikan dampak psikologis yang kuat bagi bawahannya dalam membentuk etos kerja dan budaya organisasi yang positif.

Secara normatif, pengelolaan SDM di instansi pemerintahan telah memiliki landasan hukum yang kuat, antara lain melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan bahwa ASN merupakan profesi yang memiliki sistem merit dalam pengelolaannya. Sistem merit ini diwujudkan dalam bentuk manajemen berbasis kinerja, kompetensi, dan kualifikasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga memperkuat hal

ini dengan menetapkan prinsip-prinsip dalam pengadaan, pengembangan, dan penilaian kinerja pegawai yang harus dilakukan secara objektif, adil, dan akuntabel.

Dengan merujuk pada kerangka teoritis dan normatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang strategis dan sistematis merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi publik yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan dan kesejahteraan masyarakat seperti BPBD. Oleh karena itu, kajian terhadap strategi manajemen SDM dan hubungannya dengan kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang lebih baik dan tepat sasaran.

Badan Penangulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli memiliki peran krusial dalam menjaga keselamatan masyarakat dari ancaman bencana. Mengingat letak geografis dan kondisi geologis wilayah Kota Gunungsitoli yang rawan terhadap bencana seperti gempa bumi dan banjir, keberadaan lembaga ini menjadi sangat penting. Namun, keberhasilan BPBD dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para pegawainya. Di sinilah peran manajemen sumber daya manusia menjadi sangat sentral, karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan kinerja optimal akan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, khususnya dalam kondisi darurat. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kurangnya pelatihan yang berkesinambungan, minimnya penghargaan terhadap kinerja yang baik, serta belum maksimalnya sistem rekrutmen dan promosi berbasis kompetensi.

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi merupakan rencana jangka panjang yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal, peluang, tantangan, serta sumber daya yang dimiliki. Strategi berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah dan langkah organisasi agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Lawrence dan Glueck (2019), strategi adalah rencana terpadu dan menyeluruh yang menghubungkan kekuatan organisasi dengan tantangan lingkungan guna mencapai sasaran utama organisasi. Sementara itu, Fatimah dan Tyas (2020) menyatakan bahwa strategi merupakan sarana untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan jangka panjang.

Manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan analisis lingkungan, penetapan visi dan misi, pengorganisasian sumber daya, hingga evaluasi kinerja organisasi. Menurut Fred R. David dalam Suhardi (2018), manajemen strategi adalah perpaduan antara seni dan ilmu dalam menyusun, menjalankan, dan menilai keputusan strategis lintas fungsi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Setiawati (2020) yang menyatakan bahwa manajemen strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Tahapan strategi terdiri atas formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Formulasi strategi dilakukan melalui penyusunan visi, misi, tujuan, serta analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Implementasi strategi berfokus pada pelaksanaan program kerja dan pengelolaan sumber daya, sedangkan evaluasi strategi dilakukan untuk mengukur keberhasilan serta melakukan perbaikan yang diperlukan. Menurut David dalam Maruf (2019), ketiga tahapan tersebut merupakan proses yang saling berkaitan dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Pengelolaan SDM dilakukan melalui perencanaan, pengembangan, pelatihan, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja agar pegawai mampu bekerja secara optimal. Menurut Hasibuan (2019), SDM mencakup kemampuan mental dan fisik individu yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Rivai (2021) menegaskan bahwa SDM merupakan aset strategis yang harus dikelola secara optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keberhasilan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti berupaya memahami dan menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi terkait penerapan strategi manajemen sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2021), pendekatan penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu melalui proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Pemilihan pendekatan yang tepat akan membantu

peneliti dalam merumuskan masalah, menentukan tujuan penelitian, serta memperoleh hasil yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kepala Badan dan pegawai BPBD Kota Gunungsitoli, observasi langsung terhadap aktivitas kerja, serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli. Menurut Sugiyono (2019), penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan pendekatannya, yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif, dan penelitian asosiatif. Penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam melalui data deskriptif, penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan karakteristik dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang paling sesuai adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami fenomena secara holistik berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi tanpa menggunakan pengukuran statistik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPBD Kota Gunungsitoli.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan kunci, informan utama, dan informan pendukung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, diperoleh berbagai informasi terkait strategi manajemen sumber daya manusia (SDM), kendala yang dihadapi dalam implementasinya, serta upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat data yang diperoleh cukup luas dan beragam, peneliti melakukan reduksi data dengan memilih, memfokuskan, serta mengelompokkan informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil reduksi data menunjukkan bahwa temuan penelitian dapat dikelompokkan ke dalam tiga tema utama. Tema pertama adalah strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli. Temuan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dilakukan melalui penguatan struktur organisasi, pembagian tugas berdasarkan kompetensi pegawai, pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan simulasi kebencanaan, evaluasi kinerja berbasis indikator kerja, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian. Strategi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas penanggulangan bencana.

