

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang mana ini menjadi salah satu acuan dari peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti ini dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama persis dengan judul penelitian penulis. Berdasarkan penelusuran sebagai bahan rujukan penelitian penulis juga menemukan permasalahan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun penelitian terkait yang dimaksud adalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Adeline Juliana Benyamins dengan penelitian yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat SDM pada PT. Pelabuhan IV Makasar”.⁶ Penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 tersebut bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang terkait dengan focus Peserta diklat yang dalam upaya meningkatkan kinerja . Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional) di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar belum sepenuhnya berjalan efektif

⁶ Roosje Kalangi, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja*” 2 (2018): 1–18.

jika dilihat dari pencapaian tujuan dan adaptasi. Adapun hal yang masih perlu diperbaiki ialah waktu pelaksanaan dan tindakan sanksi bagi para pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rendi Pradna dengan penelitian yang berjudul “Efektivitas Penyelenggara diklat Pengelola Laboratorium informasi dan komunikasi pendidikan (BTKP) Yogyakarta”.⁷ Penelitian yang dilakukan pada tahun 2014 tersebut bertujuan untuk mengetahui model pendidikan dan pelatihan BTPK Kota Yogyakarta, serta driver dan penghambatnya. Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa;Efektivitas penyelenggaraan diklat pengelola laboratorium program ICT EQEP dapat disimpulkan efektif. Hal ini dikarenakan telah mencapai kriteria pengukuran efektivitas yaitu: Peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan bisa diaplikasikan di laboratorium sekolah yang artinya tujuan telah tercapai.
- 3) Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Ika Mustika dengan penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Karyawan di perbankan Syari`ah Studikasuk Di BRI SYARI`AH Padang Jati Kota Bengkulu”.⁸ Penelitian yang dilakukan pada tahun 2018 tersebut bertujuan untuk meningkatkan tingkat

⁷ Ika Mustika. 2018. “Analisis Pengembangan Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Sosial Kota Yogyakarta” 1 : 1–26.

⁸ Muhammad Darari Bariqi, “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan” Vol. 5, No. 2.

pelayanan Perbankan Shari`ah yang dilakukan karyawan terhadap masyarakat. Penelitian tersebut terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif yang dimana hasil penelitian akan menjabarkan secara deskriptif mengenai proses dari mulainya ditentukan sasaran pelatihan, kegunaan hingga output dari pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Efektivitas penyelenggaraan diklat pengelola laboratorium program ICT EQEP dapat disimpulkan efektif. Hal ini dikarenakan telah mencapai kriteria pengukuran efektivitas yaitu: Peserta telah mampu dan mahir dalam menangkap materi dan bisa diaplikasikan di laboratorium sekolah yang artinya tujuan telah tercapai.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Adeline Juliana Benyamins (2017)	“Efektivitas Pelatihan pada Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat SDM pada PT. Pelabuhan IV Makasar”	Subjek penelitian, Lokasi dan waktu penelitian	Metode kualitatif
Rendi Pradna (2014)	“Efektivitas Penyelenggara diklat Pengelola Laboratorium informasi dan komunikasi pendidikan (BTKP) Yogyakarta”	Subjek penelitian, Lokasi dan waktu penelitian	Metode kualitatif

Ika Mustika (2018)	“Efektivitas Program Pelatihan Karyawan di perbankan Syariah Studikusus Di BRI SYARIAH Padang Jati Kota Bengkulu”	Subjek penelitian, Lokasi dan waktu penelitian	Metode kualitatif
-----------------------	---	--	-------------------

Sumber: diolah oleh 2022

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Efektivitas

2.2.1.1 Pengertian Efektivitas

Kata efektif ini berasal dari bahasa inggris effective yang mana mempunyai arti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas adalah ketepatan kegunaan, hasil guna atau menunjang sebuah tujuan.

Menurut Steers mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah jangkauan usaha pada suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi sebuah tujuan dan sarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”.

