

Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kebencanaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan

Heru Adi Putranto¹⁾

¹⁾Program Studi Administrasi Negara, STIA Satya Negara
Jl. Sukerejo Sukatani Kenten Palembang
Email : heruyess7565@gmail.com¹⁾

Abstract

This research focuses on the performance of employees in the Regional Disaster Management Agency of the Province of South Sumatra in particular through Education and Training. This research is descriptive research with a qualitative approach. This study intends to describe and analyze the performance of employees in the Regional Disaster Management Agency in the Province of South Sumatra, especially Education and Training (Diklat). The performance of the environment in the Regional Disaster Management Agency in the Province of South Sumatra is applied to Education and Training (Diklat) carried out by the Regional Disaster Management Agency of South Sumatra Province. Data measurement techniques used in the step of collecting data on Education and Training (Diklat) in the Regional Disaster Management Agency of South Sumatra Province are in-depth interview techniques. The method used to obtain data is by conducting question and answer activities on a number of questions both verbally and answered verbally as well.

The results of data analysis are strengthened by interview data analysis, it was found that the performance of the employees of the South Sumatra Provincial Disaster Management Agency is good, this can be seen from the performance in completing the tasks carried out by each employee both time and maximum work results.

Keywords : Education, Training and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan Pada kinerja pegawai dalam di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan khususnya melalui Pendidikan dan Pelatihan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud menggambarkan dan menganalisis kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Sumatera Selatan khususnya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Pelaksanaan kinerja dilingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Sumatera Selatan yang diterapkan pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang di laksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik pengukuran data yang dipergunakan dalam langkah mengumpulkan data mengenai Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan yaitu teknik wawancara mendalam. Metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan jalan melakukan kegiatan tanya jawab atas sejumlah pertanyaan baik secara lisan dan dijawab secara lisan pula.

Hasil analisis data yang diperkuat dengan analisis data wawancara, maka ditemukan simpulan yaitu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan sudah bagus, hal ini terlihat dari kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diemban oleh masing-masing pegawai baik ketetapan waktu maupun hasil kerja yang maksimal.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawainya) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, penekanan biaya operasional, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Sumsel telah menyelenggarakan dan mengikut sertakan seluruh pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan serta pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) serta penghasilan yang besar bagi pegawai tersebut. Badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumsel (BPBD) telah menetapkan syarat-syarat promosi jabatan bagi para pegawainya. Syarat-syarat ini berpengaruh pada kesempatan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan adalah baiknya hasil penilaian kerja pegawai (PKP) dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai yang diperoleh pegawai. Penilaian Prestasi Kerja (PKP) badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumsel dilakukan oleh Kepala Unit Kerja kepada bawahannya seperti Kepala Divisi, Kepala Cabang, Kepala Instalasi, Kepala Bidang dan Kepala Bagian dengan format penilaian yang telah disediakan oleh perusahaan. Penilaian kinerja pegawai (PKP) ini dilakukan satu kali dalam 6 (enam) bulan. Sedangkan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai dilakukan setiap satu tahun sekali dan tata cara pelaksanaan penilaiannya juga telah diatur sesuai ketentuan perusahaan. Namun ada hal-hal yang masih membutuhkan perhatian dari manajemen perusahaan adalah proses seleksi bagi para pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat untuk diikutsertakan dalam promosi jabatan. Hal ini penting untuk diketahui setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi (promosi) di badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi sumsel. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas perusahaan oleh para pegawai. Dari kenyataan sehari-hari yang dapat diamati di

lapangan, kondisi ketidak disiplin kerja pegawai masih terlihat.