Tema kedua berkaitan dengan kendala dalam pelaksanaan manajemen SDM. Hasil wawancara menunjukkan bahwa BPBD Kota Gunungsitoli masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain keterbatasan anggaran, pelaksanaan pelatihan yang belum berkelanjutan, sistem penghargaan yang belum optimal, promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian, serta budaya kerja yang masih kurang mendukung profesionalisme dan kolaborasi antarbidang.

Tema ketiga adalah upaya optimalisasi strategi manajemen SDM. Informan mengemukakan bahwa peningkatan kualitas pengelolaan SDM perlu dilakukan melalui penyusunan roadmap pengembangan kompetensi pegawai, pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan, penguatan sistem penghargaan dan promosi berbasis kinerja, penerapan sistem informasi SDM berbasis digital, serta penguatan budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil kerja.

Dengan demikian, hasil reduksi data menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli telah diarahkan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun, efektivitas strategi tersebut masih menghadapi sejumlah kendala yang memerlukan upaya perbaikan dan penguatan secara berkelanjutan.

Setelah proses reduksi data dilakukan, hasil penelitian kemudian disajikan dalam bentuk tema-tema utama yang menggambarkan fokus penelitian secara sistematis dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Penyajian Data

Tema Penelitian	Temuan Utama
------------------------	---------------------

Strategi Manajemen SDM	Penguatan struktur organisasi, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelatihan dan simulasi kebencanaan, evaluasi kinerja berbasis indikator kerja, serta digitalisasi administrasi kepegawaian.
Kendala Manajemen SDM	Keterbatasan anggaran, pelatihan belum berkelanjutan, sistem penghargaan belum optimal, promosi belum sepenuhnya berbasis kompetensi, sistem informasi kepegawaian belum terintegrasi, serta budaya kerja yang kurang proaktif dan kolaboratif.
Upaya Optimalisasi SDM	Penyusunan roadmap kompetensi pegawai, peningkatan pelatihan berkelanjutan, penguatan sistem penghargaan dan promosi berbasis kinerja, pengembangan sistem informasi SDM digital, serta penguatan budaya kerja profesional dan kolaboratif.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas penyajian data tersebut, dapat diketahui bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli telah mencakup berbagai fungsi utama manajemen SDM, mulai dari perencanaan, pengembangan kompetensi, penempatan pegawai, hingga evaluasi kinerja. Strategi tersebut menunjukkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas penanggulangan bencana.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi strategi tersebut belum berjalan secara optimal. Beberapa kendala yang ditemukan, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang belum memadai, dan pengembangan karier yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, masih menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya perbaikan, terutama melalui penguatan program pengembangan kompetensi, penerapan sistem merit yang lebih transparan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di BPBD Kota Gunungsitoli berfokus pada penguatan struktur organisasi, pengembangan kompetensi pegawai, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian. Strategi tersebut dilaksanakan melalui pelatihan teknis kebencanaan, simulasi tanggap darurat, pengelolaan logistik, serta penggunaan aplikasi untuk mendukung absensi dan penilaian kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dalam konteks BPBD Kota Gunungsitoli, pengelolaan SDM dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan pegawai agar mampu menjalankan tugas penanggulangan bencana secara optimal.

Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan simulasi yang dilakukan BPBD Kota Gunungsitoli juga sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pelatihan mitigasi bencana dan simulasi tanggap darurat yang diberikan kepada pegawai bertujuan meningkatkan kesiapsiagaan serta kemampuan pegawai dalam menghadapi situasi kebencanaan yang kompleks.

Pembagian tugas berdasarkan kompetensi yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli juga menunjukkan adanya penerapan prinsip *the right man on the right place*. Menurut Mangkunegara (2017), penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan latar belakang pendidikan akan meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas organisasi. Oleh karena itu, penyesuaian tugas dengan kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan BPBD Kota Gunungsitoli.

Dari sisi evaluasi kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa BPBD Kota Gunungsitoli menggunakan indikator kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian tugas, jumlah laporan, serta kualitas pelaksanaan tugas sebagai dasar penilaian kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala, organisasi dapat mengukur tingkat pencapaian kerja pegawai sekaligus mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan.

Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli secara umum telah mengakomodasi fungsi-fungsi utama manajemen SDM,

yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan penilaian kinerja, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas kebencanaan.