Menurut Gibson, “Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang sudah disepakati agar dapat mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran ini akan ditentukan

oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan”.⁹

David J. Lawless dalam Gibson, Invancevich dan Donnelly mengatakan bahwa efektifitas memiliki tiga tingkatan yaitu:

1. Efektivitas Individu Efektivitas individu didasarkan pada sebuah pandangan dari segi individu yang mana menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi.
2. Efektivitas kelompok Adanya sebuah pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektifitas kelompok adalah sebuah jumlah kontribusi dari semua anggota dari organisasi.
3. Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya. Efektivitas organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah tercapai.

Menurut Sondang P. Siagian memberikan definisi sebagai berikut: Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang mana dengan secara sadar ditetapkan sebelumnya agar dapat menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Abdulrahmat Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan

⁹ Gibson JL JM Invancevich, JH Donnelly. *Organisasi, terjemahan Agus Dharma*. (Jakarta: Erlangga,2001), hal. 120.

prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.¹⁰

Menurut Mulyasa Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Efektifitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi anggota.¹¹

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat kita simpulkan bahwa Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayani, yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.¹²

2.2.1.2 Indikator Efektivitas

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada

¹⁰ Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002)

¹¹ Abdulrahmat, *Efektivitas Implementasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal. 92

¹² Mulyasa. *Management Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hal. 82

siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Sedangkan Duncan yang dikutip Richard M. Steers dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah keseluruhan upaya agar dapat dalam tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2. Integrasi

Integrasi adalah sebuah pengukuran pada tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakanlah sebuah tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.¹³

Duncan yang di kutip oleh Steers mengemukakan tentang teori pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Tujuan yang dicapai ,
2. Integrasi
3. Adaptasi

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan elaborasi beberapa ukuran efektivitas yang dianggap tepat dan dapat digunakan, yaitu keberhasilan program dan keberhasilan sasaran menurut Richard M. Steers. Pemilihan ukuran efektivitas ini diambil karena peneliti ingin melihat keberhasilan program/kegiatan yang diteliti dari segi teknisnya.

Sehingga efektivitas pada program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah

¹³ M Richard Steers. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1985), hal. 53

ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini adalah Efektivitas Diklat Dasar Manajemen Bencana (DMB) Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.¹⁴

- a. Karakteristik Organisasi (struktur dan organisasi)
- b. Penekanan ciri organisasi oleh Steers adalah terhadap struktur dan teknologi karena kedua variabel in sangat mempengaruhi efektivitas organisasi. Perubahan yang bersifat inovatif dalam hubungan interaktif antar anggota-anggota organisasi atau penyusunan hubungan Sumber Daya Manusia akan membantu untuk lebih meningkatkan efektivitas organisasi. Agar dapat tercapainya berbagai kemajuan di dalam struktur organisasi, misalnya dengan lebih meningkatkan spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Tercapainya kemajuan teknologi dapat lebih memperkenalkan lebih produktif dengan menggunakan sarana-sarana yang baru akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pemanfaatan kedua hal tersebut secara baik, yakni struktur dan teknologi akan mempermudah organisasi untuk

¹⁴ M Richard Steers. *Efektivitas Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 1985), hal. 53

mencapai tujuannya.

c. Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)

Karakteristik lingkungan ini dapat mencapai dua buah aspek yang mana saling terhubung yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern adalah sebuah lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut lingkungan kerja.

d. Karakteristik Pekerjaan (perbedaan sifat pekerja)

e. Lingkungan dalam bekerja mempunyai pandangan dan tujuan kebutuhan, kemampuan yang berbeda-beda, individu juga mempunyai pengaruh langsung pada sebuah rasa ketertarikan disuatu organisasi dan potensi kerja. Tanpa ada rasa keterkaitan dan prestasi, efektifitas mustahil akan tercapai.

f. Kebijakan dan praktek manajemen

g. Kebijakan dan juga praktek manajemen merupakan sebuah mekanisme yang mana meliputi penetapan tujuan dan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi. Dalam hal ini, manajer sangat penting untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.2.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan di berbagai programnya memiliki peranan yang sangat penting agar dapat memperoleh dan meningkatkan sebuah kualitas pegawai dan organisasi keseluruhan. Melalui pendidikan, seorang pegawai pada organisasi dipersiapkan untuk memiliki bekal agar dapat siap mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar bisa memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya. Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang terlatih dan kompeten, sehingga pegawai dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru.¹⁵