Selain daripada gaji bulanan, pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumsel (BPBD) diberikan beberapa bentuk insentif seperti cuti tahunan, Tunjangan Hari Raya (THR), Bantuan Akhir Tahun (BAT) dan insentif tahunan. Keseluruhan insentif tersebut dibayarkan kepada seluruh pegawai setiap tahunnya dengan waktu pemberian ditetapkan oleh perusahaan. Adapun besarnya nilai insentif yang tersebut di atas adalah sebesar satu bulan gaji masing-masing pegawai. Besarnya jasa produksi yang diterima pegawai didasarkan pada lama masa kerja pegawai, sedangkan besarnya sisa hasil usaha (SHU) berdasarkan sisa total pendapatan dikurangi biaya operasional (profit) perusahaan dalam setahun dan kemudian dibagikan kepada pegawai sesuai masa kerja dan jabatan yang diemban. Mengingat besarnya pemberian kedua bentuk insentif ini didasarkan kepada lama masa kerja dan jabatan yang diemban, maka sebahagian pegawai yang memiliki masa kerja relatif baru/pegawai baru atau pegawai senior yang tidak memiliki jabatan akan menerima insentif jasa produksi dan sisa hasil usaha (SHU) relatif kecil dibanding pegawai lainnya. Insentif tambahan lain seperti uang kerajinan dan uang transport juga menuai komplain dari sebahagian pegawai. Uang transport misalnya hanya diberikan kepada pegawai urusan lapangan/urusan luar kantor dan juga ada uang transport untuk operasional kendaraan dinas fungsionaris perusahaan. Hal ini menjadikan ketimpangan di antara pegawai administrasi dan pegawai lapangan (urusan luar kantor).

Berdasarkan UUD 1945 pada alenia ke empat yang menyatakan antara lain bahwa "Negara melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesi serta memajukan kesejahteraan umum". Dalam pernyataan ini mempunyai makna, bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan hak-hak dasar, termasuk perlindungan dan hak untuk bebas dari rasa takut, ancaman, resiko termasuk dampak bencana. Perlindungan atas hak-hak dasar ini menjadikan suatu kewajiban pemerintah untuk mewujudkannya dalam bentuk program-program yang sesuai dalam pernyataan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dalam penanggulangan bencana di Provinsi Sumsel, dengan di laksanakan pendidikan dan pelatihan teknis penanggulangan bencana merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaharui wawasan kebencanaan dan menerapkan dalam kegiataninstruksi dan pengawasan bahwa serta transfer informasi dalam bentuk pelatihan, memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan peserta, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan tehnik oprasional, mampu memahami komponen dan esensi dasar SDM sebagai suatu potensi dinamis yang berperan penting dalam mencapai tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Kepala pelaksana Provinsi Sumsel,

H. Muhammad Iriansyah beliau mengungkapkan bahwa manajemen penanggulangan bencana sangat penting dalam upaya penanggulangan bencana dan diharapkan dengan adanya pelatihan dasar manajemen bencana ini setiap peserta lebih tanggap dan siaga menghadapi bencana, karena daerah Provinsi Sumsel sedikit rawan bencana. Peserta pelatihan juga harus sadar bahwa mereka bekerja di bidang kebencanaan harus siap dan siaga selama 24 jam penuh karena BPBD berbeda dengan SKPD lainnya. Apalagi provinsi sumsel sering terjadi bencana di antaranya banjir di Kelurahan 20 Ilir Kec. Ilir Timur I, Kelurahan Kalidoni, Kemuning. Materi yang di dapat peserta dalam pelatihan dasar manajemen bencana, diantaranya dinamika kelompok, prinsip dasar penanggulangan bencana, kerja sama multi pihak, manajemen pemulihan bencana, manajemen informasi dan komunikasi, manajemen tanggap darurat, manajemen pemulihan bencana, manajemen logistik dan peralatan, terahir peserta mengikuti post test. Setelah mengikuti pelatihan dasar manajemen penanggulangan bencana peserta di harapkan mampu memahami dan menerapkan dasar manajemen penanggulangan bencana dengan baik dan benar, serta meningkat kan pengetahuan dan pemahaman manajemen pegawai di lingkungan badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi, Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumsel beserta SKPD terkait.

Berdasarkan Latar Belakang di atas Penulis Tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Peranan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kebencanaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumsel.**

A. Pengertian Peranan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Mondy dan Noe (1989 : 224-225), Serta Maggison (1985 : 229), mendefinisikan pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan menambah wawasan dan pengetahuan.

Secara etimologi pendidikan atau education berasal dari kata *education* atau secara *educio* yang secara harfiah berarti saya berlatih atau saya belajar. Berlatih adalah upaya yang di lakukan untuk memahami sebuah keterampilan tertentu. Proses latihan merupakan sebuah proses belajar dengan melakukan sesuatu. Dalam dunia pendidikan, proses belajar untuk memahami sesuatu akan merujuk pada kata pendidikan.

