



PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING

FUNDAMENTAL STRENGTHENING PROFESIONALITAS

SUMBERDAYA MANUSIA ORGANISASI BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)



Dr. Edwar M. Nur. SE. MM | Dr. Muammar Khaddafi, SE., M.Si,Ak.,CA | Dr. Mohd.Heikal, SE.,M.M



**PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**

FUNDAMENTAL STRENGTHENING PROFESIONALITAS SUMBERDAYA MANUSIA ORGANISASI BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)



Dr. Edwar M. Nur. SE. MM | Dr. Muammar Khaddafi, SE., M.Si,Ak.,CA | Dr. Mohd.Heikal, SE.,M.M

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan Karya Ilmiah ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

**FUNDAMENTAL STRENGTHENING
PROFESIONALITAS SUMBERDAYA MANUSIA
ORGANISASI BADAN PENAGGULANGAN
BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)**

Penulis

Dr. Edwar M. Nur. SE. MM

Dr. Muammar Khaddafi, SE., M.Si,Ak.,CA

Dr. Mohd.Heikal, SE.,M.M

Penerbit

PT. Radja Intercontinental Publishing



FUNDAMENTAL STRENGTHENING PROFESIONALITAS SUMBERDAYA MANUSIA ORGANISASI BADAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)

Diterbitkan oleh:

PT. Radja Intercontinental Publishing

**PENERBIT PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**
(Grup Publikasi RADJA PUBLIKA)

SERTIFIKAT IKAPI



No.032/DIA/2023

Alamat Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn.
Angsana, Kota Lhokseumawe
Telp. 081269223511

Email:

pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com

Isi diluar tanggung jawab percetakan
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang
memperbanyak karya tulis dalam bentuk dan dengan
cara apapun, tanpa ijin tertulis dari penerbit.

**FUNDAMENTAL STRENGTHENING
PROFESIONALITAS SUMBERDAYA MANUSIA
ORGANISASI BADAN PENAGGULANGAN
BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)**

ISBN :
978-623-09-4120-7

Penulis :
Dr. Edwar M. Nur. SE. MM
Dr. Muammar Khaddafi, SE., M.Si,Ak.,CA
Dr. Mohd.Heikal, SE.,M.M

Editor :
M. IQBAL SABRI

Penyunting :
MUHAMMAD MULTAZAM, S.E., M.S.M., CPRM

Desain sampul dan tata letak:
RAHMAT IDHAMI, S.Tr.T
(Sumber Gambar: Freepik.com)

Tanggal Terbit:
Juni 2023

Jumlah Halaman :
68

Penerbit:



**PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**

Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn.

Angsana, Kota Lhokseumawe

Telp. 081269223511

Email:

pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dengan berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku ini. Shalawat dan salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kebutuhan pada setiap organisasi tidak terkecuali dalam bidang penanggulangan bencana. Menjadi wilayah dengan berbagai potensi bencana, Indonesia menghadapi berbagai bentuk karakteristik bencana dengan berbagai penyebabnya.

Dalam Penulisan buku ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi penulis. Akhirnya atas segala bantuan yang telah penulis terima, semoga mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap Buku ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Lhokseumawe, Juni 2023

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Peraturan Hak Cipta.....	iii
Halaman Sampul.....	iv
Halaman Penerbit	v
Balik Halaman Judul	vi
Alamat Redaksi	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Bab 1 Pendahuluan.....	1
Bab 2 Tinjauan Pelaksanaan, Pemulihan Sosial Ekonomi	25
Bab 3 Perkembangan Penyelidikan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh.....	34
Bab 4 Hasil Aktivitas Kinerja dan Pembahasan Mitigasi Bencana Aceh.....	45
Bab 5 Kesimpulan.....	57
Daftar Pustaka	57
Tentang Penulis.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN



Latar Belakang

Bencana adalah suatu peristiwa atau rangkaian kejadian yang mengakibatkan korban penderitaan manusia dan dapat mengganggu tata kehidupan dan penghidupan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kebutuhan pada setiap organisasi tidak terkecuali dalam bidang penanggulangan bencana. Menjadi wilayah dengan berbagai potensi bencana, Indonesia menghadapi berbagai bentuk karakteristik bencana dengan berbagai penyebabnya (Phelps et al., 2011). Bencana yang terus berulang di nusantara semestinya dapat dihindari jatuhnya korban dalam jumlah banyak jika mitigasi bencana, pemetaan daerah rawan bencana serta early warning sistem dijalankan dengan baik dan benar. Namun yang terjadi malah sebaliknya korban jiwa dan harta benda tetap terjadi dalam jumlah besar, seakan kita tidak pernah belajar dari bencana. Bencana yang terjadi di Indonesia tidak hanya karena faktor alam, bencana juga bisa terjadi karena ulah manusia. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana, bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan 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 psikologis. Perilaku aparaturnya pemerintah dan masyarakat saat menghadapi bencana membutuhkan kesiapsiagaan dan peningkatan kapasitas lembaga penanganan bencana yang dapat berkerja profesional dengan kaidah organisasi modern yang bersistem dan berpengetahuan tentang tugas dan fungsinya (Zipperer, 2005).

Tsunami yang melanda Aceh dan beberapa negara asia pada 26 Desember 2004 yang diperkirakan merengut 200.000 korban jiwa (United Nation, 2005) dan menjadi catatan dunia sebagai bencana terbesar yang merengut jiwa manusia dalam catatan sejarah umat manusia, bencana tersebut menjadi pelajaran penting bagi masyarakat Indonesia dan dunia bahwa pemahaman akan bencana sangat dibutuhkan untuk meminimalkan korban jiwa dan harta benda. Dampak luas bencana tsunami Aceh yang merenggut korban ratusan ribu jiwa turut disebabkan karena minimnya pengetahuan pemerintah dan masyarakat terhadap potensi bencana, penanganan saat bencana dan penanganan pasca bencana. Kondisi ini diperparah lagi oleh ketidak berdayaan lembaga penanganan bencana karena selama ini hanya difungsikan sebagai organisasi baru dalam struktur pemerintah. Masifnya kejadian bencana membuat negara perlu membentuk sebuah organisasi yang berfokus pada penanggulangan bencana dari tingkat pusat sampai dengan daerah. Sebagai bentuk komitmen tanggung jawab pemerintah dan DPR dalam masalah kebencanaan

melatar belakangi lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana dan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).

Di tingkat provinsi, kabupaten dan kota di Indonesia juga dibentuk badan penanggulangan bencana yang memiliki fungsi pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh disebut Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang berkoordinasi dengan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dan bertanggung jawab kepada Gubernur, bupati dan walikota. Khusus untuk Aceh lembaga ini disebut Badan Penanggulangan Bencana Aceh yang dikenal dengan singkatan BPBA. BPBA adalah Satuan Kerja Perangkat Aceh yang dibentuk pada Juni 2010 melalui Qanun Nomor 5 tahun 2010 tentang penanggulangan bencana dilanjutkan dengan Qanun Nomor 6 Tahun 2010 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Aceh. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam rangka penanggulangan bencana di Aceh. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya BPBA harus dijiwai dengan semangat dan komitmen melakukan pelayanan penanggulangan bencana yang berbasis pada hasil dan berorientasi pada kinerja. Sebagai lembaga pelaksana aktivitas Kinerja penanggulangan bencana, BPBA melakukan aktivitas Kinerja yang terencana, terstruktur, terkoordinasi dan menyeluruh. Maka BPBA

sebagai penyelenggara penanggulangan bencana di Aceh yang saat ini telah bergerak mengikuti sistem penanggulangan bencana nasional.

Dalam rangka melaksanakan amanat strategis tersebut, Gubernur Aceh telah memberikan tugas pokok kepada Badan Penanggulangan Bencana Aceh (BPBA) sesuai dengan Qanun Aceh No. 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh untuk menyelenggarakan urusan di bidang penanggulangan bencana untuk dapat membantu gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintahan Aceh. Tugas tersebut harus senantiasa dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab, efektif, efisien dan akuntabel. BPBA memiliki visi yaitu “Masyarakat Aceh Tanggap dan Tangguh Menghadapi Bencana” Untuk mewujudkan visinya sebagai lembaga yang tanggap dan tangguh menghadapi bencana BPBA memiliki misi membangun kelembagaan penanggulangan bencana yang handal dalam menyelenggarakan pelayanan penanggulangan bencana yang terkoordinir dan profesional. Untuk mencapai maksud tersebut tentulah faktor dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi BPBA kemudian menjadikan organisasi ini sebagai organisasi pembelajar yang dapat mengadopsi perubahan dan keilmuan kebencanaan dengan kemampuan meningkatkan kehandalan dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan terus berinovasi agar terwujud kinerja BPBA yang semakin baik meskipun hambatan yang

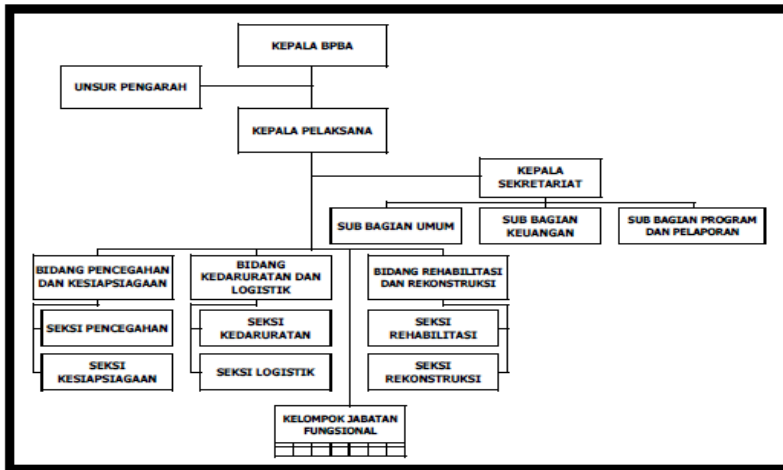
dihadapi BPBA dalam meningkatkan kinerjanya semakin beragam dalam intensitas yang beragam pula.

Berdasarkan data dan informasi bencana Indonesia (DIBI) Aceh memiliki 11 potensi bencana. Untuk itu dibutuhkan badan penanggulangan bencana yang kuat, handal, cepat tanggap dan profesional dalam menjalankan fungsi dan perannya. Kompleksitas permasalahan dalam urusan pencegahan bencana (mitigasi), penanganan saat bencana serta rehabilitasi dan rekonstruksi membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi, perilaku pemimpin yang tepat untuk mengarahkan organisasi pada pelayanan terbaik dengan melibatkan semua organ sumberdaya dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki latar belakang pendidikan, budaya dan lingkungan yang beragam menjadi tantangan, hambatan dan peluang untuk mencapai kinerja sesuai tujuan organisasi badan penanggulangan bencana Aceh (BPBA).