Meskipun strategi manajemen SDM telah diterapkan, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat berbagai kendala yang menghambat optimalisasi kinerja pegawai. Kendala tersebut meliputi keterbatasan anggaran, belum optimalnya pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang masih terbatas, promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, kurangnya integrasi sistem informasi kepegawaian, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung profesionalisme dan kolaborasi.

Keterbatasan anggaran menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan SDM. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya pelaksanaan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Menurut Hasibuan (2020), keberhasilan program pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh dukungan sumber daya organisasi, termasuk ketersediaan anggaran yang memadai. Tanpa dukungan anggaran yang cukup, program pengembangan pegawai sulit dilaksanakan secara optimal.

Selain itu, pelatihan yang belum berkelanjutan menyebabkan peningkatan kompetensi pegawai belum berjalan maksimal. Menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan SDM harus dilakukan secara berkesinambungan agar pegawai mampu mengikuti perkembangan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan masih terkendala oleh minimnya anggaran, keterbatasan pelatih bersertifikat, serta belum adanya evaluasi yang komprehensif terhadap hasil pelatihan.

Kendala lainnya adalah sistem penghargaan dan promosi yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan kinerja. Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2018), penghargaan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Apabila sistem penghargaan tidak diberikan secara adil dan transparan, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan masih terbatas pada bentuk nonfinansial, sedangkan promosi jabatan masih dipengaruhi faktor senioritas dan kedekatan struktural.

Kurangnya integrasi sistem informasi kepegawaian juga menjadi kendala dalam pengelolaan SDM. Sistem yang masih bersifat manual menyebabkan proses administrasi

membutuhkan waktu lebih lama dan berpotensi menimbulkan kesalahan data. Menurut Armstrong (2021), pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen SDM sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, akurasi data, dan kualitas pengambilan keputusan organisasi.

Di samping itu, budaya kerja yang belum sepenuhnya profesional dan kolaboratif juga menjadi tantangan bagi organisasi. Masih terdapat pegawai yang cenderung menunggu instruksi dan kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalisme, akuntabilitas, dan kolaborasi masih perlu diperkuat agar kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, upaya optimalisasi strategi manajemen SDM di BPBD Kota Gunungsitoli perlu difokuskan pada peningkatan kompetensi pegawai, penguatan sistem penghargaan dan promosi berbasis kinerja, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui penyusunan roadmap pengembangan SDM yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), pengembangan kompetensi yang terencana dan berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara profesional. Oleh karena itu, pelatihan perlu dilakukan secara berkala dengan materi yang relevan terhadap kebutuhan kebencanaan, seperti mitigasi bencana, sistem informasi kebencanaan, manajemen logistik darurat, dan penanganan keadaan darurat.

Selanjutnya, sistem penghargaan dan promosi perlu dikembangkan berdasarkan prinsip meritokrasi. Menurut Robbins dan Judge (2018), penghargaan yang diberikan secara adil berdasarkan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh sebab itu, BPBD Kota Gunungsitoli perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan terukur sebagai dasar pemberian penghargaan maupun promosi jabatan.

Optimalisasi juga dapat dilakukan melalui penerapan sistem informasi SDM berbasis digital. Armstrong (2021) menjelaskan bahwa digitalisasi manajemen SDM mampu meningkatkan efisiensi administrasi, mempermudah pengelolaan data pegawai, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Implementasi sistem berbasis cloud dan aplikasi mobile sebagaimana diusulkan oleh informan dapat

menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, khususnya bagi pegawai yang bekerja di lapangan.

Selain itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif, profesional, dan berorientasi pada kinerja. Menurut Schein (2017), budaya organisasi yang kuat akan memengaruhi perilaku pegawai dan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, BPBD Kota Gunungsitoli perlu mendorong peningkatan disiplin kerja, inisiatif pegawai, komunikasi lintas bidang, serta kerja sama tim dalam menjalankan tugas kebencanaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli telah berjalan cukup baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, efektivitas strategi tersebut masih perlu ditingkatkan melalui penguatan kompetensi, penerapan sistem penghargaan dan promosi berbasis merit, digitalisasi pengelolaan SDM, serta pengembangan budaya kerja yang profesional dan kolaboratif. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat kapasitas organisasi dalam melaksanakan tugas penanggulangan bencana secara efektif dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan telah mencakup aspek perencanaan, pengembangan kompetensi, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi kepegawaian. Pengembangan kapasitas pegawai dilakukan melalui pelatihan teknis, simulasi kebencanaan, dan pembinaan rutin yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan serta kualitas pelayanan organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan melalui indikator kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas pekerjaan, serta penerapan sistem reward dan punishment sebagai bentuk pengendalian dan motivasi kerja pegawai.