Menurut Prof. Dr Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa Pendidikan dan pelatihan sama dengan sebuah pengembangan yaitu merupakan sebuah proses dalam peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang mana menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja

¹⁵ M. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta; Bumi Aksara, 2013). hal. 67.

adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.¹⁶

Menurut instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Kepres Nomor 34 Tahun 1972 disebutkan bahwa: Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmaniah dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian dari pendidikan yang mana menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.¹⁷

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif

¹⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁷ Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972

lama.

2.2.2.2 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan dan pendidikan.
- b. Membantu para peserta yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para peserta didik .
- d. Mempersiapkan para peserta untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

Pelatihan juga perlu mempersiapkan peserta latihan untuk dapat mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

2.2.2.3 Faktror – Faktor Pendidikan dan Pelatihan

Faktor-faktor yang harus lebih diperhatikan dalam pendidikan dan pelatihan Dalam rangka memberikan arahan atau pedoman bagi penyelenggaraan diklat, prinsip dasar harus dijadikan pedoman normatif dalam melaksanakanatau

memberikan pelatihan. Prinsip umum pendidikan dan pelatihan yang meliputi:

1. Materi yang Dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi membutuhkan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.

2. Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan harus disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilakukan.

3. Instruktur Pelatihan/Kemampuan Widyaiswara

Mencari sebuah sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi suatu kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan jauh berjalan efektif apa bila sesuai dengan pedoman dalam pelatihan

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan beberapa tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

¹⁸ Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 211.

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dilakukan evaluasi hasil yang diperoleh pada pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.¹⁹

2.2.3 Manajemen Bencana

2.2.3.1 Pengertian Manajemen Bencana

Manajemen bencana adalah suatu proses dinamis, berlanjut dan terpadu untuk meningkatkan kualitas langkah-langkah yang berhubungan dengan observasi dan analisis bencana serta pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, peringatan dini, penanganan darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi bencana. (UU 24/2007).

Manajemen bencana menurut Nurjanah (2012:42) sebagai Proses dinamis tentang bekerjanya fungsi-fungsi manajemen bencana seperti planning, organizing, actuating, dan controlling. Cara kerjanya meliputi pencegahan, mitigasi, dan kesiapsiagaan tanggap darurat dan pemulihan. Manajemen bencana menurut (University British Columbia) ialah proses pembentukan atau penetapan tujuan bersama dan nilai bersama (common value) untuk mendorong pihak-pihak yang terlibat (partisipan) untuk menyusun rencana dan menghadapi baik bencana potensial maupun aktual.

Adapun tujuan manajemen bencana secara umum adalah sebagai berikut: (1) Mencegah dan membatasi jumlah korban manusia serta kerusakan harta benda dan

¹⁹ Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2011), hal. 240

lingkungan hidup; (2) Menghilangkan kesengsaraan dan kesulitan dalam kehidupan dan penghidupan korban; (3) Mengembalikan korban bencana dari daerah penampungan/ pengungsian ke daerah asal bila memungkinkan atau merelokasi ke daerah baru yang layak huni dan aman; (4) Mengembalikan fungsi fasilitas umum utama, seperti komunikasi/ transportasi, air minum, listrik, dan telepon, termasuk mengembalikan kehidupan ekonomi dan sosial daerah yang terkena bencana; (5) Mengurangi kerusakan dan kerugian lebih lanjut; (6) Meletakkan dasar-dasar yang diperlukan guna pelaksanaan kegiatan rehabilitasi dan rekonstruksi dalam konteks pembangunan.

Secara umum manajemen bencana dapat dikelompokkan menjadi 3 tahapan dengan beberapa kegiatan yang dapat dilakukan mulai dari pra bencana, pada saat tanggap darurat, dan pasca bencana.

