



ANALISIS STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENANGANAN BENCANA DI KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA GUNUNGSITOLI

Restina Waruwu¹, Palindungan Lahagu², Syah Abadi Mendrofa³,
Odaligoziduhu Halawa⁴

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

*Restinawaruwu2021@gmail.com, palindunganlahagu@unias.ac.id,
syahabadi.mendrofa@gmail.com, oda15halawa@gmail.com*

Abstract This study aims to analyze the human resource (HR) planning strategy in improving the effectiveness of disaster management at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Gunungsitoli City. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the HR planning strategy implemented by BPBD Gunungsitoli City has been carried out fairly well. This is reflected in the high quality of employee performance, the ability of personnel to work independently, continuous improvement of skills through training and development programs, and effective coordination and communication among work units. In addition, the establishment of the Rapid Response Team (TRC), the implementation of disaster simulation exercises, and cross-sector collaboration have contributed to enhancing the effectiveness of disaster management. However, several challenges remain, including a shortage of personnel, unequal distribution of training opportunities among employees, and limitations in supporting facilities and infrastructure. Therefore, strengthening HR planning through the recruitment of competent personnel, continuous capacity-building programs, and the optimization of coordination and evaluation systems is necessary to further improve the effectiveness of disaster management at BPBD Gunungsitoli City.

Keywords: Human Resource Planning Strategy, Effectiveness, Disaster Management, Regional Disaster Management Agency (BPBD), Gunungsitoli City.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli telah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawai yang tinggi, kemampuan bekerja secara mandiri, keterampilan yang terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan, serta koordinasi dan komunikasi yang efektif antarunit kerja. Selain itu, pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC), pelaksanaan simulasi kebencanaan, dan kerja sama lintas sektor turut mendukung efektivitas penanganan bencana. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah personel, belum meratanya pelatihan bagi seluruh pegawai, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perencanaan SDM melalui penambahan tenaga yang kompeten, peningkatan kapasitas personel secara berkelanjutan, serta optimalisasi sistem koordinasi dan evaluasi guna meningkatkan efektivitas penanganan bencana di BPBD Kota Gunungsitoli.

Kata Kunci: Strategi Perencanaan SDM, Efektivitas, Penanganan Bencana, BPBD, Kota Gunungsitoli.

1. LATAR BELAKANG

Bencana alam merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, namun dampaknya dapat diminimalkan melalui penanganan yang tepat dan terorganisasi. Indonesia, sebagai salah satu negara yang rawan bencana, memiliki tantangan besar dalam mengelola risiko bencana. Indonesia, sebagai salah satu negara yang rawan bencana, memiliki tantangan besar dalam mengelola risiko bencana yang mencakup berbagai aspek, mulai dari mitigasi, kesiapsiagaan, respons, hingga pemulihan pascabencana. Dengan letak geografisnya yang berada di cincin api Pasifik, Indonesia sering menghadapi berbagai jenis bencana seperti gempa bumi, letusan gunung berapi, banjir, tanah longsor, dan tsunami. Selain itu, dampak perubahan iklim juga memperburuk risiko bencana melalui peningkatan intensitas badai tropis, kenaikan permukaan air laut, dan cuaca ekstrem.

Strategi adalah suatu rencana atau pendekatan yang disusun secara cermat dan terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi mencakup proses perencanaan serta serangkaian tindakan sistematis yang dirancang guna mengarahkan organisasi menuju pencapaian sasarannya. Dalam konteks organisasi publik, strategi juga dipahami sebagai pendekatan menyeluruh yang berorientasi jangka panjang untuk merespons dinamika lingkungan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Menurut Harjanto, A. (2023) Strategi adalah arah kebijakan jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta merespons dinamika lingkungan yang kompleks dan berubah cepat. Sedangkan menurut Putra, R. D. (2023) Strategi adalah kerangka kerja yang menghubungkan antara kondisi internal organisasi dengan tantangan eksternal dalam rangka merumuskan kebijakan dan tindakan yang selaras dengan misi organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan. Perencanaan ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja. Dalam penanganan bencana, perencanaan SDM berfokus pada penyediaan tenaga kerja yang mampu merespons keadaan darurat dengan cepat dan efektif. Menurut Sutrisno, E. (2020) Perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat, yang diperlukan untuk

memenuhi tujuan strategis organisasi. Sedangkan menurut Lesmono, R. (2024) Perencanaan SDM adalah suatu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan karyawan yang kompeten dan memastikan tersedianya sumber daya manusia yang sesuai.