Intensitas pelatihan teknis bidang tugas untuk meningkatkan kompetensi karyawan dari hasil pengamatan dan wawancara kami dengan kalak BPBD Aceh Besar, Kota Banda Aceh dan Kalak BPBA masih sangat terbatas dalam intensitas, kualitas dan hasil sehingga karyawan berpersepsi dukungan organisasi untuk karyawan dalam meningkatkan kompetensi sangat lemah. Promosi dan mutasi yang sarat kepentingan politik kerap terjadi menjadi perilaku membudaya yang melemahkan kinerja. Promosi karyawan yang tidak

mempertimbangkan kinerja hanya faktor relasi dengan pimpinan daerah dan kronimya mejadikan karyawan tidak termotivasi dan tidak puas sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Sarana dan prasarana juga masih terbatas jauh dari kesan profesional. Data potensi bencana, masyarakat terdampak bencana, potensi kerugian, buffer stok logistik tidak tersedia dalam database yang baik sehingga akan tidak terkoordinir dan tidak siaga saat bencana terjadi. Selanjutnya koordinasi dengan berbagai instansi baik lingkungan Sekretariat Daerah Aceh maupun dengan BPBD kabupaten/kota harus ditingkatkan dengan pola khusus sehingga isu mitigasi bencana harus menjadi pemahaman semua aparatur selain koordinasi teknis menyangkut penanganan bencana yang harus memiliki mekanisme khusus ditunjang kehandalan organisasi dalam menggerakkan semua sumber daya yang mereka miliki. Semestinya semua perangkat daerah harus bersinergi menjadikan BPBA dan BPBD menjadi lembaga vital dan strategis daerah. Sebagai lembaga strategis dan dinamis struktur organisasi yang tangkas, efisien tentu akan memudahkan gerak organisasi BPBA dan BPBD.

Gambar
Struktur Organisasi BPBA



Sumber : BPBA, 2020

Isue Strategis BPBA

Dari laporan kinerja BPBA 2019 dapat disimpulkan bahwa, Indek Resiko Bencana yang tinggi, karakteristik geografis Aceh yang khas, kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh kejadian bencana alam yang sedemikian besar, dan risiko terpapar terhadap penduduk yang tidak sedikit menuntut Pemerintah Aceh yang direpresentasikan oleh BPBA untuk berupaya seoptimal mungkin guna menyelenggarakan pembangunan yang rendah risiko bencana melalui strategi mitigasi dan adaptasi bencana. Berbagai isu strategis yang perlu mendapatkan pemecahan adalah: (1). Mitigasi bencana belum menjadi budaya masyarakat sehingga perlu

dirumuskan strategi SOP dan pelaksanaan simulasi yang simultan dan berkelanjutan. (2). Kebakaran lahan dan hutan yang masih terus terjadi, karena perlu dilakukan upaya pencegahan, peningkatan kapasitas dan penegakan hukum (3). Keterjangkauan Wilayah Manajemen Kebakaran pemukiman yang masih rendah, karenanya perlu peningkatan kapasitas, penyediaan sarana dan prasarana kebakaran serta sistem manajemen perawatan. Keempat (4). Rendahnya respon masa tanggap darurat dimana dana siap pakai belum tersedia di DPA BPBA dan perlu meningkatkan kapasitas dalam Tinjauan Pelaksanaan darurat dan kebutuhan serta cadangan logistik yang kuat dimasa panik. (5). Koordinasi antar lembaga penanggulangan bencana belum optimal misalnya Forum PRB yang belum terbentuk seluruhnya, peningkatan kapasitas Pusdalon dan peran serta fungsi Dewan Pengawas. (6). Peningkatan peran ilmuwan dalam memberi peringatan terhadap potensi terjadinya bencana. (7). Pemberdayaan dunia usaha dalam pengurangan risiko bencana yang masih kecil serta jaringan pasokan saat terjadinya darurat bencana. (8). Masih rendahnya kemitraan dengan lembaga mitra seperti TNI, Polri, SAR, Rapi, Orari, Organisasi Kebencanaan lainnya. (9). Kapasitas SDM dan perawatan dan kesiapsiagaan peralatan bencana terutama manajemen rescue. (10). Penguatan perundang-undangan dan peningkatan kapasitas kelembagaan. (11). Peningkatan partisipasi masyarakat dalam bidang bencana seperti simulasi,

relawan, sekolah siaga bencana dan desa tangguh. (12). Pemanfaatan dana desa untuk mitigasi bencana (terutama untuk desa tangguh dan peralatan tanggap darurat (13). Keterpaduan perencanaan dalam penanggulangan masalah bencana (master plan per wilayah kebencanaan) (14). Masih rendah, terutama partisipasi perempuan, anak-anak, disabilitas dan kelompok rentan lainnya.

Perjanjian Kinerja BPBA

Perjanjian Kinerja BPBA dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk: (1) meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur; (2) sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; (3) sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; (4) menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan (5) sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. Perjanjian Kinerja tahun 2019 merupakan tahun terakhir penerapan Renstra BPBA, sehingga capaian kerjanya mencerminkan capaian strategi BPBA sebelum berakhirnya Pemerintahan Aceh periode 2017 -

2022. Perjanjian Kinerja BPBA Tahun Anggaran 2019 dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tujuan yang ingin dicapai BPBA dalam serangkaian proses pelayanan penanggulangan bencana terwujudnya aparatur dan masyarakat siap, tanggap dan mampu melakukan upaya-upaya mitigasi maupun adaptasi bencana. Sesuai dengan Rancangan Qanun Aceh tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Aceh (RPJMA) periode 2017 - 2022, Juga penegasan terhadap pembangunan berwawasan lingkungan yang berkelanjutan yang sensitif terhadap risiko bencana alam dengan konsep pembangunan, antara lain dengan menerapkan strategi mitigasi dan manajemen risiko bencana melalui penguatan kapasitas tim tanggap darurat dan penyadartahuan masyarakat.

Tabel
Realisasi Anggaran BPBA 2015 - 2019

No	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase(%)
1	2015	24.998.333.116	22.504.091.340	90,02
2	2016	26.463.723.000	23.827.423.190	90,04
3	2017	69.194.438.202	26.983.711.474	39,00
4	2018	91.263.222.629	83.318.634.156	91,29
5	2019	109.044.287.866	97.216.809.232	89,15
	Jumlah	314.378.632.813	247.607.202.283	79,90

Sumber : Laporan Keuangan BPBA, 2020

Berdasarkan dokumen laporan kinerja BPBA, Kinerja BPBA belumlah optimal mengingat masih ada beberapa faktor penghambat antara lain; (1) Belum adanya pemahaman pemerintah daerah akan prioritas program penanggulangan bencana, (2) Beberapa daerah untuk penganggaran belum memprioritaskan program penanggulangan bencana; (3) Anggaran penanggulangan bencana di daerah masih sangat kecil sehingga BPBD sulit dan menjadi lambat untuk memenuhi indikator-indikator yang ditetapkan tersebut. (4) penilaian indeks kapasitas daerah di masing-masing kabupaten tidak semuanya secara mandiri dilakukan. Hanya beberapa kabupaten/kota saja yang telah melakukan perhitungan Indeks Risiko Bencana (IRB). Indeks Risiko Bencana tersebut menjadi dokumen yang dijabarkan dalam capaian target dari program dan aktivitas Kinerja BPBA dan BPBD kabupaten/kota. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi BPBA sebagaimana tersebut di atas, sangat dipengaruhi oleh faktor kunci berupa dukungan sumberdaya manusia dan perlengkapan peralatan kerja.

Dari uraian gambaran umum dan pengamatan perkembangan organisasi, BPBA akan selalu berdampingan dan berkaitan dengan dinamika pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia. Berbagai Aktivitas Kinerja tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia memberikan pengayaan teori dan implikasi dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang terus berkembang dan

bertransformasi dalam berbagai lingkungan dan budaya organisasi termasuk organisasi BPBA dan BPBD yang dipengaruhi oleh berbagai variable dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Dukungan organisasi dan kepemimpinan (Walton, 2013) turut berpengaruh dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Tingkat dukungan dan kepercayaan yang tinggi dari organisasi juga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari dan menawarkan bantuan, meningkatkan kemungkinan kinerja yang lebih baik.

Banyak Aktivitas Kinerja yang mengungkapkan hubungan kontribusi organisasi (dukungan organisasi) dengan kinerja karyawan seperti Aktivitas Kinerja (Chen T et al, 2020). Kontribusi organisasi menurut hasil meta analisis dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger mengungkapkan perlakuan yang menguntungkan seperti penghargaan dari organisasi, kondisi kerja yang menguntungkan dan keadilan yang diterima oleh karyawan terkait langsung dengan kontribusi organisasi. Studi ini merupakan salah satu upaya untuk mengeksplorasi kinerja pekerja garis depan dalam bidang kebencanaan dan ikut berkontribusi pada literatur yang berkaitan dengan hubungan antara kontribusi organisasi dan kinerja karyawan. Organisasi penting memberikan banyak sumber dukungan terhadap karyawan karena individu dalam organisasi mengembangkan hubungan memberi dan menerima yang berdampak pada penguatan hubungan dan berkontribusi terhadap kepuasan dan

kinerja karyawan. Aktivitas Kinerja Chang dan Liu, (2015) juga Savery dan Luks berpendapat bahwa karyawan yang mendapat dukungan atau pemberdayaan akan meningkatkan komitmen, memperkuat fisik dan mental mereka yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

Karyawan dalam organisasi cenderung mempersonifikasi dirinya dengan pertimbangan perlakuan positif dan negatif dari organisasi sebagai persepsi mereka disukai atau tidak disukai dalam aktivitas organisasi dan sejauh mana keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan proses menjalankan keputusan. Budaya sebagai suatu sistem nilai bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Martin dan Siehl (1990) memberi definisi budaya organisasi sebagai sebagai suatu pola dari tata nilai dan keyakinan yang disampaikan kepada anggota organisasi untuk membantu memahami fungsi dan norma yang berlaku dalam organisasi. Selanjutnya Cameron dan Quinn, (1999) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan refleksi sistem nilai, bentuk pengaruh kepemimpinan, simbol dan rutinitas prosedur yang menjadikan organisasi berbeda. Budaya di dalam organisasi tercermin dari nilai dan norma serta praktek organisasi dimana nilai diwujudkan dalam norma organisasi kemudian terlihat dalam praktek organisasi (De long dan Fahey, 2000).