2.2.3.2 Tahap- Tahap Manejemen Bencana

1. Tahap Pra Bencana (mencakup Kegiatan pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, dan peringatan dini).

a Pencegahan (prevention)

Upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya bencana (jika mungkin dengan meniadakan bahaya). Misalnya : Melarang pembakaran hutan dalam perladangan, Melarang penambangan batu di daerah yang curam, dan Melarang membuang sampah sembarangan.

b. Mitigasi Bencana (Mitigation)

Mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun penyadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana. Kegiatan mitigasi dapat dilakukan melalui a) pelaksanaan penataan ruang; b) pengaturan pembangunan, pembangunan infrastruktur, tata bangunan; dan c) penyelenggaraan pendidikan, penyuluhan, dan pelatihan baik secara konvensional maupun modern (UU Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 47 ayat 2 tentang Penanggulangan Bencana).

c. Kesiapsiagaan (Preparedness)

Serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi bencana melalui pengorganisasian serta melalui langkah yang tepat guna dan berdaya guna. Beberapa bentuk aktivitas kesiapsiagaan yang dapat dilakukan antara lain: a) penyusunan dan uji coba rencana penanggulangan kedaruratan bencana; b) pengorganisasian, pemasangan, dan pengujian sistem peringatan dini; c) penyediaan dan penyiapan barang pasokan pemenuhan kebutuhan dasar; d) pengorganisasian, penyuluhan, pelatihan, dan gladi tentang mekanisme tanggap darurat; e) penyiapan lokasi evakuasi; f) penyusunan data akurat, informasi, dan pemutakhiran prosedur tentang tanggap darurat bencana; dan g) penyediaan dan penyiapan bahan, barang, dan peralatan untuk pemenuhan pemulihan prasarana dan sarana.

d. Peringatan Dini (Early Warning)

Serangkaian kegiatan pemberian peringatan sesegera mungkin kepada masyarakat tentang kemungkinan terjadinya bencana pada suatu tempat oleh lembaga yang berwenang (UU 24/2007) atau Upaya untuk memberikan tanda peringatan bahwa

bencana kemungkinan akan segera terjadi. Pemberian peringatan dini harus : Menjangkau masyarakat (accessible), Segera (immediate), Tegas tidak membingungkan (coherent), Bersifat resmi (official).

2. Tahap saat terjadi bencana yang mencakup kegiatan tanggap darurat untuk meringankan penderitaan sementara, seperti kegiatan bantuan darurat dan pengungsian

a. Tanggap Darurat (response)

Tanggap darurat adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang ditimbulkan yang meliputi kegiatan penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan, serta pemulihan prasarana dan sarana. Beberapa aktivitas yang dilakukan pada tahapan tanggap darurat antara lain: a) pengkajian yang akurat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan, dan sumberdaya; b) penentuan status keadaan darurat bencana; c) penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana; d) pemenuhan kebutuhan dasar; e) perlindungan terhadap kelompok rentan; dan f) pemulihan dengan segera prasarana dan sarana vital (UU Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 48 tentang **Penaanggulangan Bencana**).

b. Bantuan Darurat (relief)

Merupakan upaya untuk memberikan bantuan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar berupa : Pangan, Sandang, Tempat tinggal sementara, kesehatan, sanitasi dan air bersih.

3. Tahap pasca bencana yang mencakup kegiatan pemulihan, rehabilitasi, dan

rekonstruksi.

a. Pemulihan (recovery)

Pemulihan adalah serangkaian kegiatan untuk mengembalikan kondisi masyarakat dan lingkungan hidup yang terkena bencana dengan memfungsikan kembali kelembagaan, prasarana, dan sarana dengan melakukan upaya rehabilitasi. Beberapa kegiatan yang terkait dengan pemulihan adalah a) perbaikan lingkungan daerah bencana; b) perbaikan prasarana dan sarana umum; c) pemberian bantuan perbaikan rumah masyarakat; d) pemulihan sosial psikologis; e) pelayanan kesehatan; f) rekonsiliasi dan resolusi konflik; g) pemulihan sosial ekonomi budaya, dan j) pemulihan fungsi pelayanan publik.