Efektivitas penanganan bencana mengacu pada sejauh mana tindakan yang dilakukan mampu mengurangi dampak bencana terhadap masyarakat. Efektivitas ini memerlukan kesiapsiagaan, koordinasi, dan eksekusi yang baik dalam setiap tahap penanggulangan bencana, mulai dari mitigasi hingga rehabilitasi. Oleh karena itu, strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan penanganan bencana.

Strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam penanganan bencana mencakup beberapa aspek utama. Salah satunya adalah pengembangan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan khusus dan penyediaan tim yang terlatih untuk menghadapi berbagai jenis bencana. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif terhadap situasi darurat menjadi kunci keberhasilan. Strategi ini juga melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja secara tepat, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, untuk memastikan respons yang cepat dan terkoordinasi. Untuk mendukung hal tersebut, perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus dilengkapi dengan sistem komunikasi yang efektif guna memfasilitasi koordinasi antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, organisasi kemanusiaan, dan masyarakat lokal. Kolaborasi lintas sektor yang terorganisasi dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dalam distribusi bantuan, evakuasi korban, dan penanganan dampak bencana lainnya.

Selain itu, kesiapan sumber daya manusia (SDM) harus diintegrasikan dengan teknologi modern, seperti sistem peringatan dini dan analisis data bencana, untuk meningkatkan akurasi dan kecepatan pengambilan keputusan. Dengan demikian, strategi perencanaan SDM yang terarah dan holistik dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas penanganan bencana, meminimalkan kerugian, dan mempercepat pemulihan masyarakat yang terdampak. Menurut Izma Fatima & Desiderius Priyo Sudibyo (2023) Dalam penelitian mereka yang dipublikasikan di Jurnal Mahasiswa Wacana Publik, Fatima dan Sudibyo menganalisis efektivitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Magelang dalam mitigasi bencana erupsi Gunung Merapi. Mereka

menemukan bahwa BPBD telah beroperasi secara efektif, namun masih memerlukan peningkatan dalam hal koordinasi, sumber daya manusia, dan kesadaran masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk mengurangi risiko bencana, baik bencana alam, bencana non-alam, maupun bencana sosial.

Kota Gunungsitoli, yang terletak di Pulau Nias, juga tidak terlepas dari ancaman bencana alam, seperti gempa bumi, banjir, dan tanah longsor. Dalam hal ini, peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah sangat penting untuk memastikan kesiapsiagaan, mitigasi, dan penanganan bencana secara efektif. Salah satu aspek kunci dalam keberhasilan penanganan bencana adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik memastikan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup, kompeten, dan terlatih untuk menghadapi situasi darurat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti; kurangnya informasi yang cepat dan akurat dari masyarakat, minimnya strategi kesiapan anggota tim yang terstruktur, serta tantangan menghadapi bencana alam yang terjadi secara tiba-tiba tanpa peringatan dini yang memadai. Kendala-kendala ini menyebabkan respons terhadap bencana menjadi tidak optimal, baik dalam hal waktu, koordinasi, maupun efektivitas tindakan di lapangan.

Berdasarkan observasi awal peneliti, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli adalah kendala informasi yang tidak cepat dan akurat, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Gunungsitoli sering kali tidak mendapatkan informasi yang cukup cepat dan akurat dari masyarakat, sehingga memperlambat proses pengambilan keputusan dan respons bencana. minimnya strategi kesiapan tim yang terstruktur, tidak adanya strategi kesiapan yang terencana dan terstruktur dalam menghadapi situasi darurat menyebabkan tenaga kerja tidak dapat merespons secara efektif. Tantangan menghadapi bencana yang terjadi secara tiba-tiba, bencana alam sering kali terjadi tanpa peringatan dini yang memadai, sehingga perencanaan sumber daya manusia menghadapi keadaan darurat menjadi kurang optimal.

