

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga untuk sebuah organisasi. Setiap organisasi menghadapi tantangan dalam mempersiapkan diri menghadapi globalisasi dalam bidang perekonomian agar memperoleh keuntungan secara maksimal dan juga mengurangi kerugian yang ditimbulkan akibat dari persaingan global salah satunya dengan melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Kehadiran sumber daya manusia berkualitas tinggi memainkan peran penting dalam mengatasi beragam kesulitan dan mencapai tujuan akhir organisasi secara efektif. Sebab, pengembangan SDM memiliki dampak yang substansial untuk seluruh aspek dan domain, apapun kapasitas sumber daya organisasi. Namun, tanpa tenaga kerja yang kompeten, hasil yang diinginkan tidak akan tercapai (Prasetyo & Yuniarti, 2014).

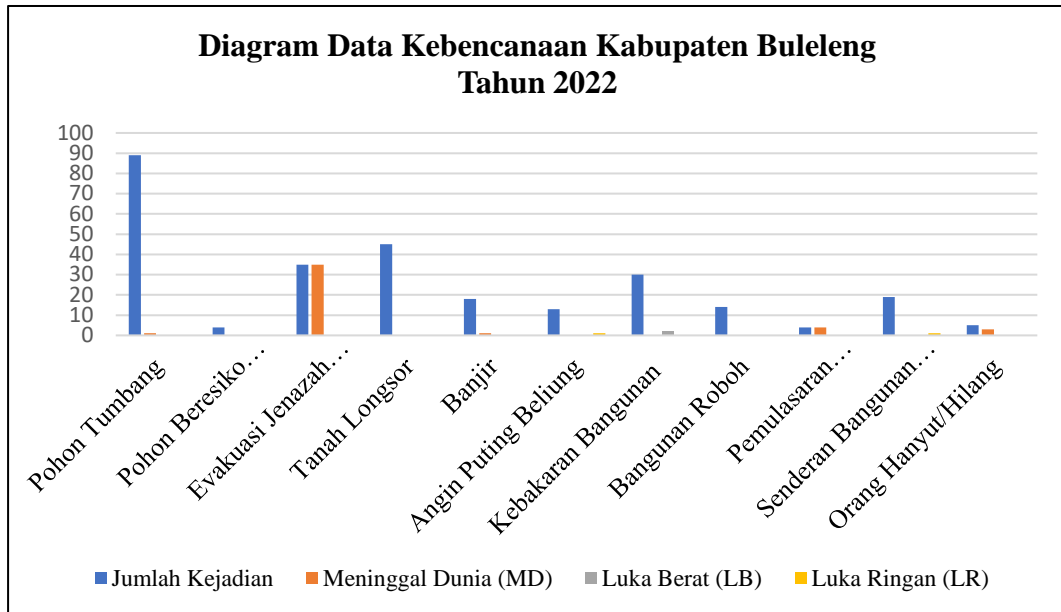
Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, tentu harus mengetahui terlebih dahulu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam menjalankan kegiatannya, organisasi perlu untuk secara berkelanjutan melaksanakan pelatihan serta memotivasi para karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan semangat karyawan dapat meningkat sehingga setiap pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan optimal.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng (BPBD Kabupaten Buleleng) ialah lembaga pemerintahan non kementerian yang dibentuk pada tahun 2010. BPBD kelembagaannya dibentuk mengacu kepada Perda Kabupaten Buleleng No. 5 Tahun 2022 terkait dengan Perubahan Ketiga Terkait dengan perda no. 13 Tahun 2016 berkaitan dengan Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah BPBD Kabupaten Buleleng dengan tugas pokok melakukan, menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang penanggulangan bencana serta Peraturan Bupati Buleleng No. 49 Tahun 2010 terkait dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng. Oleh

karena itu, BPBD Kabupaten Buleleng dipimpin oleh Sekretaris Daerah secara *ex-officio* yang juga menjabat sebagai Kepala Badan. Tanggung jawab utama BPBD Kabupaten Buleleng adalah mengawasi, mengembangkan, mengoordinasikan, dan menegakkan kebijakan teknis terkait penanggulangan bencana, serta menjamin akuntabilitas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah khusus di sektor ini.