b. Rehabilitasi (rehabilitation)

Rehabilitasi adalah perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pasca bencana dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalannya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pascabencana. Rehabilitasi dilakukan melalui kegiatan : perbaikan lingkungan daerah bencana, perbaikan prasarana dan sarana umum, pemberian bantuan perbaikan rumah masyarakat, pemulihan sosial psikologis, pelayanan kesehatan, rekonsiliasi dan resolusi konflik, pemulihan sosial ekonomi budaya, pemulihan keamanan dan ketertiban, pemulihan fungsi pemerintahan, dan pemulihan fungsi pelayanan publik.

c. Rekonstruksi (reconstruction)

Rekonstruksi adalah perumusan kebijakan dan usaha serta langkahlangkah

nyata yang terencana baik, konsisten dan berkelanjutan untuk membangun kembali secara permanen semua prasarana, sarana dan sistem kelembagaan, baik di tingkat pemerintahan maupun masyarakat, dengan sasaran utama tumbuh berkembangnya kegiatan perekonomian, sosial dan budaya, tegaknya hukum dan ketertiban, dan bangkitnya peran dan partisipasi masyarakat sipil dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat di wilayah pasca bencana. Lingkup pelaksanaan rekonstruksi terdiri atas program rekonstruksi fisik dan program rekonstruksi non fisik.²⁰

Dengan melihat manajemen bencana sebagai sebuah kepentingan masyarakat kita berharap berkurangnya korban nyawa dan kerugian harta benda. Dan yang terpenting dari manajemen bencana ini adalah adanya suatu langkah konkrit dalam mengendalikan bencana sehingga korban yang tidak kita harapkan dapat terselamatkan dengan cepat dan tepat dan upaya untuk pemulihan pasca bencana dapat dilakukan dengan secepatnya.

Pengendalian itu dimulai dengan membangun kesadaran kritis masyarakat dan pemerintah atas masalah bencana alam, menciptakan proses perbaikan total atas pengelolaan bencana, penegasan untuk lahirnya kebijakan lokal yang bertumpu pada kearifan lokal yang berbentuk peraturan nagari dan peraturan daerah atas manajemen bencana. Yang tak kalah pentingnya dalam manajemen bencana ini adalah sosialisasi kehatian-hatian terutama pada daerah rawan bencana.

²⁰ Rijanta, dkk. Modal Sosial dalam Manajemen Bencana. 2014. UGM. Hlm. 38

2.2.3.3. Fungsi Manajemen Bencana

1. Sebagai tindakan pencegahan

Melaksanakan manajemen kebencanaan merupakan sebagai langkah preventif atau usaha pencegahan agar bencana alam bisa diminimalkan. Caranya dengan melakukan tindakan pencegahan berupa larangan pembakaran hutan untuk membuka ladang baru, larangan untuk menambang batu di daerah curam, dan larangan membuang sampah di sungai. Selain itu, pemberian peringatan dini kepada masyarakat juga dilakukan sebagai tindakan pencegahan.

2. Sebagai aksi tanggap darurat

Fungsi kedua adalah sebagai tindakan tanggap darurat atau respons saat terjadi bencana. Dalam hal ini serangkaian kegiatan dilaksanakan sebagai respons cepat tanggap ketika bencana alam terjadi. Berbagai kegiatan dilakukan selama masa tanggap darurat, seperti evakuasi korban, penyelamatan harta benda, hingga pengurusan pengungsi.

3. Sebagai upaya pemulihan

Fungsi terakhir manajemen kebencanaan adalah sebagai upaya pemulihan. Masa-masa pascabencana juga sangat penting untuk diperhatikan. Melalui manajemen ini, diharapkan tindakan untuk memulihkan dan memfungsikan kembali lingkungan hidup dan masyarakat pascabencana.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pola pikir yang dijadikan sebagai sebuah skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk lebih memperkuat fokus yang melatarbelakangi penelitian ini. Dalam kerangka pemikiran ini penulis akan mencoba menjelaskan permasalahan pokok dalam penelitian.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

