

**ANALISIS DIKLAT TEKNIS FUNGSIONAL DALAM RANGKA PENGEMBANGAN  
KUALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH  
(BPBD) KOTA SEMARANG**

**OLEH :**

Gilang Agitya Kesuma, Dra. Tri Yuniningsih M.Si, Rihandoyo S.Sos M.Si

**Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Prof Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kode Pos 12693

Telepon (024) 746640 Faksimile (024) 7465405

*Abstract*

*This study aims to analysis of functional technical education and training in order of employee quality development in the area of disaster management agency of Semarang city. This research used method descriptive qualitative. This subjects in this study consist of 6 (six) main informant.*

*Based on the research result show employees quality of the disaster management agency of Semarang city can be categorized good. Either even though there is still some dimension assessed less well. While employee development on the disaster management agency of Semarang city categorized less well, because some employee quality development programs in strategic plan of disaster management agency of Semarang city 2011 – 2015 not yet implemented that is MFR (Medical First Responder) and Scuba Diving.*

*Conclusions in this study was the overall performance of the disaster management agency of Semarang city was good, while for employee quality development assessed not good. Based on the conclusions researchers to a disaster management agency of Semarang city to correct employee quality aspect and implemented employee quality development in Renstra of disaster management agency of Semarang city 2011 – 2015 so that quality and the ability of employees increased.*

**Kata Kunci :** *employee quality, development, education and training*

## 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Strategi pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan penggunaan strategi pengembangan yang tepat suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Strategi pengembangan pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Berikut data tingkat pendidikan pegawai BPBD Kota Semarang :

No.	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Strata II (S2 / Magister)	5	8,47
2	Strata I (S1 / Sarjana)	13	22,03
3	Sarjana Muda (D3)	0	0
4	SMA	40	67,8
5	SMP	1	1,7
6	SD	0	0
Jumlah		59	100

Sumber : BPBD Kota Semarang

Demikian pula pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam bidang penanggulangan bencana, dalam menjalankan tugasnya tidak bisa terlepas

dari peran pegawai. Berdasarkan survey pendahuluan dan kegiatan magang yang penulis lakukan pada BPBD Kota Semarang, penulis menyimpulkan :

1. Sebagian besar dari tim Rescue BPBD Kota Semarang berasal dari Dinas Pemadam Kebakaran. Menurut penulis langkah ini merupakan langkah yang tepat yang diambil oleh Pemerintah Kota Semarang, karena dasar dari Dinas Pemadam Kebakaran dan BPBD Kota Semarang sama – sama menangani bencana. Akan tetapi, ada beberapa masalah yang menjadi pembeda disini. Dinas Pemadam Kebakaran hanya berfokus kepada bencana kebakaran saja dan BPBD Kota Semarang berfokus kepada bencana – bencana yang lainnya yang secara tidak langsung hal ini merupakan masalah yang berbeda. Contohnya saja penanganan bencana banjir dan bencana kebakaran sangat berbeda, oleh karena itu diperlukannya pelatihan – pelatihan khusus untuk anggota BPBD Kota Semarang.
2. Kepala – Kepala Bidang BPBD Kota Semarang tidak berangkat dari lini yang sama seperti Dinas Pertamanan, Dinas Pasar, BPK dan dinas – dinas lainnya yang tidak berhubungan dengan kebencanaan. Walaupun para Kepala Bidang tersebut tidak turun langsung ke lapangan, akan tetapi di BPBD membutuhkan langkah – langkah antisipasi yang cepat dan tepat. Oleh karena itu, dibutuhkannya manajemen dan pengetahuan yang baik di bidang bencana alam bagi para Kepala Bidang di BPBD Kota Semarang.

Menurut Bapak Budi Santoso selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Kota Semarang mengatakan bahwa :

“Diklat yang dilakukan di BPBD Kota Semarang masih jarang dalam satu tahun itu dilakukan 2 atau 3 kali bahkan terkadang tidak ada, yang sering dilakukan di BPBD itu hanya berbentuk bintek –bintek seperti sosialisasi atau workshop. Untuk bintek dalam Renstra yang berjalan baru bintek sosialisasi mitigasi dan kebencanaan sedangkan bintek MFR dan Scuba Diving belum bisa dilaksanakan”. (Selasa, 18 Maret 2014)

## 2. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana diklat dalam rangka pengembangan kualitas pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.
2. Mengidentifikasi faktor yang mendukung dan menghambat kegiatan diklat dalam rangka pengembangan kualitas pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.
3. Merumuskan solusi apa yang telah dan akan dilakukan untuk diklat dalam rangka pengembangan kualitas pegawai pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.

