

# I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki beribu-ribu pulau yang memiliki kondisi geologis, geografis, hidrologis, demografis, sosiografis yang menjadikannya potensial, rawan dan sering mengalami bencana. Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan baik oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis.

Negara Indonesia memiliki wilayah yang rawan dari berbagai bencana dan apabila terjadi bencana, maka masyarakat yang terkena bencana berhak mendapat pelayanan dan perlindungan berdasarkan standar pelayanan minimum mulai dari pencairan, penyelamatan, evakuasi, pertolongan darurat, pemenuhan kebutuhan dasar korban bencana meliputi pangan, sandang, air bersih dan sanitasi, pelayanan kesehatan serta penampungan /hunian sementara. Untuk itu perlu kegiatan pengkajian atau penilaian cepat terhadap korban meninggal dunia, luka-luka, pengungsi, kerusakan perumahan atau kantor atau sarana ibadah atau sarana pendidikan, sarana dan prasarana vital lainnya.

Pada saat tanggap darurat bencana terdapat berbagai permasalahan antara lain waktu yang sangat singkat, kebutuhan yang mendesak dan berbagai kesulitan koordinasi antara lain yang disebabkan karena banyaknya inbtitusi yang terlibat dalam penanganan darurat bencana, kompetisi dalam pengerahan sumber daya, otonomi yang berlebihan dan ketidakpercayaan kepada instansi pemerintah.

Hal ini perlu dilakukan koordinasi yang lebih intensif dalam rangka memperlancar penyelenggaraan penanganan darurat bencana.

Sehubungan dengan hal tersebut persoalan sumber daya manusia menjadi focus kajian utama, karena dengan sumber daya manusia menentukan sukses tidaknya suatu organisasi yang melakukan penanganan suatu bencana tersebut. Sebaik apapun sarana dan prasarana jika sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan tercapai secara optimal. Sebaik apapun konsep visi dan misi suatu organisasi jika sumber daya manusianya tidak mendukung, konsekuensinya terjadi deviasi kerja dari perencanaan yang telah diprogramkan. Oleh karena itu, organisasi dalam pemerintahan harus lebih dini memahami konsep sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia di tentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang bagi pemberian bantuan pemenuhan kebutuhan dasar bagi korban bencana secara terkoordinasi, efektif dan akuntabel.

Pada suatu organisasi pemerintahan di Badan Penanggulangan Bencana (BNPB) dibuat suatu tim yang di beri nama Tim Reaksi Cepat BNPB disingkat TRC BNPB adalah suatu tim yang dibentuk oleh Kepala BNPB, terdiri dari instansi/lembaga teknis/non teknis terkait yang bertugas melaksanakan kegiatan kaji cepat bencana dan dampak bencana pada saat tanggap darurat meliputi penilaian kebutuhan, penilaian kerusakan, dan kerugian serta memberikan dukungan pada saat suatu penanganan bencana dilakukan oleh suatu tim. Dengan cara memperbanyak tim untuk memberikan bantuan logistik dan peralatan yang terkumpul, didistribusikan ke lokasi agar segera dapat dimanfaatkan. Namun, seringkali terjadi adanya logistik dan peralatan yang berlebihan, tidak dapat digunakan rusak atau hilang.

Maka pemerintah harus memberikan peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan pendidikan pada sumber daya manusianya agar mempunyai pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh seseorang pada saat melaksanakan tugasnya dalam berperan menjadi Tim Reaksi Cepat BNPB pada saat melaksakan suatu tugas yang diberikan pada saat penanggulangan bencana di suatu daerah.

Maksud dan tujuan dari Tim TRC BNPB dalam pemberian dan besaran bantuan santunan sebagai langkah awal agar setiap masyarakat yang mengalami bencana di suatu daerah, pulau maupun kota terpencil mendapatkan bantuan tersebut. Serta dapat memberikan bantuan pemenuhan kebutuhan dasar dimaksudkan untuk menjadi panduan dalam melaksanakan pemberian bantuan guna memenuhi kebutuhan dasar korban bencana secara terkoordinasi, efektif dan akuntabel.

Disadari bahwa kekuatan sekaligus kelemahan suatu tim TRC BNPB sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Maka, tim TRC BNPB merupakan tahapan penting dalam penanganan darurat bencana yang perlu mendapat perhatian agar operasi darurat bencana dapat diselenggarakan secara efektif yang berlaku untuk status siaga darurat, tanggap darurat dan transisi darurat pemulihan.

Oleh sebab itu, program peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu usaha optimalisasi sumber daya manusia untuk mendapatkan prioritas utama. Disamping itu, pegawai harus dibekali dengan pengalaman yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan suatu tugas agar berhasil dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan dalam bekerja. Berdasarkan penulisan dan melihat keadaan yang telah terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BNPB Pusat Jakarta”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sumber daya manusia pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Pusat Jakarta?
2. Bagaimana pelatihan pendidikan (Diklat) pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Pusat Jakarta?

3. Apakah tujuan pendidikan pelatihan (Diklat) yang memotivasi pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Pusat Jakarta?
4. Apakah manfaat dari pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Pusat Jakarta?
5. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah di identifikasikan di atas dan adanya keterbatasan waktu dan kemampuan untuk meneliti, maka penulis memberikan batasan pada masalah pendidikan pelatihan (Diklat) dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor BNPB.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Pendidikan Pelatihan (Diklat) untuk pegawai terhadap kinerjanya sangat diperlukan karena pentingnya sumber daya manusia sebagai modal dan faktor utama sebab efektifitas dari tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi terletak pada faktor manusianya. Manusia adalah satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun bagusnya organisasi, lengkap dan canggihnya fasilitas, tidak akan memiliki arti apa-apa jika tidak ada manusia yang mengelola, memelihara dan menggunakannya.

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar lebih optimal dibutuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adalah mengoptimalkan program pendidikan pelatihan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana ?
2. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor BNPB pusat Jakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BNPB pusat Jakarta.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat penelitian ini diharapkan berguna, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Bagi Penulis agar mendapat pengetahuan dan menambah wawasan tentang manfaat pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Serta dapat menambah pegetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi Organisasi BNPB  
Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Serta sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kepala BNPB dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja untuk pegawai.
3. Bagi Almamater  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.