KAJIAN TEORITIS

Strategi merupakan rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Strategi melibatkan proses pengambilan keputusan jangka panjang yang mencakup analisis situasi, penetapan tujuan, pemilihan tindakan, serta alokasi sumber daya yang tepat. Dengan demikian, strategi menjadi pedoman dalam menentukan arah organisasi agar mampu mencapai hasil yang diinginkan secara optimal.

Menurut Lawrence dan Glueck (2019), strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh, dan terpadu yang mengaitkan keunggulan organisasi dengan tantangan lingkungan untuk memastikan tercapainya tujuan utama organisasi melalui pelaksanaan yang tepat. Sementara itu, Fatimah dan Tyas (2020) menyatakan bahwa strategi merupakan alat untuk mencapai keunggulan bersaing dan menjadi sarana dalam mewujudkan tujuan jangka panjang organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa strategi memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing dan keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, Graaetz dalam Noor Juliansyah (2020:17) menjelaskan bahwa strategi adalah alat untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, Effendi dkk. (2022:52) mendefinisikan strategi sebagai rencana jangka panjang yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Kedua pendapat tersebut menegaskan bahwa strategi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman tindakan, tetapi juga sebagai arah yang memberikan fokus dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi adalah rencana yang menyeluruh, terpadu, dan berorientasi jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Strategi menghubungkan keunggulan yang dimiliki organisasi dengan tantangan lingkungan yang dihadapi, sehingga mampu menciptakan keunggulan bersaing dan meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan secara lebih efektif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena berfokus pada analisis strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai proses perencanaan sumber daya manusia, berbagai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta strategi yang digunakan untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan respons terhadap bencana. Menurut Sugiyono (2021), pendekatan penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menjawab permasalahan penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memahami dan menggambarkan suatu fenomena secara mendalam dengan menekankan pada makna, proses, serta konteks yang terjadi secara alami. Moleong (2021) menyatakan bahwa penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan dengan lebih menitikberatkan pada kedalaman data dibandingkan jumlah responden. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretatif yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada angka atau data kuantitatif.

Penelitian ini secara khusus berfokus pada analisis strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Oleh karena itu, pendekatan deskriptif kualitatif dianggap paling sesuai karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi yang diterapkan, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta pandangan dan pengalaman para pelaku kebijakan yang terlibat secara langsung dalam kegiatan penanggulangan bencana. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih mendalam dan kontekstual sehingga mampu menjelaskan fenomena yang diteliti secara lebih utuh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Reduksi data merupakan tahapan penting dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk menyederhanakan, memfokuskan, serta mengorganisasikan data yang diperoleh dari lapangan sehingga lebih mudah dipahami dan dianalisis. Pada penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Gunungsitoli. Proses reduksi dilakukan secara sistematis dengan mengelompokkan data berdasarkan tema-tema yang sesuai dengan fokus penelitian, sekaligus menghilangkan informasi yang tidak berkaitan secara langsung dengan tujuan penelitian.

Melalui proses tersebut, diperoleh sejumlah informasi penting yang menggambarkan kondisi dan strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli. Data yang telah direduksi menunjukkan adanya berbagai aspek yang memengaruhi efektivitas penanganan bencana, mulai dari perencanaan kebutuhan personel, pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, hingga upaya koordinasi antarlembaga dalam mendukung pelaksanaan tugas kebencanaan. Selain itu, hasil reduksi data juga mengidentifikasi sejumlah kendala yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti keterbatasan jumlah personel, kebutuhan peningkatan kapasitas aparatur, serta tantangan dalam penempatan tenaga yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Dengan demikian, hasil reduksi data menghasilkan beberapa temuan utama yang menjadi dasar dalam memahami strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli dalam upaya meningkatkan efektivitas penanganan bencana. Temuan-temuan tersebut selanjutnya dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai praktik perencanaan sumber daya manusia serta implikasinya terhadap kinerja organisasi dalam menghadapi situasi bencana.

1. Kualitas Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai BPBD Kota Gunungsitoli dinilai baik. Pegawai memiliki dedikasi tinggi, respons cepat, serta mampu

bekerja sesuai SOP dan berkoordinasi dengan berbagai pihak dalam penanganan bencana. Penerapan standar mutu kerja mengacu pada regulasi nasional dan SOP internal pada setiap bidang. Selain itu, pelatihan dan pembinaan telah dilaksanakan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai, meskipun pelaksanaannya belum merata kepada seluruh personel karena keterbatasan anggaran dan kesempatan pelatihan.