## 3. Kerangka Teori

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu strategi yang menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, & *controlling* dan dapat juga

merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Kualitas pegawai atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas dan keterampilan intelektualnya sehingga memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Menurut Gordon dalam Edy Sutrisno (2009 : 204), menjelaskan beberapa aspek pegawai yang berkualitas :

1. Pengetahuan (*knowledge*),
2. Pemahaman (*understanding*),
3. Kemampuan (*skill*),
4. Nilai (*value*),
5. Sikap (*attitude*),
6. Minat (*interest*).

Menurut Spencer dan Spencer dalam Edy Sutrisno (2009 :206), pegawai yang berkualitas adalah :

1. *Motives*,
2. *Traits*.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 86), pegawai yang berkualitas adalah :

1. Disiplin,
2. Produktivitas kerja,
3. Prestasi kerja,
4. Inisiatif,
5. Kecekatan mental.

Pengembangan pegawai adalah proses pendidikan dan pelatihan jangka panjang dengan memanfaatkan faktor internal dan eksternal organisasi guna peningkatan kualitas pegawai dalam hal teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. Menurut

Soekidjo Notoatmodjo (2003, 10) terdapat faktor internal dan faktor eksternal pengembangan pegawai, faktor internal :

1. Misi dan tujuan organisasi,
2. Strategi pencapaian tujuan,
3. Sifat dan jenis kegiatan,
4. Jenis teknologi yang digunakan.

Sedangkan untuk faktor eksternalnya adalah :

1. Kebijakan pemerintah,
2. Sosio-budaya masyarakat,
3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### **4. Pembahasan**

##### 4.1 Pengembangan pegawai

###### 4.1.1 Identifikasi Pengembangan pegawai

Dari wawancara yang dilakukan dapat diketahui dari tiga identifikasi pengembangan kualitas pegawai dalam ruang lingkup pendidikan dan pelatihan yang telah dijelaskan semua identifikasi yang dibahas dinilai belum optimal, yaitu penyesuaian program dengan Renstra BPBD Kota Semarang, bentuk program pendidikan dan pelatihan dan praktek 4 program pengembangan kualitas pegawai di dalam Renstra BPBD Kota Semarang. Dalam permasalahan penyesuaian program dengan Renstra BPBD Kota Semarang penyesuaian program yang berjalan tidak sesuai dengan Renstra yang ada. Karena masalahnya masih ada bintek yang belum bisa dilaksanakan yaitu bintek scuba diving dan bintek lainnya masih ada yang tidak berjalan dengan lancar. Untuk bentuk program pendidikan dan pelatihan dinilai kurang baik karena masih ada yang melenceng dan masih ada program yang

belum dilaksanakan sesuai dengan Renstra BPBD Kota Semarang tahun 2011 – 2015 terutama pada program bintek MFR dan *Scuba Diving*. Sedangkan untuk praktek 4 program pengembangan kualitas pegawai di dalam Renstra BPBD Kota Semarang dinilai kurang baik karena dalam prakteknya dilapangan masih ada program yang tidak berjalan dengan lancar dan bahkan ada program yang tidak berjalan sama sekali.

###### 4.1.2 Faktor internal

Dari hasil wawancara dapat diketahui dari empat faktor internal pengembangan kualitas pegawai dalam ruang lingkup pendidikan dan pelatihan yang telah dijelaskan masih ada satu faktor internal yang dinilai belum optimal, yaitu sifat dan jenis kegiatan hal ini dikarenakan belum semua program yang dilaksanakan bersifat rutin dan memiliki jenis yang kreatif dan berinovasi yaitu pada program bintek MFR dan *Scuba Diving*.

###### 4.1.3 Faktor eksternal

Dari hasil wawancara dapat dinilai bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi pengembangan kualitas pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang berjalan dengan baik. Karena seluruh pegawai BPBD memperhatikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang agar pengembangan pegawai yang dilakukan di BPBD Kota Semarang berjalan secara maksimal, perkembangan ilmu pengetahuan seperti pengetahuan tentang kebencanaan, penyelamatan, mitigasi dan ilmu tentang bencana lainnya. Sedangkan untuk teknologi seperti,

teknologi komunikasi, teknologi penyelamatan, kendaraan baik di darat seperti mobil dan di air seperti kapal maupun perahu.