Budaya merupakan keunggulan kompetitif organisasi untuk mencapai tujuannya. Gupta dan

Govindarajan berpendapat bahwa kreativitas dan inovasi organisasi dipengaruhi oleh budaya namun sebaliknya budaya juga dapat menjadi penghalang kreatifitas dan inovasi dalam organisasi. Budaya menjadi pendorong keunggulan kompetitif dari karyawan. Budaya memiliki kecenderungan berbeda dalam setiap organisasi, apakah organisasi menekankan pada proses organik seperti fleksibilitas, keleluasaan dan spontanitas atau proses mekanik seperti perencanaan, rutinitas dan penjadwalan. Kemudian disisi yang lain fokus organisasi apakah pada aktivitas Kinerja internal seperti kelancaran aktivitas Kinerja dan integritas atau lingkungan kerja eksternal seperti perbedaan dan kompetisi. Ada keyakinan bahwa keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi setidaknya sebagian tergantung pada usaha, perilaku, dan interaksi karyawan, karena mereka melaksanakan misi dan strategi perusahaan, (Wright & McMahan, 1992). Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa budaya organisasi secara efektif dapat mempengaruhi interaksi, perilaku, dan motivasi karyawan melalui sumber daya manusia dengan praktek yang berbeda. Praktek penting organisasi untuk mencapai efektifitas adalah dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Khan, et al., (2011) dalam Aktivitas Kinerjanya menemukan bahwa peningkatan keterlibatan kerja secara psikologis terjadi ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk

bekerja dan ketika mereka merasakan arti dari pekerjaan mereka, keterlibatan kerja pegawai dapat meningkat ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki kewenangan lebih untuk mengambil keputusan di tempat kerja, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka. Lebih jauh Khan, et al, menyatakan bahwa pemahaman paling praktis dari keterlibatan kerja sebagai hubungan peran individu dalam pekerjaannya dengan kinerja. Tingkat keterlibatan kerja ini dapat dipengaruhi oleh kepribadian individu dan variabel situasi seperti komitmen karyawan terhadap organisasi. Kesemuanya itu akan berdampak kepada kinerja mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perolehan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu (Bernardin dan Russel, 1993). Selanjutnya Ivancevich dan Donelly menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja seorang individu dalam organisasi dimana kinerja individu ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Blumberg mendefinisikan kinerja sebagai faktor kapasitas, kemauan dan kesempatan. Kapasitas merupakan faktor kemampuan fisiologis dan kognitif seorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Faktor kemauan merupakan karakteristik psikologis dan emosional yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan tugas. Sementara faktor kesempatan merupakan suatu peluang individu melakukan sesuatu yang tidak dikendalikan oleh

individu tersebut. Ketiga faktor tersebut akan menjadi perhatian dalam Tinjauan Pelaksanaan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Badan Penanggulangan Bencana Aceh. Kinerja penyelenggaraan pelayanan penanggulangan bencana pada hakikatnya merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas aparatur dan masyarakat guna siap siaga dalam menghadapi bencana. Siklus manajemen penanggulangan bencana itu sendiri terdiri dari fase pra bencana yaitu saat tidak terjadi bencana, darurat bencana yaitu saat terjadi bencana terjadinya bencana yaitu pasca peristiwa terjadinya bencana (rehabilitasi dan rekonstruksi).

Aktivitas Kinerja badan penanggulangan bencana pada saat pra bencana yang mencakup aktivitas Kinerja pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, serta peringatan dini. Pencegahan atau disebut juga (prevention) yaitu upaya untuk menghilangkan atau mengurangi kemungkinan timbulnya suatu ancaman. Mitigasi atau (mitigation) yaitu upaya yang dilakukan untuk mengurangi dampak buruk dari suatu ancaman. Kesiapsiagaan atau (preparedness) yaitu persiapan rencana untuk bertindak ketika terjadi (atau kemungkinan akan terjadi) bencana. Perencanaan terdiri dari perkiraan terhadap kebutuhan-kebutuhan dalam keadaan darurat dan identifikasi atas sumber daya yang ada untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perencanaan yang tepat akan dapat mengurangi dampak buruk dari suatu ancaman bencana. Penyelenggaraan pelayanan

penanggulangan bencana pada saat terjadi bencana tanggap darurat (Emergency Response) mencakup aktivitas Kinerja tanggap darurat untuk meringankan penderitaan korban bersifat sementara yang didukung sarana dan prasarana dan bantuan logistik lainnya. Secara umum faktor kesuksesan penyaluran bantuan logistik bencana akan bergantung pada titik masuknya logistik, gudang utama, gudang penyaluran dan gudang penyimpanan dilokasi bencana (jika diperlukan), faktor informasi (assesment), komunikasi, jalur dan sistem distribusi, sarana transportasi, manajemen persediaan dan yang menjadi faktor penting lainnya orang/karyawan/relawan yang terlibat. Pelayanan penanggulangan pasca bencana meliputi aktivitas Kinerja yang mencakup aktivitas Kinerja pemulihan, rehabilitasi, dan rekonstruksi. Pemulihan atau recovery merupakan suatu proses yang dilalui agar kebutuhan pokok terpenuhi. Proses tersebut terdiri dari rehabilitasi meliputi perbaikan yang dibutuhkan secara langsung yang sifatnya sementara atau berjangka pendek, dan rekonstruksi yang meliputi perbaikan yang sifatnya permanen.

Dari penjabaran diatas, aktivitas Kinerja memilih Badan Penanggulangan Bencana Aceh (BPBA) di tingkat provinsi dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dan Aceh Besar menjadi objek dalam Aktivitas Kinerja ini dengan memperhatikan tantangan yang dihadapi organisasi tersebut. Selanjutnya,

untuk dapat menjelaskan apakah kontribusi organisasi, perilaku kepemimpinan yang dibangun selama ini, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak terhadap organisasi ini, maka perlu dilakukan Aktivitas Kinerja yang bersifat empiris. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan Aktivitas Kinerja yang dituangkan dalam bentuk disertasi dengan judul "Keterlibatan Dan Kepuasan Kerja Berbasis Perilaku Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Aceh." Diharapkan hasil dari Aktivitas Kinerja ini dapat memperkuat hasil Aktivitas Kinerja sebelumnya sekaligus berkontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan tentang dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan dan organisasi. Secara lebih umum untuk mempermudah penjelasan di atas maka dapat dirumuskan dalam identifikasi, pembatasan dan rumusan masalah.

Kesenjangan Aktivitas Kinerja (Research Gap)

Kesenjangan Aktivitas Kinerja menjadi salah satu penentu arah dan dasar tujuan Aktivitas Kinerja selanjutnya. Untuk menjelaskan beberapa kesenjangan dalam Aktivitas Kinerja banyak Aktivitas Kinerja

terdahulu yang membahas tentang pengaruh variable kontribusi organisasi, perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan dan kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja

Kepuasan kerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan hasil Aktivitas Kinerja Zagladi (2004). Hasil Aktivitas Kinerja lain, Sumineto, et al (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya Donald, (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Isham (2006) juga menyampaikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Terjadi perbedaan yang beragam terhadap hasil Aktivitas Kinerja berkaitan dengan variable kepuasan kerja dan kinerja. Ada yang menemukan hasil kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan ada yang menemukan hasil Aktivitas Kinerja bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. ini menjadi celah yang dapat digunakan untuk Aktivitas Kinerja - Aktivitas Kinerja berikutnya.

Pengaruh Kontribusi Organisasi dan kepuasan dan kinerja

Saleem and Amin (2013) melakukan Aktivitas Kinerja untuk mengukur dukungan organisasi melalui

program pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Aktivitas Kinerja tersebut menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, dukungan organisasi untuk pengembangan karir merupakan bagian penting. Ini meningkatkan moral karyawan, yang selanjutnya akan berdampak untuk meningkatkan produktivitas mereka. Aktivitas Kinerja ini juga merekomendasikan untuk Aktivitas Kinerja selanjutnya dengan memperluas cakupan responden dan memasukkan variable antiseden lainnya dari kinerja seperti penghargaan. Selanjutnya hasil Aktivitas Kinerja ini juga menyarankan melihat aspek lain dari kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri dan faktor pribadi dan juga faktor yang mendorong karyawan untuk berniat meningkatkan kinerja. Ini menarik perhatian aktivitas Kinerja untuk melanjutkan Aktivitas Kinerja dari Sharjeel dan Saba ini.

Budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan kinerja.

Hasil Aktivitas Kinerja Eilam at al (2017), melakukan Aktivitas Kinerja bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di bidang telekomunikasi. Hasil Aktivitas Kinerja menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi juga

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Anja Krog (2014), hasil Aktivitas Kinerjanya menemukan bahwa budaya adhokrasi tidak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Begitu pula dengan budaya hierarki dan budaya pasar tidak memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keterlibatan kerja.

Sebuah diskusi tentang hasil yang di eksplorasi keterlibatan kerja dan Aktivitas Kinerja budaya organisasi, ditinjau penjelasan yang berbeda untuk hasil. Ini menunjukkan ada celah hasil Aktivitas Kinerja yang akan diuji kembali dengan membedakan asumsi dan metodologis, rekomendasi hasil Aktivitas Kinerja ini bahwa Aktivitas Kinerja di masa depan diperlukan untuk menjelaskan atas hubungan kompleks potensial antara budaya dan keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi terhadap kinerja.

Kontribusi organisasi, budaya, keterlibatan dan kepuasan kerja

Budaya organisasi adalah mengatur keyakinan, nilai, gaya kerja dan hubungan itu membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi telah dieksplorasi karena berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan pergantian niat (Lund, 2003; Sims, 2002). Berdasarkan Pettigrew (1979), budaya organisasi pada setiap organisasi sebagian besar didasarkan pada pengaruh psikologis yang

membantu karyawan berpikir tentang organisasi, dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi keputusan mereka. Dia juga percaya bahwa tingkat budaya organisasi yang berbeda berdasarkan kepercayaan, nilai, ritual, dan masa lalu yang berbeda. Menurut Robbins & Sanghi (2007). Budaya organisasi adalah sistem yang umum nilai-nilai yang dapat kami perkirakan diterima oleh karyawan budaya organisasi serupa walaupun anggota organisasi dari latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi mempengaruhi internal kebijakan organisasi, itu juga mempengaruhi komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai dari organisasi. Budaya dan kontribusi organisasi mempengaruhi orang dengan cara yang berbeda mereka melakukan sesuatu dengan sadar walaupun tindakannya dipengaruhi alam bawah sadar (Lok & Crawford, 2004; Hansen & Wernerfelt 1989; Schein, 1990).

Budaya bisa juga menimbulkan dampak negatif pada kinerja para karyawan. Jika budaya organisasi menciptakan masalah seperti kesulitan dalam perubahan, kemudian menciptakan hambatan bagi keanekaragaman, maka budaya seperti itu merupakan tanggung jawab organisasi tersebut (Robbins, 2009). Budaya organisasi membantu karyawan untuk memahami fungsi organisasi dengan berbagi norma, nilai dan aturannya dan regulasi organisasi (Deshpande dan Webster, 1989). Menurut Lok & Crawford (2004) budaya organisasi memiliki efek luar biasa pada komitmen karyawan dan kinerja. Jika

karyawan organisasi memiliki lebih paham dengan budaya organisasi mereka akan memiliki kepuasan kerja lebih (Chang dan Lee, 2007).