2. Kuantitas Sumber Daya Manusia

Jumlah personel yang tersedia saat ini dinilai belum mencukupi untuk menghadapi berbagai jenis bencana secara optimal. Kekurangan tenaga terutama dirasakan pada bidang teknis seperti evakuasi, logistik, mitigasi, dan pemetaan bencana. Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan setiap tahun melalui evaluasi kebutuhan unit kerja dan disesuaikan dengan Renstra serta RPJMD daerah. Dalam kondisi darurat, keterbatasan tenaga diatasi melalui kerja sama lintas sektor, pembentukan tim fleksibel, pemanfaatan relawan, serta penerapan sistem kerja bergilir.

3. Ketepatan Waktu

BPBD Kota Gunungsitoli menerapkan berbagai strategi untuk memastikan respons cepat terhadap bencana, antara lain melalui pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC), pelatihan rutin, simulasi kebencanaan, sistem peringatan dini, serta koordinasi lintas instansi. Namun demikian, masih terdapat beberapa hambatan yang menyebabkan keterlambatan respons, seperti keterbatasan personel, kurangnya peralatan operasional, keterbatasan logistik, akses menuju lokasi bencana, dan lambatnya pelaporan dari masyarakat. Untuk mengatasi hal tersebut, evaluasi kecepatan tanggap darurat dilakukan secara berkala setelah setiap kejadian bencana.

4. Efektivitas Kerja

Strategi perencanaan SDM yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli dinilai cukup efektif dalam mendukung penanganan bencana. Efektivitas kerja diukur melalui kecepatan respons, ketepatan tindakan, koordinasi lintas bidang, pencapaian target kegiatan, disiplin kerja, serta kualitas pelaporan. Sistem komunikasi dan koordinasi antarunit berjalan cukup baik melalui rapat koordinasi, SOP, serta pemanfaatan media komunikasi seperti HT dan grup WhatsApp yang mendukung kelancaran pertukaran informasi.

5. Kemandirian Pegawai

Pegawai BPBD Kota Gunungsitoli dinilai memiliki tingkat kemandirian yang

baik dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam situasi darurat. Kemandirian tersebut dibangun melalui pelatihan berkelanjutan, pengalaman lapangan, pemahaman SOP, pemberian kepercayaan kepada personel, serta pelibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Berbagai program pembinaan juga dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personel dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

6. Keterampilan (Skill)

Keterampilan yang wajib dimiliki personel BPBD meliputi kemampuan tanggap darurat, komunikasi krisis, koordinasi lapangan, manajemen logistik, evakuasi korban, mitigasi bencana, serta rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana. Pengembangan keterampilan dilakukan melalui pelatihan, workshop, simulasi, dan kerja sama dengan BNPB maupun lembaga terkait lainnya. Selain itu, evaluasi keterampilan teknis dan nonteknis dilakukan secara rutin melalui simulasi, penilaian kinerja, diskusi internal, dan evaluasi pasca penanganan bencana.