#### 4.2 Kualitas Pegawai

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa dari tiga belas aspek kualitas pegawai yang telah dijelaskan masih ada lima aspek kualitas pegawai yang dinilai masih belum memenuhi standar, yaitu pada pengetahuan, kemampuan, *motives*, disiplin dan inisiatif. Untuk aspek pengetahuan dinilai kurang baik karena masih ada informan yang mengeluh tentang tingkat pendidikan tim Rescue BPBD Kota Semarang yang masih kurang atau keseluruhan masih tamatan SMK atau sederajat. Aspek kemampuan dinilai kurang baik karena masih ada beberapa informan yang mengatakan kurang puas terhadap kemampuan kerja pegawai BPBD Kota Semarang. Untuk aspek *motives* kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan dalam memotivasi pegawainya untuk melakukan tugasnya. Sedangkan untuk disiplin masih banyaknya pegawai BPBD Kota Semarang yang tidak mematuhi peraturan – peraturan yang ada terutama jam kantor. Lalu untuk aspek inisiatif dinilai kurang baik karena pegawai BPBD Kota Semarang kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugasnya terutama ketika tidak terjadi bencana. Selain kelima aspek yang disebutkan, yang lain dapat dikategorikan baik.

#### 4.3 Faktor Pendorong dan Penghambat

##### 4.3.1 Faktor Pendorong

Dari hasil wawancara dapat diambil rangkuman bahwa terdapat beberapa faktor pendorong pengembangan kualitas pegawai dalam ruang lingkup pendidikan dan pelatihan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang yaitu :

1. Peraturan Daerah Kota Semarang No. 12 dan 13 tahun 2010,
2. Program pengembangan pegawai merupakan agenda wajib didalam Renstra BPBD Kota Semarang tahun 2011 – 2015,
3. Meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia BPBD Kota Semarang
4. Tugas tim *Rescue* dilapangan menuntut kemampuan dan pengalaman yang baik
5. Pengembangan pegawai merupakan tugas dan kewajiban

##### 4.3.2 Faktor Penghambat

Dari wawancara yang dilakukan terdapat beberapa macam faktor penghambat yang ada dalam praktek pengembangan kualitas pegawai dalam ruang lingkup pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang yaitu :

1. Sumber daya pada bidangnya masing – masing belum baik
2. Kurangnya dana yang dianggarkan
3. Kurangnya inisiatif dari anggota BPBD dalam melaksanakan pengembangan pegawai
4. Pengembangan yang dilakukan tidak

tepat sasaran

5. Peralatan yang tersedia masih kurang
6. Tingkat pendidikan tim Rescue masih rendah.

#### 4.4 Solusi

##### 4.4.1 Solusi yang telah dilakukan

Dari wawancara yang telah dilakukan dapat diambil beberapa solusi yang telah dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang untuk meminimalisir dampak faktor penghambat pengembangan kualitas pegawai, yaitu :

1. Mencari dana baik dari pemerintah kota maupun sponsor dan pihak ketiga untuk melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai
2. Mengurangi latihan diluar yang menyedot dana yang besar dan memaksimalkan latihan dalam organisasi.
3. Mengundang narasumber langsung agar pengembangan pegawai lebih efektif dan efisien

##### 4.4.2 Solusi yang akan dilakukan

Dari wawancara yang telah dilakukan dapat diambil beberapa solusi yang akan dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang untuk meminimalisir dampak faktor penghambat pengembangan kualitas pegawai, yaitu :

1. Melakukan kegiatan yang lebih efektif dan efisien
2. Membentuk sumber daya manusia yang kompeten
3. Latihan praktek dilapangan secara rutin
4. Mengusahakan berjalannya kegiatan

*scuba diving*

5. Memberikan narasumber tentang pengetahuan bencana yang lebih kompeten
6. Menambah porsi latihan fisik
7. Latihan *outbound* untuk mengasah kerjasama tim.
8. Meningkatkan disiplin pegawai.

## 5. Penutup

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dapat disimpulkan bahwa :

1. Kualitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang sudah cukup baik walau masih terdapat dimensi yang belum memenuhi standar yaitu pengetahuan, kemampuan, *motives*, disiplin, dan inisiatif. Untuk aspek kualitas pegawai lainnya dinilai dengan baik, oleh karena itu kualitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dinilai cukup baik.
2. Pada identifikasi pengembangan kualitas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang belum dilakukan secara optimal.
3. Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan kualitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang sudah cukup baik. Untuk faktor internal sifat dan jenis kegiatan dinilai kurang optimal sedangkan untuk faktor internal

pengembangan pegawai lainnya dinilai baik.