BAB 2

TINJAUAN PELAKSANAAN, PEMULIHAN SOSIAL EKONOMI ACEH



A. Konsep Pemulihan Bencana Jangka Panjang

Proses pemulihan pasca bencana merupakan proses yang melibatkan pendekatan multi-sektoral, parameter-parameter yang kompleks, dan sering sekali unsur ketidakpastiannya sangat mempengaruhi capaian. Teori-teori awal tentang proses pemulihan bencana didasarkan pada asumsi bahwa proses pemulihan adalah sesuatu yang bisa diprediksi alur prosesnya, tersusun oleh bagian atau faktor proses yang teridentifikasi jelas, serta pilihan dan keputusan yang dibuat didasari oleh nilai (value) yang terukur (Smith dan Wenger, 2007). Pada faktanya, proses pemulihan bencana merupakan proses yang tidak seragam, cenderung sulit diikuti alur atau pola yang ditetapkan, dan mengandung ketidakpastian proses-outcome yang tinggi. Faktor-faktor yang turut berpengaruh terhadap proses dan capaian dari proses pemulihan bencana seperti peran kekuasaan, suku-ras-agama, gender, akses terhadap sumber daya, dan pengalaman pribadi terhadap bencana lalu seringkali sulit diperhitungkan dengan matang dalam proses pemulihan bencana. Ini menyebabkan beberapa pengamatan terhadap proses dan capaian pemulihan bencana dilakukan dengan penyederhanaan dan generalisasi (Peacock, Morrow, dan Gladwin 1998; Platt 1999).

Konsep pemulihan pasca bencana *build back better* (membangun kembali yang lebih baik) kerap didengungkan sebagai langkah maju dalam melihat proses pemulihan bencana tidak sekedar

merehabilitasi kondisi fisik yang rusak akibat bencana, tapi juga memperbaiki perikehidupan warga yang terdampak, menjamin inklusivitas proses pemulihan, dan integrasinya dalam proses pembangunan jangka panjang. Konsep *build back better* ini bermakna pelaksanaan fase-fase pemulihan, rehabilitasi dan rekonstruksi dengan mengintegrasikan cara-cara pengurangan risiko bencana dalam merestorasi infrastruktur fisik dan sistem sosial, dan juga ke dalam revitalisasi penghidupan, ekonomi dan lingkungan (United Nations General Assembly 2016). Istilah *build back better* ini sendiri banyak diinspirasi oleh peristiwa tsunami Aceh tahun 2004. Teori ini secara Tugas diusulkan oleh Mantan Presiden Amerika Serikat, Bill Clinton, yang menjadi Utusan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk pemulihan tsunami Aceh 2004 (Clinton 2006).

B. Proses Awal Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh

Hanya kurang dari setengah jam setelah gempa besar tanggal 24 Desember 2004, gelombang besar tsunami menghancurkan bangunan fisik yang ada di daratan hingga sejauh 6 km dari bibir pantai. Sekitar setengah juta penduduk Aceh menjadi tuna wisma dan sekitar 750.000 orang kehilangan mata pencaharian. Hampir 80 persen sektor usaha runtuh akibat gempa dan tsunami ini. Catatan BRR menunjukkan sebanyak 139.195 rumah hancur atau rusak, 73.869 ha lahan pertanian rusak, 13.826 kapal nelayan lenyap, 27.593 ha tambak musnah serta sebanyak 104.500 usaha mikro kecil menengah (UMKM) berhenti beroperasi. Pada sektor pelayanan publik, total kerusakan dan kerugian meliputi 669 gedung milik pemerintah, 517 fasilitas kesehatan serta ratusan gedung sekolah. Tambah lagi kerugian yang ditimbulkan pada lingkungan seperti rusaknya 16.775 ha hutan pantai dan mangrove serta 29.175 ha terumbu karang. Dasyatnya kerusakan dan kerugian akibat bencana ini (Tabel 2.1) diperkirakan senilai dengan 4,9 Milyar USD (sekitar 49 Trilyun Rupiah). Pemerintah Indonesia saat itu menghitung biaya yang diperlukan untuk membangun Aceh lebih baik adalah sekitar 7,1 Milyar USD (BRR 2009).

Dibalik bencana yang begitu dasyat, selalu ada sisi kemanusiaan yang muncul. Keprihatinan dan kontribusi sumbangan ditunjukkan oleh masyarakat dalam negeri dan dunia internasional. Multi Donor Fund (MDF) yang

saat itu ditunjuk sebagai trustee untuk mengkoordinasi bantuan kemanusiaan dunia mencatatkan sejarah dengan capaian komitmen hingga 6,7 Milyar USD (sekitar 93 persen dari jumlah janji kontribusi), jumlah terbesar ketiga setelah krisis kemanusiaan di Sudan (2005) dan Irak (2003). Dari total komitmen tersebut Pemerintah Indonesia menyatakan kesanggupan yang luar biasa dengan proporsi komitmen (2,1 Milyar USD) yang hampir seimbang dengan kontribusi komitmen dari lembaga donor (2,2 Milyar USD) dan LSM (2,4 Milyar USD).

C. Konsepsi Pemulihan Mata Pencaharian

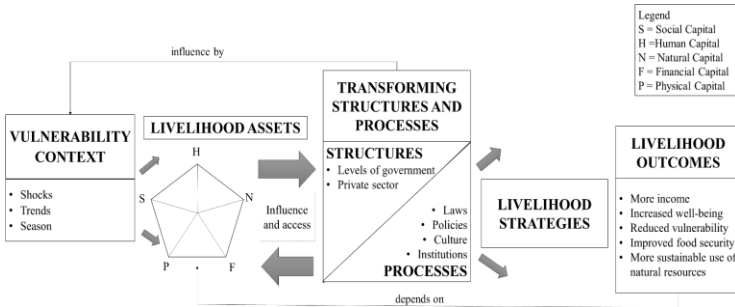
menjadi sebutan yang sangat tidak asing selama masa rehabilitasi dan rekonstruksi pasca tsunami tahun 2004 di Aceh. Secara sederhana “livelihood” dapat diartikan sebagai mata pencaharian atau sumber penghidupan. Kata tersebut juga bisa diartikan sebagai persediaan yang cukup (makanan dan uang tunai) untuk memenuhi kebutuhan dasar. Paradigma “memenuhi kebutuhan dasar” saja tidak cukup. Dalam konteks kebencanaan kata “livelihood” sering dimaknai sebagai keharusan memiliki keamanan dan kepastian penerimaan yang stabil /teratur dalam rumah tangga. Keamanan yang dimaksud adalah kepemilikan aset, akses ke sumber daya dan pekerjaan yang menghasilkan pendapatan, yang berguna untuk mengimbangi risiko dan mengurangi dampak guncangan serta masih memiliki cadangan yang cukup untuk keadaan darurat (Régnier et al. 2008).

Dalam arti yang lebih luas, mata pencaharian rumah tangga tidak hanya terbatas pada aktifitas satu aktivitas Kinerja untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi terdiri dari strategi yang beragam, kontekstual, dan dinamis (Chambers 1995; Scoones 2009). Ellis and Freeman (2004) menggambarkan mata pencaharian sebagai sumber daya yang dimiliki orang-orang yang memungkinkan mereka memiliki kapasitas untuk memperoleh penghasilan. Ellis (1998) menyatakan bahwa mata pencaharian dapat terdiri atas pendapatan tunai (mis. Penjualan ternak atau tanaman, gaji, sewa, dan pembayaran) dan pembayaran dalam bentuk barang. Lebih lanjut Chambers and Conway (1992) menekankan bahwa mata pencaharian yang berkelanjutan adalah kemampuan untuk menangani dan memulihkan guncangan setelah kejadian, mempertahankan atau meningkatkan kemampuan kapabilitas dan untuk menghadapi masa depan, sementara tidak mengurangi depresiasi sumber daya alam.

D. Kerangka Kerja Penghidupan Berkelanjutan

Kerangka Kerja Penghidupan Berkelanjutan (Sustainable Livelihood Framework-SLF) adalah alat yang banyak digunakan untuk memahami berbagai faktor dan pengaruhnya terhadap mata pencaharian rumah tangga. Menurut Farrington (2001), SLF telah berkembang menjadi tiga cara yang jelas, yaitu sebagai konsep, kerangka kerja dan seperangkat prinsip untuk tindakan.

Awalnya, SLF adalah untuk mengurangi tingkat kemiskinan saat itu selama pemerintahan Blair (Solesbury 2005). Beberapa lembaga donor internasional terkemuka semisal UNDP, Oxfam, CARE dan Department for International Development (DFID) kemudian mengembangkan dan merumuskan kerangka kerja pendekatan berbasis mata pencaharian untuk pengembangan kebijakan (Ashley and Carney 1999). Pendekatan ini telah diadopsi secara luas oleh berbagai lembaga lain yang berurusan dengan pekerjaan dan mata pencaharian serta dijadikan sebagai pedoman 'resmi' untuk SLF. DFID menggambarkan SLF (lihat Gambar 2.1) dengan empat komponen utama dalam sistem penghidupan: 1) Konteks kerentanan, yakni orang yang tinggal di lokasi yang terpapar risiko atau guncangan, dan menghadapi tren atau perubahan musiman dari waktu ke waktu; 2) Aset mata pencaharian, yaitu kepemilikan aset yang berfungsi untuk mencari nafkah; 3) Strategi mata pencaharian, diartikan sebagai keputusan / pilihan yang dibuat untuk mendapatkan hasil mata pencaharian yang positif; dan, 4) Kebijakan, institusi dan proses yakni penyediaan akses ke aktivitas Kinerja mata pencaharian dan informasi kerentanan lingkungan tempat tinggal.



Gambar Kerangka Kerja Penghidupan Berkelanjutan (DfID 1999)

E. Program Dukungan Pemulihan Mata Pencaharian

Berbagai institusi mulai dari Pemerintah Pusat melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Pemerintah Daerah, NGO lokal, nasional maupun Internasional serta lembaga lainnya menawarkan berbagai bentuk dukungan dan bantuan teknis dengan mendirikan pusat-pusat layanan ketenagakerjaan dalam rangka mengembalikan mata pencaharian bagi masyarakat Aceh selama periode pemulihan. Pusat-pusat layanan ini menyediakan berbagai jenis pelatihan keterampilan seperti bahasa dan komputer, pekerjaan pembersihan puing-puing (CFW), pembuatan konveksi, tenun dan bordir, pembuatan proposal bisnis, pekerjaan pengolahan ikan dan konstruksi fisik dan bangunan serta layanan penempatan kerja (UNDP 2013).