Pendidikan dapat di artikan segala usaha yang dilakukan untuk mengetahui dan memahami segala sesuatu mengenai objek yang di pelajari.

Pada kamus besar bahasa indonesia memandang bahwa pendidikan dilakukan secara individu. Individu akan memperoleh pandangan yang ia dapat setelah melakukan proses belajar baik secara individu maupun belajar secara berkelompok.

Diklat menurut perspektif Ahwood dan Dimmoel (1999:32) : Pendidikan lebih bersifat teoritis dalam

pengetahuan umum sosial dan berakibat pada kebutuhan perorangan, sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang. Pararel dengan terminologi teoritis di atas nadler dan nadler dalam Atmosoeperto (2000:29), Mondy dan Noe (1989:224-225), serta Menggison (1985:229) mendefinisikan diklat sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini proses desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok organisasi.
3. Pengembangan merupakan proses pembelajaran untuk pertumbuhan seseorang, mengaplikasikan, informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih sering di kaitkan dengan pendidikan level manajer dalam area yang lebih luas, komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain. Menurut S.P. Siagian pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar dapat meningkatkan cara berfikir dan bertindak agar lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pengertian pelatihan dikemukakan oleh Andrew E. Sikula dalam Martoyo (2000: 63), "*training is short-terms aducational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose*". Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Menurut Mangkuprawira S. (2004:135) Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang, sedangkan Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera.

Sedangkan pengertian Pelatihan menurut Wursanto (1989: 60) adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari,

dengan jalan mengem-bangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil bahwa Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari pendidikan dan pelatihan prajabatan serta pendidikan dan pelatihan dalam jabatan.

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai Negeri Sipil, disamping pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas, dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

B. Kinerja pegawai

Pada dasarnya, perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan di anggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta berkompetisi, menurut Wibowo (2007: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan masyarakat. Menurut Robert L.Malthis dan John H. Jackson (2006: 133) kinerja adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

1. Kemampuan individual
 - a. Bakat
 - b. Minat
 - c. Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
 - a. Motivasi
 - b. Etika kerja
 - c. Kehadiran
 - d. Rancangan tugas
 - e. Dukungan organisasi

D. Penyampaian Pelatihan

Apapun jenis pelatihan yang dilakukan, sejumlah pendekatan pelatihan dan metode berbeda dapat digunakan. Pertumbuhan dari teknologi pelatihan memperluas pilihan-pilihan yang tersedia secara berkelanjutan. Apapun pendekatan yang digunakan, berbagai pertimbangan harus diseimbangkan ketika memilih metode-metode pelatihan.

Variabel-variabel yang secara umum dipertimbangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:321) adalah :

- a. Sifat pelatihan
- b. Bahan pelatihan

- c. Jumlah peserta pelatihan
- d. Individual versus tim
- e. Dilakukan sendiri versus dibimbing
- f. Sumber-sumber daya pelatihan
- g. Biaya-biaya
- h. Lokasi geografis
- i. Waktu yang diberikan

E. Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat di klasifikasikan kedalam berbagai cara. Beberapa pengelompokan yang umum menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:318) meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan.
2. Pelatihan atau teknis pekerjaan memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif
5. Menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

F. Pengertian Bencana

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang di sebabkan, baik oleh faktor alam dan atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak.

G. Faktor-faktor penyebab bencana

Menurut Nurjanah dkk (2013:21) menyatakan terdapat tiga penyebab terjadinya bencana yaitu : (1) Faktor alam (*natural disaster*) karena fenomena alam dan tanpa ada campur tangan manusia, (2) Faktor non – alam (*non-natural disaster*) yaitu bukan karena fenomena alam dan juga bukan akibat perbuatan manusia, (3) Faktor sosial atau manusia (*man-made disaster*) yang murni akibat perbuatan manusia, misalnya konflik horizontal vertikal, dan terorisme.