4. Pada faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan kualitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dinilai memperhatikan dengan baik. Karena dari 3 faktor yang ada di dalam faktor eksternal tersebut semuanya diperhatikan dengan baik oleh seluruh anggota Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang.
5. Faktor pendorong diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, yaitu 1) Peraturan Daerah Kota Semarang No. 12 dan 13 tahun 2010, 2) Program pengembangan pegawai merupakan agenda wajib didalam Renstra BPBD Kota Semarang tahun 2011 – 2015, 3) Meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia BPBD Kota Semarang, 4) Tugas tim *Rescue* dilapangan menuntut kemampuan dan pengalaman yang baik, 5) Pengembangan pegawai merupakan tugas dan kewajiban.
6. Faktor penghambat diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang, yaitu 1) sumber daya pada bidangnya masing – masing belum baik, 2) kurangnya dana yang dianggarkan, 3) kurangnya inisiatif dari anggota BPBD dalam melaksanakan pengembangan pegawai, 4) pengembangan yang dilakukan tidak tepat sasaran, 5)

peralatan yang tersedia masih kurang, 6) tingkat pendidikan tim *Rescue* masih rendah.

7. Solusi yang telah dilakukan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Semarang dalam menanggulangi masalah diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai pada, yaitu : 1) mencari dana baik dari pemerintah kota maupun sponsor dan pihak ketiga untuk melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai, 2) mengurangi latihan diluar yang menyedot dana yang besar dan memaksimalkan latihan dalam organisasi, 3) mengundang narasumber langsung agar pengembangan pegawai lebih efektif dan efisien
8. Solusi yang akan dilakukan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang dalam menanggulangi masalah yang ada pada diklat teknis fungsional dalam rangka pengembangan pegawai pada yaitu 1) melakukan kegiatan yang lebih efektif dan efisien, 2) membentuk sumber daya manusia yang kompeten, 4) latihan praktek dilapangan secara rutin, 5) mengusahakan berjalannya kegiatan *scuba diving*, 6) memberikan narasumber tentang pengetahuan bencana yang lebih kompeten, 7) menambah porsi latihan fisik, 8) latihan *outbound* untuk mengasah kerjasama tim.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan antara lain :

1. Untuk mengatasi permasalahan yang terdapat pada kualitas pegawai maka yang langkah yang direkomendasikan adalah memberikan pelatihan kepemimpinan kepada Kepala Bidang maupun seluruh pegawai BPBD Kota Semarang, agar lebih bertanggung jawab sehingga permasalahan seperti motivasi, inisiatif maupun disiplin dapat diminimalisir,
2. Memberikan beasiswa pendidikan kepada tim *Rescue* yang berprestasi dengan cara melakukan kerjasama dengan universitas negeri maupun swasta dan lebih memperketat

disiplin di BPBD Kota Semarang dengan melakukan absensi sidik jari atau semacamnya.

3. Kegiatan yang dilakukan oleh BPBD harus mengacu kepada Renstra BPBD Kota Semarang agar tidak melenceng dari Renstra yang ada,
4. Melaksanakan kegiatan MFR dan *Scuba Diving* secara rutin, dengan meminimalisir dana seperti melakukan dua kegiatan tersebut pada tahap pengenalan dan dilakukan secara bertahap dari tahun ke tahun,
5. Lebih melaksanakan program pengembangan kualitas pegawai yang berpatokan kepada Renstra agar tidak melenceng dari rencana semula,

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat
- Nasution, M. N. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

## SUMBER LAIN

Undang – undang nomor 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana

Peraturan Pemerintah No 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil

Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPBD Kota Semarang

Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana

Peraturan Walikota Semarang Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi BPBD

<http://www.google.co.id/url.Fadypato.files.wordpress.com/presentasi-manajemen-sdm.ppt>

<http://www.bpbd-semarang.com/wp-content/uploads/2012/12/Struktur-BPBD-Kota-Semarang.png>

<http://geospasial.bnpb.go.id/2009/05/12/banjir-kota-semarang-9-februari-2009/>

<http://hmjmduinbdg.blogspot.com/2011/04/manajemen-sumber-daya-manusia.html>

<http://www.scribd.com/doc/53122390/1/A-Pengertian-Sumber-Daya-Manusia>