Buleleng adalah sebuah kabupaten di Provinsi Bali yang terletak pada letak geografis antara 08°03'40" - 08°23'00" Lintang Selatan dan 114°25'55" - 115°27'28" Bujur Timur (BPS Kabupaten Buleleng, 2021). Potensi bencana yang ada di Kabupaten Buleleng antara lain banjir, tanah longsor, angin puting beliung, kebakaran, pohon tumbang, gelombang pasang, kekeringan, penyakit (wabah), dan gempa bumi. Terjadinya bencana yang mungkin terjadi bergantung pada ciri-ciri spesifik wilayah geografis. Misalnya daerah perbukitan seperti pada jalur Denpasar-Singaraja yang rawan mengalami tanah longsor dan pohon tumbang terutama pada saat memasuki musim penghujan serta sebagian besar wilayah Kabupaten Buleleng yang berada di pesisir pantai tentunya rawan akan bencana tsunami dan juga gelombang pasang air laut. Berdasarkan laporan dari BPBD Kabupaten Buleleng, intensitas bencana yang ada di Kabupaten Buleleng semakin tahun terus mengalami peningkatan. Meningkatnya kejadian bencana di Indonesia, khususnya di Kabupaten Buleleng, mendorong seluruh pemangku kepentingan menyadari pentingnya memasukkan pertimbangan bencana ke dalam upaya pembangunan. Terjadinya bencana tanah longsor dan banjir pada awal tahun 2017 membuat para pelaku dan pelaksana pembangunan di Kabupaten Buleleng menyadari perlunya memberikan perhatian khusus terhadap wilayah-wilayah yang rentan terhadap bencana, baik bencana alam maupun non alam. Berikut ini merupakan data jenis bencana yang terjadi di Kabupaten Buleleng sepanjang tahun 2022.

Gambar 1.1 Data Kebencanaan Kabupaten Buleleng 2022



Sumber: BPBD Kabupaten Buleleng

Prabu (2013:67) mengartikan kinerja karyawan sebagai output kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan bagi individu didalam jangka waktu tertentu, menyesuaikan pada tugas yang diberikan. Permasalahan terkait kinerja yaitu tidak maksimalnya capaian target kinerja yang telah ditetapkan, selain itu kurangnya dokumentasi atau rekap data kinerja pada tahun-tahun sebelumnya dikarenakan baru memanfaatkan sistem komputerisasi baru-baru ini. Dalam hal ini, kinerja BPBD Kabupaten Buleleng salah satunya ditinjau dari Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2022. Berdasarkan hasil survei tersebut, Indeks kepuasan masyarakat terhadap seluruh item pelayanan yang diberikan BPBD Kabupaten Buleleng pada tahun 2022 sebesar 85,26 menunjukkan tingkat kepuasan keseluruhan yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan kepada pegawai bidang kedaruratan dan logistik, terdapat permasalahan terkait lambatnya proses dalam penyaluran logistik ke wilayah bencana dan lambatnya penanganan bencana dikarenakan luasnya wilayah Kabupaten Buleleng. Hal ini juga dipengaruhi oleh lokasi kantor dan bencana yang umumnya memiliki jarak yang jauh antara satu dengan lainnya sehingga menjadikan kegiatan penanganan dan penanggulangan bencana menjadi sedikit lambat. Permasalahan terkait kinerja lainnya yaitu masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau terlambat mengisi

absensi walaupun sebenarnya pegawai tersebut telah datang sebelum jam masuk kantor. Cara yang umum yang bisa dilaksanakan suatu instansi dalam peningkatan kinerja yakni dengan pelatihan dan motivasi kerja. Armstrong dan Baron (1998) mengidentifikasi beberapa aspek yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang tinggi, seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, remunerasi, dan budaya organisasi. Peningkatan keterampilan dan kompetensi dapat dicapai dengan melaksanakan pelatihan pegawai. Pegawai yang telah mengikuti program pelatihan kerja secara komprehensif akan memiliki pengalaman dan keterampilan yang luas sehingga akan berdampak positif terhadap kinerjanya pada tingkat yang semakin tinggi. Kemudian, karyawan yang memiliki motivasi baik dalam bekerja tentu bisa lebih bersemangat didalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang baik. Dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan serta meningkatkan motivasi kerja maka diharapkan kinerja karyawan menjadi meningkat.