Tabel 4.1 Penyajian Data

Fokus Penelitian	Temuan Hasil Wawancara
Kualitas Kerja	Pegawai memiliki dedikasi tinggi, responsif, bekerja sesuai SOP, dan mampu berkoordinasi dengan berbagai pihak dalam penanganan bencana.
Standar Mutu Kerja	BPBD menerapkan standar mutu berdasarkan UU No. 24 Tahun 2007, pedoman BNPB, dan SOP internal setiap bidang.
Pelatihan dan Pembinaan	Pelatihan dilakukan secara berkala melalui kerja sama dengan BNPB dan lembaga terkait, namun belum merata kepada seluruh pegawai.
Kuantitas SDM	Jumlah personel masih belum mencukupi, terutama pada bidang teknis kebencanaan dan logistik.
Perencanaan SDM	Dilakukan setiap tahun melalui evaluasi kebutuhan organisasi dan usulan formasi kepada BKD sesuai Renstra dan RPJMD.
Pengelolaan Keterbatasan SDM	Dilakukan melalui kerja sama lintas sektor, pemanfaatan relawan, pembentukan tim ad hoc, dan sistem kerja bergilir.
Ketepatan Waktu	Didukung oleh SOP tanggap darurat, Tim Reaksi Cepat (TRC), pelatihan rutin, dan sistem peringatan dini.
Hambatan Respons	Keterbatasan SDM, logistik, sarana operasional, akses lokasi bencana, koordinasi, dan keterlambatan pelaporan masyarakat.
Evaluasi Tanggap Darurat	Dilaksanakan secara berkala melalui rapat evaluasi lintas bidang setelah penanganan bencana.
Efektivitas Kerja	Diukur melalui kecepatan respons, koordinasi, pencapaian target kegiatan, disiplin kerja, dan kualitas pelaporan.
Koordinasi dan Komunikasi	Berjalan melalui rapat koordinasi, SOP, HT, grup WhatsApp, dan koordinasi lintas instansi.

Kemandirian Pegawai	Pegawai mampu bekerja mandiri dalam kondisi darurat berdasarkan SOP dan pengalaman kerja.
Pengembangan Inisiatif	Dilakukan melalui budaya kerja partisipatif, pemberian kepercayaan, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan.
Program Pembinaan	Berupa pelatihan internal, pelatihan eksternal, simulasi, dan pemberian kesempatan memimpin kegiatan.
Keterampilan Personel	Meliputi tanggap darurat, komunikasi krisis, mitigasi, evakuasi, logistik, rehabilitasi, dan rekonstruksi.
Peningkatan Keterampilan	Dilaksanakan melalui pelatihan, workshop, simulasi, dan kerja sama dengan BNPB.
Evaluasi Keterampilan	Dilakukan melalui penilaian pasca pelatihan, simulasi, observasi lapangan, dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian, strategi perencanaan sumber daya manusia di BPBD Kota Gunungsitoli telah dilaksanakan melalui berbagai upaya yang mencakup peningkatan kualitas kerja, pengembangan keterampilan, pembinaan kemandirian pegawai, serta penguatan koordinasi dan komunikasi antarunit. Meskipun strategi yang diterapkan dinilai cukup efektif dalam mendukung penanganan bencana, masih terdapat beberapa kendala, terutama keterbatasan jumlah personel, sarana pendukung, dan pemerataan pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perencanaan SDM yang lebih komprehensif melalui penambahan tenaga yang kompeten, peningkatan kapasitas personel secara berkelanjutan, serta optimalisasi sistem koordinasi lintas sektor guna meningkatkan efektivitas penanganan bencana di BPBD Kota Gunungsitoli.

PEMBAHASAN

1. Kualitas Kerja Pegawai dalam Penanganan Bencana di BPBD Kota Gunungsitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai BPBD Kota Gunungsitoli tergolong baik. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam merespons kejadian bencana secara cepat, bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP), serta menjalin koordinasi yang efektif dengan berbagai pihak terkait. Selain itu, para pegawai menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas kebencanaan meskipun masih dihadapkan pada keterbatasan sarana dan sumber daya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Lawrence dan Glueck (2019) yang menyatakan bahwa strategi merupakan rencana terpadu yang menghubungkan keunggulan organisasi dengan tantangan lingkungan guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks BPBD Kota Gunungsitoli, penerapan SOP, koordinasi lintas sektor, serta peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan merupakan bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk menghadapi tantangan kebencanaan yang semakin kompleks.

Selain itu, kualitas kerja yang baik juga didukung oleh adanya standar mutu kerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan dan pedoman teknis dari BNPB. Penerapan standar kerja tersebut membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara sistematis, terukur, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kualitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana di Kota Gunungsitoli.

2. Kuantitas Sumber Daya Manusia dalam Penanganan Bencana

Berdasarkan hasil penelitian, jumlah personel yang dimiliki BPBD Kota Gunungsitoli saat ini masih belum mencukupi untuk menghadapi berbagai jenis bencana secara optimal. Kekurangan tenaga kerja terutama dirasakan pada bidang teknis seperti mitigasi, logistik, evakuasi, dan pemetaan bencana. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja pegawai menjadi lebih tinggi, terutama saat terjadi bencana berskala besar.

Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi. Menurut Effendi dkk. (2022), strategi merupakan rencana jangka panjang yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini, BPBD Kota Gunungsitoli telah melakukan perencanaan kebutuhan SDM setiap tahun melalui evaluasi kebutuhan organisasi dan penyusunan usulan formasi pegawai. Namun, keterbatasan jumlah personel menunjukkan bahwa implementasi strategi perencanaan SDM masih perlu ditingkatkan agar kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi secara optimal.

Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, BPBD menerapkan berbagai strategi seperti kerja sama lintas sektor, pemanfaatan relawan, pembentukan tim ad hoc, serta sistem kerja bergilir. Strategi tersebut menunjukkan adanya upaya organisasi dalam memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk menjaga keberlangsungan pelayanan kebencanaan.

3. Ketepatan Waktu dalam Respons Penanganan Bencana

Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam keberhasilan penanganan bencana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPBD Kota Gunungsitoli telah

menerapkan berbagai strategi untuk mempercepat respons terhadap kejadian bencana, seperti pembentukan Tim Reaksi Cepat (TRC), pelaksanaan simulasi kebencanaan, pelatihan rutin, serta penguatan sistem komunikasi dan peringatan dini.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Fatimah dan Tyas (2020) yang menyatakan bahwa strategi merupakan alat untuk mencapai keunggulan organisasi. Strategi yang diterapkan BPBD Kota Gunungsitoli bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan mempercepat tindakan saat terjadi bencana sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara lebih efektif.

Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya beberapa hambatan yang memengaruhi ketepatan waktu respons, seperti keterbatasan personel, kurangnya sarana operasional, keterbatasan logistik, kondisi geografis, serta keterlambatan pelaporan dari masyarakat. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kecepatan tanggap darurat yang dilakukan secara berkala menjadi langkah penting untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kebencanaan di masa mendatang.

4. Efektivitas Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan di BPBD Kota Gunungsitoli dinilai cukup efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas penanggulangan bencana. Efektivitas tersebut terlihat dari kemampuan organisasi dalam menjaga koordinasi antarbidang, meningkatkan kompetensi pegawai, serta mempertahankan kualitas pelayanan meskipun jumlah personel masih terbatas. Menurut Graaetz dalam Noor Juliansyah (2020), strategi merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, strategi perencanaan SDM diwujudkan melalui pelatihan, pembinaan, evaluasi kinerja, serta penguatan koordinasi internal dan eksternal. Berbagai upaya tersebut membantu organisasi dalam meningkatkan kesiapan personel menghadapi berbagai situasi darurat.

Efektivitas kerja tim diukur melalui beberapa indikator, seperti kecepatan respons, ketepatan tindakan, koordinasi, disiplin kerja, komunikasi, dan pencapaian target kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut telah berjalan cukup baik sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas BPBD Kota Gunungsitoli.

5. Kemandirian Pegawai dalam Penanganan Bencana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kota Gunungsitoli memiliki

tingkat kemandirian yang cukup baik dalam menjalankan tugas, terutama pada saat kondisi darurat. Pegawai mampu mengambil keputusan dan bertindak sesuai tugas serta fungsi masing-masing tanpa harus menunggu instruksi secara rinci dari atasan.

Kondisi tersebut merupakan hasil dari berbagai program pembinaan dan pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan. Menurut Lawrence dan Glueck (2019), strategi yang baik harus mampu mengoptimalkan potensi internal organisasi untuk menghadapi tantangan eksternal. Dalam konteks ini, pengembangan kemandirian pegawai merupakan bagian dari strategi organisasi untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan respons terhadap bencana.

Selain itu, budaya kerja yang terbuka, pemberian kepercayaan kepada pegawai, serta pelibatan personel dalam proses pengambilan keputusan turut mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab dan inisiatif individu. Dengan demikian, kemandirian pegawai menjadi salah satu modal penting dalam meningkatkan efektivitas penanganan bencana.

6. Keterampilan Pegawai dalam Mendukung Efektivitas Penanganan Bencana

Keterampilan merupakan aspek yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas kebencanaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai BPBD Kota Gunungsitoli dituntut memiliki berbagai keterampilan, seperti manajemen bencana, komunikasi krisis, koordinasi lapangan, mitigasi bencana, manajemen logistik, evakuasi korban, rehabilitasi, dan rekonstruksi pascabencana.