Meskipun demikian, pelaksanaan manajemen SDM di BPBD Kota Gunungsitoli masih menghadapi berbagai kendala. Kendala tersebut meliputi

keterbatasan anggaran untuk pengembangan SDM, pelatihan yang belum berkelanjutan, sistem penghargaan yang belum optimal, promosi jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi, belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian, serta budaya kerja yang masih perlu ditingkatkan dalam aspek profesionalisme, inisiatif, dan kolaborasi antarbidang.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan upaya optimalisasi melalui penyusunan roadmap pengembangan kompetensi pegawai, pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan dan sesuai kebutuhan organisasi, penguatan sistem penghargaan dan promosi berbasis kinerja, digitalisasi pengelolaan sumber daya manusia, serta pembentukan budaya kerja yang lebih profesional, transparan, dan kolaboratif. Dengan optimalisasi tersebut, diharapkan kinerja pegawai dan kapasitas organisasi dalam menjalankan fungsi penanggulangan bencana dapat meningkat secara berkelanjutan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BPBD Kota Gunungsitoli, perlu meningkatkan program pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang dilaksanakan secara berkala, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan tugas kebencanaan, sehingga kemampuan teknis maupun manajerial pegawai dapat terus berkembang.
2. Seluruh pegawai BPBD Kota Gunungsitoli diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, inisiatif kerja, dan kemampuan berkolaborasi antarbidang guna mendukung terciptanya organisasi yang lebih responsif, efektif, dan siap menghadapi berbagai kondisi kebencanaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia di sektor penanggulangan bencana dengan cakupan yang lebih luas, misalnya melalui pendekatan kuantitatif atau mixed methods, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi publik.

DAFTAR REFERENSI

- Alagaraja, M., & Githens, R. P. (2021). *Strategic Human Resource Development: Concepts and Practices in the Public Sector*.
- Alamsyah, A., & Haris, M. (2023). *Budaya Organisasi di Lembaga Publik: Membangun Kolaborasi dan Profesionalisme*.
- Budiyanto, & Mochklas, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Damayanti, I., & Prasetyo, H. (2021). *Teori Kompetensi dan Implementasinya dalam Pengembangan SDM*.
- Fatimah, I., & Tyas, S. (2020). *Strategi Organisasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamali, A. Y. (2019). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Harahap, S., & Wardani, E. (2022). *Meritokrasi dalam Sistem Promosi Pegawai Negeri Sipil*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: CV Pustaka Ilmu.
- Kurniawati, L. (2020). *Pengembangan SDM dan Kompetensi Kerja*. Surabaya: Literasi Nusantara.
- Lestari, P., & Taufik, M. (2021). *Motivasi Intrinsik dalam Organisasi Publik: Pendekatan Teoritis dan Empiris*.
- Mahmudi, M. (2022). *Evaluasi Kinerja Sektor Publik: Teori dan Aplikasi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, M., & Hidayat, R. (2023). *Tantangan Penguatan SDM dan Infrastruktur Digital di Pemerintah Daerah*.
- Noor, Juliansyah. (2020). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, R., & Fatmasari, D. (2023). *Transformasi Digital dalam Administrasi Kepegawaian di Sektor Publik*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen

- Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putri, A., & Santosa, D. (2022). Analisis Jabatan dan Perencanaan SDM Berbasis Data di Lembaga Pemerintah.
- Putri, A. D., & Rahmawati, L. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 123–135.
- Rachmawati, N., & Kurniawan, B. (2023). Pembelajaran Organisasi dalam Sektor Publik.
- Ramli, M., & Kartini. (2022). *Strategic Management: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rulianti, L. (2020). *Manajemen SDM dalam Perspektif Global*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Sari, F. D., & Hidayat, T. (2022). Peran Strategi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Sattar. (2019). *Strategi dan Perencanaan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawati, E. (2020). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, I., & Halim, D. (2022). Pemanfaatan HRIS untuk Efisiensi Manajemen SDM di Lembaga Pemerintah.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Manajemen Strategi: Konsep dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutanto, E., & Kurniawan, D. (2021). Strategi Manajemen SDM di Organisasi Publik: Antara Regulasi dan Kebutuhan Dinamis.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tania. (2018). *Implementasi Strategi dalam Manajemen*. Bandung: Media Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- Widiyanto, H., & Raharjo, A. (2021). Sistem Manajemen Kinerja Pegawai di Era Reformasi Birokrasi.
- Wibowo. (2021). Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg dan Implementasinya di Lembaga Publik.
- Yusuf, A., & Junaedi, M. (2021). Pengembangan SDM di Sektor Publik: Prinsip dan Tantangan.
- Yusuf, A., & Saputra, R. (2022). Pendekatan Agile dalam Manajemen SDM Pemerintah.