Mangkuprawira (2002:135) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu prosedur sistematis untuk menanamkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu untuk meningkatkan kemahiran karyawan dan memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif, selaras dengan tolok ukur yang ditetapkan. Dalam hal pelatihan, BPBD Kabupaten Buleleng cukup memperhatikan aspek pelatihan dengan baik yaitu dengan rutin mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga atau instansi lain dan mengirimkan utusan pegawainya untuk mengikuti pelatihan tersebut. Dalam konteks ini, Pelatihan meliputi prosedur lengkap untuk memperoleh informasi dan kemampuan, yang meliputi instruksi evakuasi korban bencana, pemanfaatan alat pemadam api ringan (APAR), dan evaluasi cepat kebutuhan yang timbul akibat bencana. Sumber daya manusia di BPBD Kabupaten Buleleng memiliki pemahaman yang sangat minim terhadap pemanfaatan sarana dan prasarana dalam penanggulangan bencana (penyelamatan), sehingga berdampak negatif terhadap hasil kinerja di lapangan. Misalnya, terbatasnya jumlah polisi yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan gergaji mesin, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam prosedur penanganan sampai petugas dengan keahlian yang diperlukan tersedia. Selain itu, program pelatihan yang diikuti juga kebanyakan berfokus pada bidang

administrasi perkantoran sehingga menyebabkan masih kurangnya program pelatihan dibidang teknis kebencanaan khususnya pada situasi penanganan bencana di lapangan. Adapun beberapa program pelatihan yang telah diikuti secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1 Program Pelatihan Kerja yang Diikuti Pegawai

Jenis Pelatihan	Keterangan
Bimbingan Teknis (Bimtek) Peta Proses Bisnis	Merupakan kegiatan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai dalam bidang pengumpulan atau pembuatan diagram kinerja.
Pelatihan Fasilitator Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) Provinsi Bali	Pelatihan ini bertujuan agar para fasilitator nantinya dapat melatih dan juga mengajarkan kepada para pihak lainnya di wilayah Kabupaten Buleleng untuk dapat mencegah penyebaran wabah penyakit kuku dan mulut (PMK).
Bimbingan Teknis (Bimtek) Gerakan Nasional Bumi dan Bencana	Merupakan kegiatan pelatihan yang dilangsungkan melalui bertujuan membuat peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam bidang pembuatan aplikasi dan penginputan pelaksanaan kegiatan-kegiatan prioritas BPBD Kabupaten Buleleng.
<i>Insarag Regional Response Exercise Asia-Pasific Earthquake</i>	Kegiatan pelatihan ini diikuti oleh Kepala Pelaksana BPBD Bersama Analis Bencana pada September 2022. Dalam kegiatan ini disimulasikan kondisi sedang menghadapi bencana gempa bumi.
<i>Government Transformation Academy (GTA)</i>	Akademi ini ialah aspek dari program <i>Digital Talent Scholarship</i> yang bertujuan dalam meningkatkan keterampilan pegawai dalam mendukung pesatnya transformasi digital organisasi pemerintah. Adapun tema-tema program pelatihan yang diikuti yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Desain Grafis Junior</i> • <i>Digital Public Relation</i> • <i>Social Media Analysis</i> • <i>Junior Officer Operator</i>
Pelatihan Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Program pelatihan ini bertujuan agar pegawai dapat memahami kriteria dan ruang lingkup dalam

	penyusunan SKP serta penyusunan indikator kinerja utama.
Pelatihan Arsip Dokumen	Kajian kearsipan merupakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang khusus berkonsentrasi pada penatausahaan arsip dokumen dan naskah. Pelatihan ini menyadari pentingnya peran arsip dalam memastikan berfungsinya suatu organisasi secara efisien. Selain itu SDM merupakan aset berharga bagi sebuah instansi untuk menangani kearsipan sehingga perlu untuk ditingkatkan kemampuan dan profesionalismenya.
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Teknis Penanggulangan Bencana	Bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia pemangku kebijakan dan pelaku <i>teknis penanggulangan bencana</i> baik di pusat ataupun daerah supaya mampu cepat dan tanggap dalam melakukan penanggulangan terhadap bencana yang terjadi.