Untuk meningkatkan keterampilan tersebut, BPBD Kota Gunungsitoli secara rutin melaksanakan pelatihan, workshop, simulasi, serta kerja sama dengan BNPB dan instansi terkait lainnya. Selain itu, evaluasi terhadap keterampilan teknis dan nonteknis juga dilakukan secara berkala untuk memastikan kesiapan personel dalam menghadapi berbagai situasi darurat.

Temuan ini mendukung pendapat Effendi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan keterampilan pegawai melalui berbagai program pengembangan kapasitas menunjukkan adanya implementasi strategi SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas penanggulangan bencana.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BPBD Kota Gunungsitoli telah

memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas penanganan bencana. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan jumlah personel, pemerataan pelatihan, penguatan sarana pendukung, serta optimalisasi sistem koordinasi dan evaluasi agar pelaksanaan tugas penanggulangan bencana dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan di BPBD Kota Gunungsitoli telah berjalan cukup baik dalam mendukung efektivitas penanganan bencana. Hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawai yang baik, kemampuan bekerja secara mandiri, serta keterampilan yang terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan. Selain itu, sistem koordinasi dan komunikasi antarunit juga berjalan efektif sehingga mendukung kecepatan respons dalam penanganan bencana.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, terutama keterbatasan jumlah personel, belum meratanya pelatihan bagi seluruh pegawai, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perencanaan sumber daya manusia agar efektivitas penanganan bencana dapat terus ditingkatkan.