BAB 3

PERKEMBANGAN PENYELIDIKAN PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH ACEH



A. Penyelidikan Tsunami dari Waktu ke Waktu

Penyelidikan tsunami merupakan hal yang relatif baru di Indonesia. Sebelum peristiwa tsunami Aceh 2004, jumlah Penyelidikan tsunami yang terpublikasi cukup sedikit. Padahal beberapa tsunami telah terjadi jauh sebelum peristiwa tsunami Aceh 2004. Salah satu acuan Penyelidikan tsunami di dunia justru mengacu pada Penyelidikan tsunami yang dilaksanakan di Pulau Babi-Flores di Provinsi Nusa Tenggara Timur di tahun 1992. Beberapa publikasi yang dijalankan waktu tersebut masih dipimpin oleh ilmuwan-ilmuwan asing. Hasil Penyelidikan menjadi acuan banyak ilmuwan ilmu kebumihan-kebencanaan mengingat bentuk pulau yang nyaris lingkaran (canonical). Diantara publikasi penting tersebut dijalankan oleh Yeh et al. , Imamura et al., Briggs et al. dan Green (Yeh, H.; Imamura, F.; Synolakis, C.E.; Tsuji 1993; Imamura et al. 1995; Briggs et al. 1995). Namun demikian, aktivitas Kinerja utama tsunami asal Indonesia pada saat tersebut belum ada. Hal ini dapat dilihat tidak adanya publikasi Penyelidikan tsunami yang dipimpin oleh aktivitas Kinerja Indonesia yang merujuk pada peristiwa tsunami Pulau Babi tersebut.

Secara grafik, perkembangan publikasi Penyelidikan tsunami yang salah satu penulisnya berasal dari Indonesia dapat dilihat pada Gambar Grafik tersebut secara jelas menunjukkan peningkatan jumlah publikasi Penyelidikan tsunami setelah peristiwa tsunami Aceh.

Gambar memperlihatkan perkembangan Penyelidikan tsunami dunia yang menggunakan peristiwa Tsunami Aceh tahun 2004 sebagai inspirasi, motivasi, atau objek Penyelidikannya. Analisis pada Gambar dilakukan dengan menggunakan kata kunci [Tsunami Aceh] pada seluruh teks publikasi yang ada. Perlu diketahui bahwa tidak seluruh jenis publikasi Penyelidikan tsunami Aceh 2004 menggunakan kata Aceh. Sebagian naskah menggunakan istilah Indian Ocean tsunami, The Andaman tsunami, atau The 2004 Sumatra tsunami. Jumlah pasti dari perkembangan Penyelidikan tsunami yang menggunakan tsunami Aceh 2004 diperkirakan lebih besar dari yang ditunjukkan pada Grafik.

B. Perkembangan Lembaga Penyelidikan Kebencanaan

Perkembangan Penyelidikan tsunami tidak terlepas dari kiprah Lembaga-lembaga Penyelidikan yang ada, baik di Aceh maupun di daerah lain di Indonesia. Lembaga-lembaga Penyelidikan/keilmuan seperti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan PengTinjauan Pelaksanaan Penerapan Teknologi (BPPT), dan Lembaga Penyelidikan Kementerian Kelautan dan Perikanan memegang peranan penting dalam mensuplai kebutuhan Penyelidikan secara nasional untuk mitigasi tsunami. Sama halnya dengan perkembangan publikasi seperti dijelaskan di bagian sebelumnya, peran Lembaga/Badan Penyelidikan nasional belum cukup

optimal mengkaji dan mengembangkan keilmuan tsunami sebelum peristiwa tsunami Aceh tahun 2004 lalu. Sebelum tahun 2004, tumpuan pengembangan Penyelidikan di Aceh secara umum banyak berfokus pada upaya yang dilakukan oleh perguruan-perguruan tinggi yang ada di Aceh dan kerjasamanya dengan institusi nasional/internasional. Fokus Penyelidikan tsunami tidak menjadi salah-satu topik yang dikembangkan di PT di Aceh sebelum tahun 2004. Meski beberapa mengkaji tentang kebencanaan, namun tidak satupun mengembangkan Penyelidikan tsunami di Aceh sebelum tahun 2004. Sebagian besar Penyelidikan kebencanaan di Aceh sebelum tahun 2004 berfokus pada bencana banjir, gempa bumi, dan longsor. Ketiga jenis bencana tersebut merupakan jenis bencana yang relatif sering dialami oleh masyarakat Aceh. Minimnya informasi tentang status kerentanan tsunami di Aceh salah satunya disebabkan oleh ketiadaan Penyelidikan tsunami di Aceh kala itu.

C. Kontribusi dan Kerjasama Penyelidikan Tsunami

Penyelidikan adalah hulu dan hilir sebuah proses pembangunan. Sebuah pembangunan yang didasarkan pada Tinjauan Pelaksanaan Penyelidikan memiliki justifikasi dan gambaran yang lebih jelas proses dan ekspektasi hasilnya. Untuk menilai hasil pembangunan, Penyelidikan juga dapat digunakan sebagai langkah tepat dan objektif mengukurnya. Hal serupa juga relevan jika

dilihat pada dunia penanggulangan bencana khususnya tsunami Kerjasama Penyelidikan diharapkan mampu memperkuat arah mitigasi bencana dan membantu proses evaluasi yang objektif terhadap capaian dan kinerja penanggulangan bencana.

Kerjasama Penyelidikan juga dijalankan antara BPBA dan TDMRC Unsyiah dalam melaksanakan Tinjauan Pelaksanaan 10 Tahun Pemulihan Tsunami Aceh yang dilaksanakan pada Tahun 2014. Tinjauan Pelaksanaan ini melibatkan berbagai topik Tinjauan Pelaksanaan seperti pemukiman, psikosial, kelembagaan, sosial ekonomi, dan infrastruktur. Sebagian dari hasil kerjasama Penyelidikan tersebut juga kemudian divisualisasikan dalam bentuk film dokumenter yang diberi judul “Pesan Sang Samudera” yang diproduksi oleh TDMRC Unsyiah dan BPBA di tahun 2014. Monitoring proses pemulihan Aceh pasca 15 tahun tsunami kembali dilaksanakan di tahun 2019 yang juga merupakan kerjasama antara Unsyiah dan BPBA. Tinjauan Pelaksanaan tersebut melibatkan survey kesiap siagaan masyarakat dan pemerintah Aceh di 9 Kabupaten-Kota yang melibatkan lebih dari 1000 orang respondent.

Kontribusi Penyelidikan dan kerjasama pePenyelidikan dan praktisi kebencanaan di Aceh, langsung dan tidak langsung telah memperbaiki praktik upaya mitigasi bencana tsunami di Aceh. Meski masih terdapat jurang antara Penyelidikan dan aplikasinya, secara bertahap

integrasi hasil-hasil Penyelidikan tsunami ke dalam praktik dan kebijakan di Aceh telah mulai dapat dilihat. Pekerjaan rumah yang masih tersisa adalah bagaimana jembatan antara Penyelidikan dan aplikasinya tetap terjalin baik dan berdaya guna dalam jangka panjang. Ini merupakan salah satu tantangan komunikasi sains yang perlu dijawab tidak saja oleh para pePenyelidikan tsunami di Aceh namun juga pemerintah dan masyarakat Aceh secara lebih luas.

D. Penyelidikan Sejarah Tsunami di Aceh

Seperti sering diungkapkan bahwa sebelum peristiwa tsunami Aceh tahun 2004, minim sekali informasi yang tersedia terkait dengan bencana tsunami. Meski pengetahuan lokal terkait tsunami seperti Smong dan Ie Beuna telah ada ratusan tahun, hanya segelintir orang yang mengetahui hubungannya dengan kerawanan tsunami di Aceh terutama bagi warga yang tinggal di daratan Pulau Sumatera. Faktanya, pengetahuan lokal tersebut tentu saja lahir karena ada peristiwa tsunami yang melatar belakangnya. Suatu daerah yang pernah ditimpa tsunami kuat diduga memiliki sejarah panjang peristiwa-peristiwa tsunami lainnya sebelumnya. Beranjak dari hal tersebut, sejumlah Penyelidikan digalang baik oleh pePenyelidikan tsunami Aceh/Indonesia maupun oleh pePenyelidikan tsunami dunia untuk mencari tahu sejarah tsunami purba yang pernah terjadi di Aceh.

Ada dua cara yang mayoritas dijalankan oleh para peneliti. Satu, para peneliti menggali manuskrip-manuskrip kuno yang menceritakan peristiwa yang menyerupai tsunami atau bencana besar. Kedua, para peneliti menyelidiki sedimen yang dibawa oleh gelombang tsunami dan terendapkan dan tersimpan pada lapisan-lapisan tanah ratusan bahkan ribuan tahun lalu. Metode kedua Penelitian ini disebut dengan metode palaeo tsunami.

E. Tantangan Penyelidikan Tsunami di Aceh

- a. Menjembatani antara Penyelidikan dasar menjadi Penyelidikan aplikatif yang mampu memperkuat budaya sadar bencana di Aceh secara khusus dan di Indonesia di tataran lebih luas. Budaya sadar bencana tersebut perlu tercermin dalam beberapa hal, misalnya pada pilihan tindakan individu sebelum bencana dan saat kedaruratan. Pada masa pra-bencana tsunami, Penyelidikan perlu mampu mendorong masyarakat untuk mencari tahu potensi bencana tsunami di daerah yang ditinggali atau dikunjungi. Pada masa kedaruratan, Penyelidikan perlu mampu mendorong masyarakat untuk secara tepat merespon informasi peringatan dini tsunami yang diberikan. Budaya sadar bencana tsunami ini dapat juga dikembangkan ke arah yang lebih luas melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan informal. Penyelidikan-Penyelidikan yang aplikatif dapat membantu merumuskan metode dan materi ajar dalam proses-proses pendidikan tersebut.
- b. Menerjemahkan produk-produk Penyelidikan yang telah dilakukan sehingga dapat diadopsi dalam program pembangunan jangka panjang tanpa memberikan beban anggaran yang berlebihan dan operasional dilaksanakan. Tidak seluruh upaya mitigasi bencana tsunami yang diterapkan di negara-

negara maju dapat serta merta diterapkan di Aceh atau di Indonesia secara umum. Beberapa hal yang menghalangi nya adalah perbedaaan kapasitas keuangan, daya terima bentuk-bentuk mitigasi, dan setting sosial-budaya daerah yang berbeda. Sebagai contoh, pembangunan dinding laut raksasa seperti dipraktikkan di Jepang akan mengalami kendala dilaksanakan di Aceh mengingat biaya yang begitu besar dan pembatasan pemanfaatan wilayah pantai khususnya bagi para nelayan yang sangat bergantung pada akses ke wilayah laut. Di sisi lain, kebutuhan mitigasi bencana tsunami yang bersifat struktural yang mampu mereduksi kekuatan mematkan gelombang tsunami tetap perlu menjadi agenda mitigasi tsunami.