Menurut UNDRO (1992) dikutip oleh Nurjanah (2013 : 22) ada beberapa faktor mempengaruhi timbulnya kerentanan, adalah (1) berada di lokasi berbahaya (2) kemiskinan, (3) perpindahan penduduk dari desa ke kota, (4) kerusakan dan penurunan kualitas lingkungan, (5) penambahan penduduk yang besar, (6) perubahan budaya, dan (7) kurangnya informasi dan kesadaran.

Sedangkan menurut Eko Teguh Paripurno dalam Nurjanah dkk (2013:22), sumber ancaman bencana

dapat di kelompokkan ke dalam empat sumber ancaman, yaitu:

1. Sumber ancaman klimatologis adalah sumber ancaman yang di timbulkan oleh pengaruh iklim, dapat berupa rendah dan tingginya curah hujan.
2. Sumber ancaman geologis yaitu sumber ancaman yang terjadi oleh adanya dinamika bumi, baik berupa pergerakan lempeng bumi, bentuk dan rupa bumi, jenis dan penyusunana bumi.
3. Sumber ancaman industri dan kegagalan teknologi maupun kesalahan pengelolaan suatu proses industri, pembuangan limbah, polusi yang di timbulkan, atau dapat pula akibat proses persiapan produksi.
4. Faktor manusia juga merupakan salah satu sumber ancaman perilaku atau ulah manusia, baik dalam pengelolaan lingkungan, perebutan sumber daya, permasalahan ras dan kepentingan lainnya serta akibat dari sebuah kebijakan yang berdampak pada sebuah komunitas pada dasarnya merupakan sumber ancaman.

H. Jenis-jenis Bencana Alam di Indonesia

Karakteristik perlu diidentifikasi dan dipaha-mi oleh aparat pemerintah dan masyarakat terutama yang tinggal di daerah atau wilayah rawan bencana. Upaya mengenal karaktristik bencana yang sering dilakukan merupakan suatu upaya mitigassi, sehingga diharapkan apabila terjadi dampak dapat dikurangi.

Berikut deskripsi dari sejumlah jenis-jenis bencana yang sering terjadi di Indonesia menurut Nurjanah dkk (2013:24), yaitu sebagai berikut:

1. Banjir
2. Tanah Longsor
3. Kekeringan
4. Kebakaran lahan dan hutan
5. Angin badai
6. Gempa bumi
7. Tsunami
8. Letusan gunung api

I. Dampak Bencana

UNDRO (1992) yang dikutip oleh Nurjanah dkk (2013:33) mengatakan , bencana serius dapat mengganggu inisiatif pembangunan dalam beberapa cara, termasuk: (1) hilangnya sumber-sumber daya, (2) gangguan terhadap program-program, (3) pengaruh pada iklim investasi, (4) pengaruh pada sektor non formal, dan (5) destabilisasi politik.

Sedangkan menurut Benson and Clay (2004) dalam Nurjanah dkk (2013:35) menyatakan bahwa bencana dapat di bagi ke dalam tiga bagian, yakni:

1. Dampak langsung(*direct impact*)
Meliputi kerugian finansial dari kerusakan aset ekonomi, misalnya rusaknya bangunan tempat tinggal, infrastruktur, lahan pertanian dan lain-lain.
2. Dampak tidak langsung (*indirect impact*)
Meliputi berhentinya proses produksi, hilangnya *output* dan sumber penerimaan.

3. Dampak sekunder (*secondary impact*)

Meliputi terhambatnya pertumbuhan ekonomi, terganggunya rencana pembangunan yang telah di susun, meningkatnya defisit neraca pembayaran, meningkatnya angka kemiskinan dan lain-lain.

J. Manajemen Bencana

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana mendefinisikan bahwa manajemen bencana(*disaster managemen*) sebagai serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, rehabilitasi dan rekontruksi.

Menurut Nurjanah dkk (2013:42) mengatakan bahwa manajemen bencana (*disaster managemen*) adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari bencana beserta segala aspek yang berkaitan dengan bencana, terutama resiko bencana dan bagaimana menghindari resiko bencana. Manajemen bencana merupakan proses dinamis tentang bekerjanya fungsi-fungsi manajemen yang meliputi dari peren-canaan (*planing*),pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*control-ling*). Sedangkan menurut W.Nick Carter dalam Nurjanah (2013:44) definisi manajemen bencana yaitu:

“an applied science which seeks, by the systematic observation and analysis, of disaster to improve measure relating to prevention, mitigation, preparedness, emergency response and recorvery”.