b. Saran

1. BPBD Kota Gunungsitoli perlu meningkatkan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia melalui penambahan personel serta pemerataan pelatihan dan pembinaan bagi seluruh pegawai. Selain itu, perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana pendukung untuk menunjang pelaksanaan tugas penanggulangan bencana secara lebih efektif.
2. Pemerintah daerah diharapkan memberikan dukungan yang lebih optimal, baik dalam bentuk anggaran, pemenuhan kebutuhan SDM, maupun penyediaan fasilitas penunjang. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih luas dengan menambahkan variabel atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ahmad. (2020). *Manajemen Strategis Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Antariksa, A., et al. (2017). *Strategi Manajemen dalam Organisasi Pemerintahan*. Surabaya: Unesa Press.
- Artono, A. (2024). *Strategi Perencanaan SDM dalam Era Disrupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Beni. (2016). *Teori dan Aplikasi Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Effendi, dkk. (2022). *Manajemen Strategis Sektor Publik*. Malang: UMM Press.
- Fadillah, R., & Suryani, L. (2022). *Manajemen Adaptif Sektor Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fitria, N., & Nawawi, A. (2023). *Strategi SDM Pemerintah dalam Penanganan Bencana: Pendekatan Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Graetz, dalam Noor Juliansyah. (2020). *Strategi Korporasi dan Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harjanto, A. (2023). *Manajemen Strategis Organisasi Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Mahendra, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hardani, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Hidayat, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Penanggulangan Bencana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lesmono, R. (2024). *Perencanaan SDM Strategis di Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Prenada Media.
- Lawrence, & Glueck. (2019). *Strategic Management and Business Policy*. Boston: McGraw-Hill.
- Lestari, I. P. (2022). *Strategi dan Implementasi Kebijakan Publik*. Malang: UB Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Prasetyo, H., & Handayani, M. (2021). *Penguatan Keterampilan Personel Bencana melalui Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta: Pusat Studi Manajemen Krisis.
- Putra, A. Y., & Santosa, W. (2022). *Perencanaan SDM dalam Organisasi Publik Era Disrupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, R. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Purwanti. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Kinerja*. Malang: UB Press.
- Ramadhan, D. A., & Sari, M. F. (2022). *Organisasi Adaptif dalam Manajemen Bencana*. Surabaya: Penerbit Bumi Sejahtera.
- Riyanto, B. (2024). *Peran Manajemen Puncak dalam Strategi SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Salusu, J. (2022). *Strategi Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Setiawati. (2020). Manajemen Strategi dalam Pemerintahan. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2017). Efektivitas Organisasi: Perspektif Multidimensional. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, R. A. (2021). Manajemen Bencana di Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- Sulistiwati, & Sulistio. (2017). Efektivitas Organisasi dan Pendekatan Multidimensional. Malang: UB Press.
- Sutarto, A. P. (2021). Manajemen Krisis dan Penanggulangan Bencana. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, H. (2021). Pengembangan Strategi Penanggulangan Bencana Daerah. Semarang: UNDIP Press.
- Wibowo, S. (2020). Manajemen Kinerja di Instansi Pemerintah. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Unesa University Press.
- Jurnal dan Artikel Ilmiah
- Akhmad. (2019). Efektivitas Operasi pada Sektor Publik. Jurnal Administrasi Negara, 8(1), 155–156.
- Astuti. (2019). Efektivitas Organisasi dan Faktor Penentu. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 7(2), 144–152.
- Fauzan, R., & Lestari, S. (2022). Kinerja Sektor Publik dalam Penanggulangan Bencana. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 14(2), 101–112.
- Firmansyah, A. (2022). Strategi Publik dalam Lingkungan yang Berubah. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, 12(2), 45–58.
- Fitriyah, N., & Hartono, E. (2023). Evaluasi Kompetensi Tenaga Penanggulangan Bencana. Jurnal Manajemen Bencana, 5(1), 55–68.
- Karli, et al. (2021). Implementasi Kebijakan dalam Pemerintahan. Jurnal Administrasi Negara, 19(1), 12–27.
- Kurniawan, R., & Nugroho, A. (2021). Manajemen Keterampilan dalam Respons Bencana. Jurnal Ilmu Sosial dan Kebencanaan, 9(2), 143–155.
- Lestari, W., & Wahyuni, D. (2022). Partisipasi Pegawai dalam Perencanaan Tanggap Darurat. Jurnal Pengembangan Organisasi, 5(1), 39–51.
- Noverman Duadji. (2021). Efektivitas Organisasi dalam Sektor Publik. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 88–97.
- Pramudito, A., & Nugroho, A. H. (2023). Perencanaan SDM dalam Organisasi Penanggulangan Bencana. Jurnal Administrasi Negara, 15(1), 45–57.
- Prasetyo, D. H., & Nuraini, R. (2022). Efektivitas Tim Tanggap Darurat. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 11(3), 234–246.
- Rahmadani, N., & Siregar, H. (2022). Pengembangan Kapasitas SDM. Jurnal Sosial Humaniora, 20(2), 88–99.
- Rahmawati, N., & Yuliana, R. (2023). Pelatihan Berkelanjutan untuk Penanggulangan Bencana. Jurnal Manajemen Pelayanan Publik, 7(1), 71–84.
- Rahmat, A., & Aryani, F. N. (2021). Tantangan Respons Bencana. Jurnal Kebencanaan

- dan Keamanan Nasional, 5(1), 60–72.
- Samsudin, A., & Hariani, I. (2021). SOP dan Mutu Kerja. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 9(2), 92–105.
- Sari, D., & Widiyanto, A. (2021). Pembelajaran Berbasis Pengalaman. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 14(1), 56–68.
- Setiawan, D., & Nugraha, A. (2023). *Evaluasi dan Pembelajaran Organisasi*. Penerbit Cakrawala Bencana.
- Susanto, R., & Zulfikar, M. (2021). Kolaborasi Lintas Sektor. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 8(3), 201–215.
- Suwondo, H., & Mahardika, Y. (2021). Efektivitas Strategi SDM. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(2), 89–102.
- Syam. (2020). Efektivitas Output dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 128–135.
- Tania. (2018). Implementasi Strategi di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Strategis*, 7(1), 112–119.
- Wulandari, S., & Hidayat, R. (2023). Organizational Learning. *Jurnal Pengembangan Organisasi Publik*, 6(2), 94–107.
- Yulia, M. (2021). Evaluasi Efektivitas Program. *Jurnal Ilmu Manajemen Publik*, 8(2), 201–215.
- Yuniarti, D., & Farhan, M. (2021). Membangun Kemandirian Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 59–73.
- Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 42.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pendanaan dan Pengelolaan Bantuan Penanggulangan Bencana. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 43.