- c. Melakukan inovasi teknologi mitigasi bencana tsunami dengan mempertimbangkan kapasitas lokal di Aceh namun sekaligus efektif mengurangi risiko bencana tsunami. Bentuk inovasi yang dilahirkan ini akan juga sekaligus membantu menjawab tantangan seperti diuraikan pada butir b;
- d. Menggabungkan antara mitigasi tsunami dengan faktor-faktor dinamik lainnya yang berpotensi memperburuk dampak tsunami di masa yang akan datang. Contoh faktor dinamik yang dimaksud adalah proyeksi pertumbuhan penduduk di kawasan rawan tsunami akibat pelaksanaan pembangunan/pertumbuhan ekonomi dan kenaikan

muka air laut akibat pemanasan global. Kedua contoh faktor dinamik tersebut memerlukan proses jangka panjang namun berpotensi memperburuk dampak tsunami yang ditimbulkan jika upaya mitigasi nya tidak diperhitungkan dengan matang.

- e. Memutakhirkan prasarana dan sarana Penyelidikan mitigasi tsunami yang mampu mendukung upaya menyajikan data ilmiah yang lebih baik dan lebih komprehensif. Sebagai contoh,
- F. dampak kerusakan akibat gelombang tsunami pada bangunan atau infrastruktur saat ini masih didominasi oleh gaya hidraulik yang ditimbulkan oleh gelombang tsunami. Padahal, mayoritas bangunan yang diterjang oleh gelombang tsunami telah terlebih dahulu menerima gaya-gaya akibat gempa bumi yang ditimbulkan. Kombinasi kedua hal ini masih minim dari Penyelidikan dan publikasinya.

Tantangan yang diuraikan di atas sebenarnya tidak saja merupakan tantangan pePenyelidikan tsunami di Aceh namun juga merupakan tantangan serius bagi pePenyelidikan tsunami dunia. Di samping itu, mekanisme tsunami yang paling banyak dikembangkan di Aceh atau di Indonesia secara lebih umum masih berfokus pada tsunami yang disebabkan oleh gempa bumi.

A scenic landscape featuring a steep, green hillside on the left, a wide green valley in the middle, and a river flowing through the foreground. The sky is a clear, bright blue. The text is overlaid on the upper portion of the image.

BAB 4

HASIL AKTIVITAS KINERJA DAN PEMBAHASAN MITIGASI BENCANA ACEH

Badan Penanggulangan Bencana

Indonesia, negara kepulauan yang memiliki 17.540 pulau. Memiliki luas daratan 1.904.569 km² berada di garis khatulistiwa antara daratan Asia dan Australia serta berada antara dua samudera yaitu Samudera Pasifik dan Samudera Indonesia. terletak pada pertemuan empat lempeng tektonik dan barisan gunung berapi dari barat sampai ke timur (ring of fire). Keadaan geografis ini memberikan resiko ancaman bencana alam. Bencana di Indonesia datang silih berganti dalam bentuk dan wilayah yang berbeda. Tragedi Gempa bumi dan Tsunami yang melanda Aceh dan sekitarnya pada tahun 2004 silam telah mendorong perhatian serius Pemerintah Indonesia dan dunia Internasional dalam manajemen penanggulangan bencana. Menindaklanjuti situasi saat itu, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 83 tahun 2005 tentang Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana (Bakornas PB). Badan ini memiliki fungsi koordinasi yang didukung oleh pelaksana sebagai unsur pelaksana penanggulangan bencana. Sejalan dengan itu, pendekatan paradigma pengurangan resiko bencana menjadi perhatian utama.

Dalam merespon sistem penanggulangan bencana saat itu, Pemerintah Indonesia sangat serius membangun legalisasi, lembaga maupun penganggaran. Setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, Pemerintah kemudian

mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) awalnya disebut Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana Alam (Bakornas PBA). Tahun 1990 Bakornas PBA berubah menjadi Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana (Bakornas PB). Kemudian di tahun 2000 berubah lagi menjadi Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana dan Penanganan Pengungsi (Bakornas PBP) dan baru pada tahun 2008 pemerintah mengeluarkan peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yang memiliki fungsi pengkoordinasian pelaksanaan aktivitas Kinerja penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh. Sebagai organisasi yang fokus menangani kondisi sebelum dan sesudah bencana membuat organisasi yang dibentuk harus cepat tanggap dalam mencegah dan menanggulangi persoalan kebencanaan (Zipperer, 2005).

BPBA dan BPBD menjadi penyelenggaran Penanggulangan bencana di Aceh saat ini telah bergerak mengikuti sistem penanggulangan bencana nasional. Perubahan cara pandang Penanggulangan bencana dari yang bersifat tanggap darurat ke arah pengurangan resiko bencana telah mulai berjalan. Hal ini ditandai dengan masuknya penanganan dan pengurangan resiko bencana sebagai salah satu agenda pembangunan Aceh tahun

2007-2012 dalam rencana pembangunan jangka menengah Aceh (RPJM Aceh) periode yang sama, meskipun implementasinya belum sesuai dengan kerangka Aksi Hyogo Framework for Action / HFA 2005-2015.

Dalam rangka implementasi Memorandum of Understanding (MoU) Helsinki tanggal 15 Agustus 2005, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh khususnya pasal 10 dan pasal 100, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana yaitu pasal 18, pasal 19 dan pasal 25, serta didukung oleh Qanun Aceh Nomor 5 tahun 2010 tentang Penanggulangan Bencana dan Qanun Aceh Nomor 6 tahun 2010 tentang Pembentukan Susunan organisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Aceh, Pemerintah Aceh telah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Aceh (BPBA). Sedangkan seluruh Kabupaten / kota yang ada dalam wilayah Aceh telah membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten/ kota (BPBD kabupaten/ kota). Demikian juga halnya pada tingkat gampong masyarakat mulai menyadari pentingnya dibentuk gampong siaga bencana. Bencana menurut undang - undang nomor 24 tahun 2007 adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, 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 psikologis

BPBA adalah suatu kerja perangkat Aceh yang dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam rangka penanggulangan bencana di Aceh. BPBA dengan segala keterbatasan kapasitasnya mulai sejak terbentuk pada tanggal 22 Juni 2010, telah berupaya secara maksimal untuk melakukan tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pelayanan penanggulangan bencana. Namun demikian, atas dasar masukan dan saran dari berbagai mitra kerja, pelayanan penanggulangan masih harus lebih ditingkatkan lagi kualitasnya, masih banyak hal yang harus menjadi perhatian untuk menuju perbaikan serta penyempurnaannya.

Setelah beberapa kali membuang data outlier serta menghitung kembali jarak mahalanobis, didapatkan 118 observasi yang masih memiliki data outlier, dengan kata lain terdapat 168 observasi yang sudah dieliminasi atau dihapus karena merupakan data outlier dan angka ini akan terus bertambah, mengingat 118 observasi yang tersisa juga masih mengandung outlier. Banyaknya sampel Aktivitas Kinerja yang dihapus menyebabkan banyaknya informasi yang juga terbuang. Hal ini tidak baik, karena selain kehilangan informasi, juga bisa menjadi bias dalam estimasi. Dikarenakan asumsi normalitas dan outlier tidak dapat terpenuhi, maka estimasi menggunakan Maximum Likelihood Estimation (MLE) tidak dapat dilakukan. Sebagai gantinya variabel

dalam Aktivitas Kinerja ini akan diestimasi menggunakan Partial Least Square (PLS). SEM-PLS digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel kontribusi organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan yang bersifat merangkul, dan kepemimpinan yang bersifat memaksa terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana (BPB). Selain itu SEM-PLS juga bisa diaplikasikan untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam memediasi hubungan antara variabel kontribusi organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan yang bersifat merangkul, dan kepemimpinan yang bersifat memaksa terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana (BPB)

A. Konsep Mitigasi Tsunami

Mitigasi tsunami yang bersifat struktural mengedepankan pembangunan dan intervensi fisik seperti perbaikan bangunan/infrastruktur, pembangunan konstruksi yang langsung dapat mereduksi energi gelombang tsunami atau memperlambat tibanya gelombang tsunami, dan pembangunan jalur-jalur evakuasi.

B. Modifikasi Infrastruktur untuk Mitigasi Tsunami

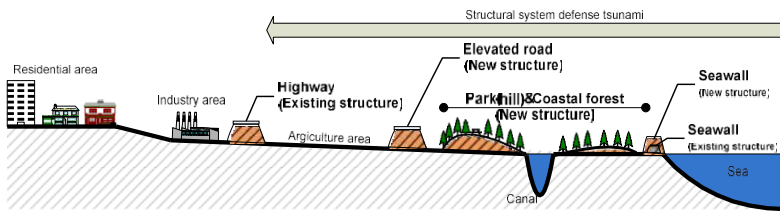
Salah satu kendala utama adalah kapasitas finansial yang berbeda jauh dan setting sosial-budaya yang berbeda. Meski demikian beberapa contoh baik yang diterapkan di negara maju dapat pula dikembangkan di

Aceh. Salah satunya adalah dengan cara memodifikasi bentuk-bentuk bangunan atau infrastruktur yang ada sehingga selain berfungsi untuk pelayanan publik namun juga dapat berkontribusi untuk mitigasi struktural tsunami. Konsep ini lazim dikenal dengan istilah *co-benefits of structure/infrastructure* (Samarasekara et al. 2017).