Selanjutnya dalam wikipedia, Emergency Manajemen (2007) mengemukakan bahwa penanggu-langan bencana adalah proses yang terus menerus dimana setiap individu, kelompok, dan masyarakat berusaha mengatur resiko untuk menghindaari atau memperbaiki dampak dari suatu bencana yang di hasilkan dari suatu musibah.

K. Prinsip-prinsip manajemen bencana

Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana pasal 3 disebut bahwa azas atau prinsip-prinsip manajemen penanggulangan bencana yaitu: kemanusiaan, keseimbangan, keselarasan, ketertiban dan kepastian hukum, kebersamaan, kelestarian lingkungan hidup, ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, Nurjanah dkk (2013:45) mengemukakan bahwa penanggulangan bencana harus di dasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Cepat dan tepat
Bahwa penanggulangan bencana dilaksanakan dengan secara cepat dan tepat dan tepat sesuai dengan tuntutan keadaan.
2. Prioritas
Prioritas dimaksudkan sebagai penanggualangan bencana yang harus mengutamakan kelompok rentan.
3. Koordinasi dan Keterpaduan
Koordinasi dimaksudkan sebagai penanggu-langan bencana yang didasarkan oleh koordinasi yang baik dan saling mendukung. Sedangkan keterpaduan dimaksudkan sebagai upaya penanggulangan

bencana dilaksanakan oleh berbagai sektor secara terpadu yang di dasarkan pada kerja sama yang baik dan saling mendukung.

4. Berdayaguna dan Berhasilguna

Dalam mengatasi kesulitan masyarakat di lakukan dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya yang berlebihan.

5. Transparansi dan Akuntabilitas

Transparansi di maksudkan bahwa penanggulan bencana dilakukan secara terbuka dan dapat di pertanggung jawabkan. Sedangkan akuntabilitas adalah bahwa penanggulangan bencana dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara etik dan hukum.

6. Kemitraan

Penanggulangan bencana harus melibatkan berbagai pihak secara seimbang.

7. Pemberdayaan

Penanggulangan bencana dilakukan dengan melibatkan korban bencana secara aktif

8. Non diskriminatif

Penanggulangan bencana tidak memberikan perlakuan yang berbeda terhadap jenis kelaamin, suku, agama, ras, dan aliran politik apapun.

9. Non-proselitis

Dalam penanggulangan bencana dilarang menyebarkan agama dan atau keyakinan.

L. Tahapan Penanggulangan Bencana

Tahapan Penanggulangan Bencana yang dilakukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumsel sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Pra Bencana

Tujuan : Pengurangan Resiko Bencana
 Manajemen : Manajemen Resiko Bencana
 Penyelenggaraan : Situasi tidak terjadi bencana dan situasi terdapat potensi bencana

Kegiatan :

- a. Pencegahan bencana adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan resiko bencana, baik melalui pengurangan ancaman bencana (situasi tidak terjadi bencana).
- b. Mitigasi (*mitigation*) adalah serangkaian upaya untuk mengurangi resiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana (situasi terdapat potensi bencana).

2. Tahapan Saat Bencana

Tujuan : Penanganan darurat
 Manajemen : Manajemen darurat
 Penyelenggaraan : Situasi tanggap darurat

Kegiatan :

- a. Tanggap darurat (*emergency response*) yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang di timbulkan, yang meliputi kegiatan

penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungs, penyelamatan, serta pemulihan prasarana dan sarana.

3. Tahapan Pasca Bencana

Tujuan : Pemulihan
 Manajemen : Manajemen Pemulihan
 Penyelenggaraan : Situasi tanggap darurat

Kegiatan :

- a. Rehabilitasi yaitu perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pasca bencana dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalanya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pasca bencana.
- b. Rekonstruksi yaitu pembangunan kembali semua prasarana dan sarana kelembagaan wilayah pasca bencana, baik pada tingkat pemerintahan maupun masyarakat dengan sasaran utama tumbuh dan berkembangnya kegiatan perekonomian sosial dan budaya, tegaknya hukum dan keterlibatan, dan bangkitnya peran serta masyarakat segala aspek kehidupan bermasyarakat pada wilayah pasca bencana.