(Sumber: BPBD Kabupaten Buleleng, 2022)

Menurut Bangun (2012), motivasi kerja mengacu pada upaya yang disengaja untuk membujuk individu agar secara konsisten menunjukkan perilaku yang diinginkan. Merupakan tanggung jawab manajer untuk memberikan pengaruh ini pada bawahan atau karyawannya. Terdapat sedikit permasalahan dalam hal motivasi kerja yaitu karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja sehingga minimnya keinginan untuk bersaing ataupun mengembangkan kemampuan yang terdapat dalam diri, hal tersebut diakibatkan oleh beban kerja sehari-hari. Permasalahan tersebut umumnya terjadi pada pegawai ASN senior sehingga mengalami penurunan semangat dalam bekerja dikarenakan kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan secara berulang-ulang. SDM pada BPBD Kabupaten Buleleng secara umum kurang mempunyai daya paham yang baik berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pada saat kondisi tanggap darurat dikarenakan kurangnya motivasi untuk belajar sehingga menyebabkan ketidaktahuan dalam bertindak. Misalnya kurang mengetahui apa yang harus dan hendak dilaksanakan berhubungan rincian keberlangsungan tugas pada saat tanggap darurat sehingga respons dan penanganan kebencanaan menjadi cenderung lamban. Namun secara keseluruhan, BPBD Kabupaten Buleleng telah berupaya menjaga dan mempertahankan motivasi kerja para pegawai melalui pemenuhan kondisi

lingkungan kerja yang memadai, fasilitas kerja, serta rutin mengikuti program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan lebih produktif dan juga dapat menyelesaikan permasalahan yang ditemui dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan dan motivasi kerja tentu mempunyai dampak substansial untuk kinerja pegawai. Inipun senada dengan temuan Wahyuni & Suryalena (2017), jika tingginya motivasi kerja dan pelatihan yang diberikan otomatis akan makin meningkat juga kinerja karyawannya. Selanjutnya didukung temuan Eliyana, dkk (2020) dimana pelatihan dan motivasi menyumbang pengaruhnya dengan substansial untuk kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian studi Mulyadi (2018) membuktikan pelatihan dan motivasi dengan bersamaan menyumbang pengaruhnya dengan positif dan substansial bagi kinerja karyawan. Inipun mengartikan adanya pelatihan dan motivasi kerja dengan bersamaan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun temuan dari Mazidah tahun 2018 membuktikan tidak tersedia pengaruh pelatihan bagi kinerja karyawan. Mengacu kepada ungkapan di atas, ditetapkan untuk melaksanakan studi terkait dengan **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu kepada pemaparan latar belakang, demikian mampu diidentifikasi beberapa masalah yang didapatkan yakni:

1. Kurangnya dan masih mengandalkan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak instansi lain.
2. Timbulnya permasalahan terkait motivasi kerja disebabkan kejenuhan akibat aktivitas pekerjaan yang rutin dilaksanakan sehari-hari.
3. Belum optimalnya capaian hasil survei kepuasan masyarakat mengenai kinerja BPBD Kabupaten Buleleng tahun 2022.
4. Adanya kesenjangan dari temuan sebelumnya terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja bagi kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengacu kepada identifikasi permasalahan yang berlangsung di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng, maka terdapat pembatasan masalah dan melakukan penelitian pada tiga variabel, diantaranya adalah pelatihan dan motivasi kerja selaku variabel bebas, dan kinerja pegawai selaku variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk kepada latar belakang serta batasan permasalahan yang sudah ditetapkan, demikian bisa diambil beberapa masalah penelitian yang terlihat dibawah ini:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan permasalahan, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan mampu memberi manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan selaku bahan pertimbangan didalam membuat kebijakan tentang pelatihan dan peningkatan motivasi kerja para pegawai