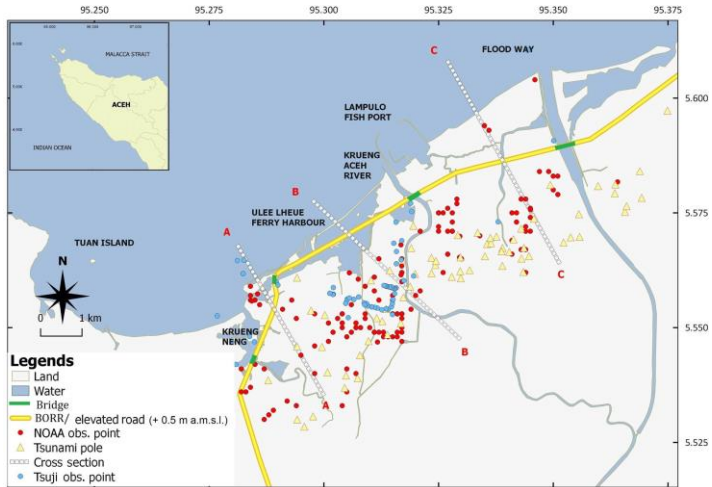
Pada prinsipnya, konsep *co-benefits of structure* ini berupaya memanfaatkan bangunan atau prasarana publik tertentu seperti jalan sehingga selain dapat berfungsi sebagai prasarana transportasi kota juga dapat berkontribusi mereduksi gelombang tsunami sampai pada tingkat tertentu. Penggunaan jalan yang ditinggikan telah terbukti mengurangi energi gelombang tsunami dan menghalangi lajunya gelombang tsunami lebih jauh masuk ke daratan seperti ditunjukkan pada peristiwa tsunami di Kota Sendai di Jepang pada tahun 2011 lalu. Salah satu jalan raya yang membelah Kota Sendai yang diberinama Tobu Highway memiliki jalur yang hampir paralel dengan garis pantai. Badan jalan telah terlebih dahulu ditinggikan sekitar 3-6 m dari tanah aslinya. Pada peristiwa tsunami 2011 tersebut, batas genangan tsunami sangat dipengaruhi oleh badan jalan tersebut. Di samping itu, banyak sampah-sampah bangunan yang dihanyutkan oleh gelombang tsunami ditahan oleh Tobu Highway tersebut (Goto et al. 2012; Abe, Goto, and Sugawara 2012). Belajar dari pengalaman tersebut, saat ini dikembangkan sistem proteksi tsunami multi lapis (*tsunami multi-layer*

defense system) yang menggabungkan antara dinding laut, hutan pantai, taman kota, parit, jalan raya, dan bukit buatan. memperlihatkan bentuk tsunami multi-layer defense system yang sedang dikembangkan di pesisir Kota Sendai di Jepang.

Konsep multi-layer tsunami defense system ini memang memerlukan biaya yang tidak sedikit mengingat modifikasi besar-besaran pada rupa bumi di sekitar kawasan pantai. Konsep ini akan dinilai mahal untuk diterapkan di Aceh. Meskipun demikian, sebagian dari konsep co-benefits of structure tersebut masih mungkin diterapkan di Aceh.



Gambar Bentuk proteksi multi-lapis terhadap bencana tsunami yang diaplikasikan di Kota Sendai-Jepang pasca tsunami 2011 (Pakoksung, Suppasri, and Imamura 2018). Salah satu yang terakhir dikaji oleh para pePenyelidikan tsunami Aceh adalah dengan mengusulkan perubahan desain geometri jalan lingkar Kota Banda Aceh (Banda Aceh Outer Ring- Road/BORR). Desain BOOR ini diusulkan dimodifikasi menjadi jalan yang ditinggikan menyerupai tanggul yang lebih tinggi sekitar 5 meter dari tanah aslinya. Rute BORR yang telah direncanakan oleh BAPPEDA Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar



Gambar Peta usulan Jalan Lingkar Kota Banda Aceh (Banda Aceh Outer Ring- Road/BORR) yang berpotensi dimodifikasi untuk mereduksi energi gelombang tsunami (Sumber: Syamsidik et al. 2019).

Menurut hasil Tinjauan Pelaksanaan tersebut, jika desain ini diterima maka jalan tersebut akan efektif mereduksi gelombang tsunami sampai dengan 21% sampai 23% jika tsunami tersebut ditimbulkan oleh gempa bumi 8.5 Mw. Jika gempa bumi seperti tahun 2004 terjadi (9.15 Mw) maka efektifitas reduksi energi gelombang tsunami berkisar 9%. Persentase reduksi energi ini berpotensi meningkat jika laguna sekitar Kota Banda Aceh dipertahankan dan ditanami Hutan Bakau (Syamsidik et al. 2019).

Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa mitigasi struktural dengan konsep co-benefits of structure ini perlu didampingi dengan upaya lain seperti mitigasi berbasis pengelolaan ekologi (eco-based tsunami mitigation). Bentuk mitigasi seperti ini lebih dapat diadopsi di Aceh seperti penanaman kembali hutan bakau di kawasan pantai yang berfungsi sebagai penyangga (Zhang et al. 2018).

C. Mitigasi Hijau

Istilah mitigasi hijau tidak begitu populer dibandingkan istilah sabuk hijau. Namun dalam Teknik konstruksi, konsep desain Teknik berbasis perlindungan ekologi akhir-akhir ini semakin mengemuka (Pioch et al. 2018). Konsep mitigasi hijau ini mencakup hal-hal yang lebih luas daripada penanaman/pemeliharaan hutan pantai. Bentuk-bentuk mitigasi hijau yang dapat ditemukan dalam mitigasi tsunami adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan perencanaan dengan sejak awal mempertimbangkan material yang ramah terhadap lingkungan;
- b. Mempertimbangkan keseimbangan ekologis sekalipun harus membangun konstruksi fisik seperti dinding laut untuk mereduksi gelombang tsunami;
- c. Pengelolaan hutan pantai yang berdaya guna mereduksi gelombang tsunami sekaligus memberikan

sumber penghidupan bagi masyarakat di sekelilingnya;

Peristiwa tsunami Aceh 2004 turut menjadi bukti peran hutan pantai dalam mereduksi dampak atau kerusakan yang ditimbulkan oleh gelombang tsunami (Prasetya et al. 2008; Onrizal, Kusmana, and Mansor 2009; Yanagisawa et al. 2010). Pasca 15 tahun tsunami proses pemulihan kawasan pantai dalam beberapa kesempatan melibatkan juga upaya rehabilitasi hutan mangrove atau jenis vegetasi lain.

Proses pemulihan kawasan hutan pantai di awal-awal proses rehabilitasi dan rekonstruksi banyak diperankan oleh pihak pemerintah dan LSM (nasional dan internasional). Diantara pelaku proses pemulihan hutan pantai yang berasal dari pemerintah adalah Badan Pengelola Daerah Aliran Sungai (BP DAS), Kementerian Kehutanan, Dinas Kehutanan di tingkat kabupaten-kota dan provinsi. Sedangkan LSM internasional yang cukup dominan melakukan pemulihan hutan pantai pasca tsunami di Aceh adalah Wetland International, Oxfam International, Care International Indonesia, dan Beach Care Programme-Japan Surf (Wibisono dan Suryadiputra 2006).

D. Partial Least Square (SEM-PLS)

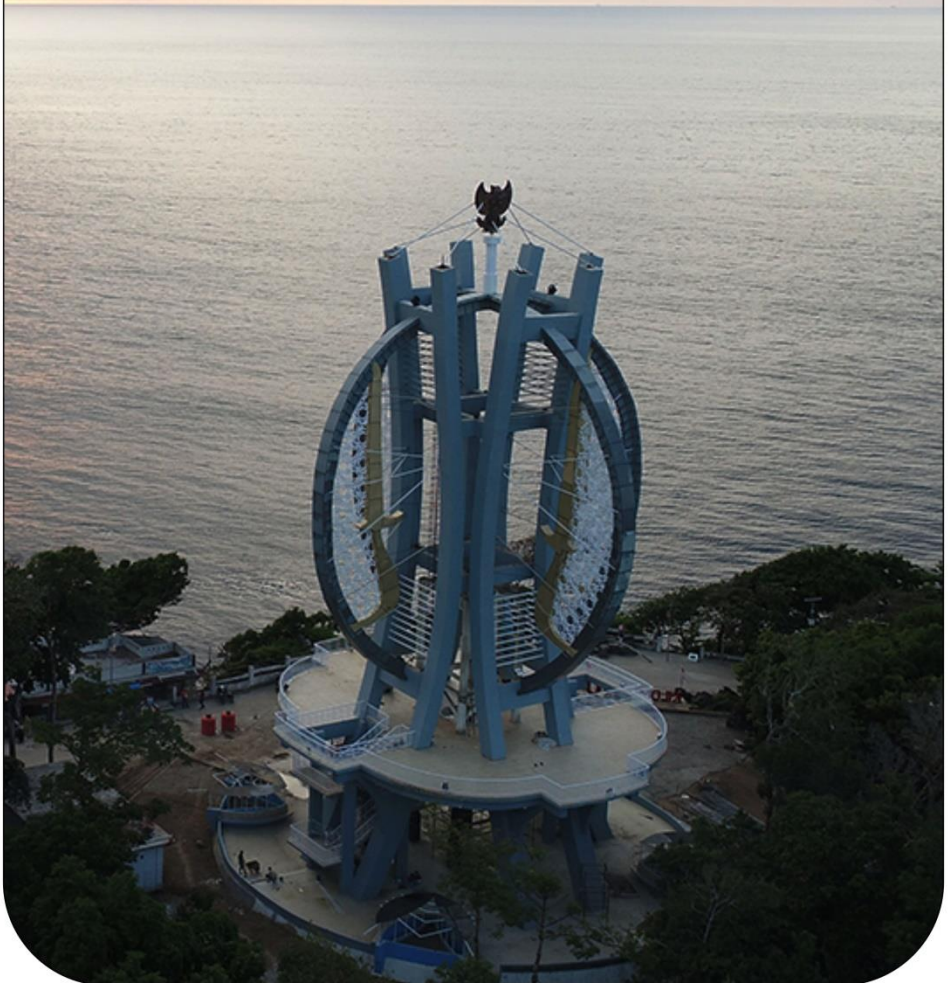
Sebelum melakukan aktivitas Kinerja hipotesis untuk melihat pengaruh antar variabel, terlebih dahulu dilakukan aktivitas Kinerja terhadap outer dan inner

model. Aktivitas Kinerja terhadap outer model terdiri dari uji validitas dan reliabilitas terhadap outer model yang dibentuk. Uji validitas bertujuan untuk menganalisis apakah variabel yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan kuesioner yang digunakan. Setelah keseluruhan variabel yang digunakan valid dan juga reliabel, maka akan dilanjutkan dengan aktivitas Kinerja terhadap inner model. Aktivitas Kinerja ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi data dari variabel endogen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen (X).

E. Outer Model

Uji validitas terhadap outer model secara garis besar terdiri dari 2 tahap, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading masing-masing indikator. Sedangkan uji validitas diskriminan diukur menggunakan cross loading. Adapun Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai composite reliability.

BAB 5 KESIMPULAN



A. Kesimpulan

Kesiapsiagaan masyarakat menunjukkan bahwa pada umumnya masyarakat memiliki tingkat kesiapsiagaan yang baik pada parameter pengetahuan. Namun upaya penting yang perlu dilakukan adalah memastikan proses transfer pengetahuan kebencanaan tersebut dapat berlangsung secara berkelanjutan antar generasi sekaligus memelihara kesadaran kolektif akan pentingnya meningkatkan kesiapsiagaan.