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan.

Pelatihan atau teknis pekerjaan memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

Pelatihan perkembangan dan inovatif menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan

2. Pembahasan

Diklat dilingkungan badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumatera selatan pada pelaksanaannya dilakukan secara klasikal.

Penyelenggaraan diklat secara klasikal adalah penyelenggara diklat yang dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung antara peserta dan tenaga pengajar.

1. Pelatihan

- a. Pembelajaran dalam Pendidikan yaitu tentang tata cara penggunaan alat-alat dan mempelajari cara cepat tanggap dalam menghadapi bencana yang ada di Provinsi Sumatera Selatan
- b. Pengetahuan mengenai tentang pelatihan (diklat) dan mampu memahami dasar pelatihan manajemen bencana diharapkan para peserta pelatihan akan memperoleh pemahaman dan pengetahuan.

2. Pendidikan

- a. Pembelajaran dalam Pelatihan untuk membentuk pegawai baru, kepada kepala atau supervisor yang telah berpengalaman (senior) diharapkan memperlihatkan suatu contoh-contoh pekerjaan yang baik dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan kongkrit yang akan dikerjakan oleh pegawai baru tersebut setelah pelatihan terakhir
 - b. Pendidikan dalam Pelatihan pada penelitian ini adalah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional aparatur badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumatera selatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan
3. Kinerja Pegawai
- a. Melindungi masyarakat dari ancaman bencana merupakan tanggung jawab yang di emban oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD) merupakan bagian dari hak-hak dasar warga negara indonesia agar mencapai tujuan yang telah direncanakan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD)
 - b. Dilaksanakannya diklat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD) Provinsi sumatera selatan untuk mencapai tujuan yang sesuai di tentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD) sehingga memberikan kepuasan bagi masyarakat tersendiri
- Dari uraian diatas maka penulis berpendapat menunjang suatu kegiatan terutama di bidang pendidikan dan pelatihan dalam meningkat kan kinerja pegawai sehingga sesuai pencapaian tujuan mengenai kinerja pegawai.

Dengan demikian diharapkan profil ini bermanfaat sebagai pedoman dan pengetahuan baik oleh segenap jajaran pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD) maupun pihak yang membutuhkan informasi mengenai badan penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan (BPBD) yang bertanggung jawab dalam penanggulangan bencana.

3. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan atas dasar atau permasalahan utama yaitu tentang Peranan pendidikan dan pelatihan (diklat) kebencanaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan, yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini.

Peranan Pendidikan dan Pelatihan sangat berperan penting dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sumatera Selatan dengan adanya diklat kinerja pegawai dapat berjalan sesuai dengan tujuan BPBD Provinsi Sumatera Selatan.

Buktinya : jika tidak ada Pendidikan dan Pelatihan maka akan terjadi kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam menanggulangi bencana yang ada di Provinsi Sumatera Selatan.

Daftar Pustaka

- Agustina, Ika, Hartati. 2005. *Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan*
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen kinerja*.
- Dwi Siswoyo. Dkk. 2007. *Ilmu pendidikan*
- Hermasja Dan Azhari. *Indifikasi kebutuhan diklat bahan ajar diklat kewidyaiswaraan tingkat pertemanan*. Jakarta: LAN. 2002
- Haryono, Anung. *Analisis kebutuhan pelatihan/pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Supardi. 2017. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA Satya Negara. 2017
- www.sarjanaku.com/pengertianperanan
- <https://www.slideshare.net>
- www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai--menurut.html?m=1
- <http://www.scribd.com/mobile> Diakses :13 oktober 2017 : 12.00
- <http://bnpb.go.id> Diakses : 13 Oktober 2017 : 13.00
- <http://afidburhanudin.wordpress.com> Diakses : 13 Oktober 2017 : 14.00
- Ria, Noviana. 2007. *Pengaruh pelatihan terhadap produktipitas kerja karyawan* (Study pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan).
- Soeprihanto, Jhon. 2001. *Penilaian kinerja dan Pengembangan karyawan*. Edisi pertama. Cetakan Kelima BPFE. Yogyakarta.