Secara umum, Tinjauan Pelaksanaan kesiapsiagaan puskesmas menunjukkan bahwa indeks kesiapsiagaan puskesmas mayoritas berada pada kategori siap dan sangat siap. Kesiapsiagaan Puskesmas sangat penting untuk ditingkatkan karena selain sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan saat terjadi bencana. Puskesmas juga merupakan fasilitas yang di dalamnya terdapat kelompok rentan yang distribusi mobilitasnya tersebar hampir di semua ruangan. Oleh karena itu, upaya yang perlu dilakukan hendaknya berfokus pada penyempurnaan dan fasilitasi pembuatan sistim koordinasi dan kedaruratan di Puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya dengan mempertimbangkan kelompok rentan, sumber daya kesehatan di sekitar jalur evakuasi, dan risiko bencana yang kemungkinan terjadi untuk meningkatkan pemahaman dan peran serta sektor kesehatan dalam kesiapsiagaan dan peringatan dini. Sistim ini tidak saja berguna bagi petugas kesehatan dan masyarakat yang

bekerja dan sedang mendapat perawatan tapi juga dapat meningkatkan kesiapsiagaan pendatang yang belum mengenal baik fasilitas kesehatan tersebut.

Belum adanya payung hukum yang mengatur tentang pendidikan kebencanaan di Aceh, menyebabkan sekolah dan lembaga pendidikan lainnya kesulitan untuk memasukkan pendidikan kebencanaan ke dalam kurikulum pendidikan formal, informal maupun nonformal. Hal ini dikarenakan pendidikan kebencanaan pada lembaga pendidikan memerlukan berbagai penyesuaian peraturan, sumber daya, dan aspek pendukung lainnya. Pendidikan kebencanaan perlu diajarkan secara terstruktur pada lembaga pendidikan formal dan nonformal melalui pendidikan kurikuler, ko-kurikuler, dan ekstra kurikuler. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan dan regulasi hukum yang dapat menjadi payung hukum dalam mengimplementasikan mata pelajaran pendidikan kebencanaan sebagai mata pelajaran wajib bagi peserta didik di lembaga pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Alan M. Saks. (2011). Antecedents and consequences of employee engagement revisited <https://www.emerald.com/insight/publication/isn/2051-6614>
- Ahmad, Saima. "Can Ethical Leadership Inhibit Workplace Bullying across East and West: Exploring Cross-Cultural Interactional Justice as a Mediating Mechanism." *European Management Journal* 36, no. 2 (2018): 223-34. doi:10.1016/j.emj.2018.01.003.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., Hussain, S. T., & Puig, L. C. M. (2016). The effect of organizational justice on knowledge sharing: An empirical evidence from the Chinese telecommunication sector. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1-12. <http://doi.org/10.1016/j.jik.2016.09.002>
- Bakhshi and Kumar (2009). National Culture and Organizational Citizenship Behavior: Development of a Scale
- Behrendt, Peter, Sandra Matz, and Anja S. Göritz. "An Integrative Model of Leadership Behavior." *Leadership Quarterly* 28, no. 1 (2017): 229-44. doi:10.1016/j.leaqua.2016.08.002.
- Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.

- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Harter, James K., Schmidt, Frank L., Hayes, Theodore L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(2), Apr 2002, 268-279
- Hoch, Julia E., and James H. Dulebohn. "Team Personality Composition, Emergent Leadership and Shared Leadership in Virtual Teams: A Theoretical Framework." *Human Resource Management Review* 27, no. 4 (2017): 678-93. doi:10.1016/j.hrmr.2016.12.012.
- Holten, A.-L., & Brenner, S. O. (2015). Leadership style and the process of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(1), 2-16. <http://doi.org/10.1108/LODJ-11-2012-0155>
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study. *Procedia*

Economics and Finance, 37(16), 512-519.
[http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30159-9](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30159-9)

Inceoglu, Ilke, Geoff Thomas, Chris Chu, David Plans, and Alexandra Gerbasi. "Leadership Behavior and Employee Well-Being: An Integrated Review and a Future Research Agenda." *Leadership Quarterly* 29, no. 1 (2018): 179-202. doi:10.1016/j.leaqua.2017.12.006.

Jasimuddin, Sajjad M., and M. Muzamil Naqshbandi. "Knowledge-Oriented Leadership and Open Innovation: Role of Knowledge Management Capability in France-Based Multinationals." *International Business Review*, no. December (2018): 1-13. doi:10.1016/j.ibusrev.2017.12.001.

Leroy, Hannes, Jesse Segers, Dirk van Dierendonck, and Deanne den Hartog. "Managing People in Organizations: Integrating the Study of HRM and Leadership." *Human Resource Management Review*, no. xxxx (2018). doi:10.1016/j.hrmr.2018.02.002.

Liphadzi, M., C. O. Aigbavboa, and W. D. Thwala. "A Theoretical Perspective on the Difference between Leadership and Management." *Procedia Engineering* 196, no. June (2017): 478-82. doi:10.1016/j.proeng.2017.07.227.

López, Valentino Morales. "Leadership in Organization Knowledge to Mexico." *Procedia - Social and*

- Behavioral Sciences 73 (2013): 661–68.
doi:10.1016/j.sbspro.2013.02.103.
- Madanchian, Mitra, Norashikin Hussein, Fauziah Noordin, and Hamed Taherdoost. "The Impact of Ethical Leadership on Leadership Effectiveness among SMEs in Malaysia." *Procedia Manufacturing* 22 (2018): 968–74.
doi:10.1016/j.promfg.2018.03.138.
- Martin, J and C. Siehl. (1990). *Organizational Culture and Counter Culture: An Uneasy Symbiosis*. *Organizational Dynamics* Vol. 12 Issue 2 Pages 52-64. *Organizational Behavior*
- Mary Welch, (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications.
<https://www.emerald.com/insight/publication/isn/1356-3289>
- Manning, T., & Robertson, B. (2011). The dynamic leader revisited: 360-degree assessments of leadership behaviours in different leadership situations. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 88–97.
<http://doi.org/10.1108/001978511111108917>
- McShane, Steven L., and M.A. Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior, Emerging Realities For The Workplace Revolution*, New York: McGraw-Hill
- Mládková, Ludmila. "Leadership in Management of Knowledge Workers." *Procedia - Social and*

Behavioral Sciences 41 (2012): 243–50.
doi:10.1016/j.sbspro.2012.04.028.

Mobarakeh, N. S. (2011). The relation between the organizational culture and creativity of managers and experts of Khuzestan physical education organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3648–3650.
<http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.350>

Olu-Abiodun, Oluwatosin, and Olumide Abiodun. “Perception of Transformational Leadership Behaviour among General Hospital Nurses in Ogun State, Nigeria.” *International Journal of Africa Nursing Sciences* 6 (2017): 22–27.
doi:10.1016/j.ijans.2017.02.001.

Olu Ojo, (201). Organizational Culture and corporate performance: empirical eviden from Nigeria. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*

Vol 5 No 2.

Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhuraiji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227.
<http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>

Saeed, T., Almas, S., Anis-ul-Haq, M., & Niazi, G. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *International Journal of*

- Conflict Management, 25(3), 214-225.
<http://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2012-0091>
- Schauer, A., Vasconcelos, A. C., & Sen, B. (2015). The ShaRInK framework: a holistic perspective on key categories of influences shaping individual perceptions of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 19(4), 770-790.
<http://doi.org/10.1108/JKM-12-2014-0519>
- Şomlea, I. N. H., & Marian, L. (2012). Study Case for Determination of Organizational Culture in a State Organization. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 941-945. [http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00254-7](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00254-7)
- Sienkiewicz-Malyjurek, Katarzyna. "Determinants and Attributes of Leadership in the Public Safety Management System." *Procedia Economics and Finance* 39, no. November 2015 (2016): 115-21. doi:10.1016/S2212-5671(16)30254-4.
- Shao, Zhen, Yuqiang Feng, and Qing Hu. "Impact of Top Management Leadership Styles on ERP Assimilation and the Role of Organizational Learning." *Information and Management* 54, no. 7 (2017): 902-19. doi:10.1016/j.im.2017.01.005.
- BNPB. 2012. Menuju Indonesia Tangguh. Menghadapi Tsunami. BNPB. Jakarta.
- Hui, L.H.D. and Tsang, P.K.E., 2016. Everyday Knowledge and Disaster Management: The Role of Social Media. In *Everyday Knowledge, Education and*

Sustainable Futures (pp. 107-121). Springer, Singapore.

Oktari, R.S., Munadi, K. and Ridha, M., 2014. Effectiveness of Dissemination and Communication Element of Tsunami Early Warning System in Aceh. *Procedia Economics and Finance*, 18, pp.136-142.

Oktari, R.S., Shiwaku, K., Munadi, K. and Shaw, R., 2015. A conceptual model of a school- community collaborative network in enhancing coastal community resilience in Banda Aceh, Indonesia. *International journal of disaster risk reduction*, 12, pp.300-310.

Oktari, R.S. and Kurniawan, H., 2016. Framework Ketahanan Puskesmas Dalam Menghadapi Bencana. *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, 16(1), pp.44-52.

Oktari, R.S., Rahman, S., Liansyah, T.M. and Nasliati, N., 2019, PREDIX: A New Tool for Measuring Disaster Resilience Index Performance of Community Health Center. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 9(5), pp.1570-1576.

Rahman, A., Sakurai, A. and Munadi, K., 2018. The analysis of the development of the Smong story on the 1907 and 2004 Indian Ocean tsunamis in strengthening the Simeulue island community's resilience. *International journal of disaster risk reduction*, 29, pp.13-23.

Syamsidik, Oktari, R.S., Munadi, K., Arief, S. and Fajri, I.Z., 2017. Changes in coastal land use and the reasons for selecting places to live in Banda Aceh 10 years after the 2004 Indian Ocean tsunami. *Natural Hazards*, 88(3), pp.1503-1521.

PROFIL PENULIS I



Dr. Edwar M. Nur. SE. MM lahir di Aceh Besar pada tanggal 03 Desember 1973. Melanjutkan pendidikan tinggi Universitas Syiah Kuala, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Pada tahun 1992 dan Lulus tahun 1997. Kemudian pada tahun 1999 melanjutkan kuliah S2 Universitas Brawijaya, Human Resources Magister Management Program Magister Manajemen Lulus tahun 2022.

Universitas Syiah Kuala, Doktor Ilmu Manajemen Tahun 2021. Dr. Edwar M. Nur. SE. MM adalah Dosen pada Dosen Pasca Sarjana Universitas Abulyatama.

FUNDAMENTAL STRENGTHENING PROFESIONALITAS

SUMBERDAYA MANUSIA ORGANISASI BADAN
PENAGGULANGAN BENCANA DAERAH ACEH (BPBA)

Bencana pada dasarnya tidak bisa dihindari, namun manusia hanya mampu sebatas untuk mencegah dan mempersiapkan diri sebelum bencana itu datang secara tiba-tiba. Saat ini dibutuhkan pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah menjadi hal penting dalam manajemen suatu bencana. Untuk itu dibutuhkan badan penanggulangan bencana yang kuat, handal, cepat tanggap dan profesional dalam menjalankan fungsi dan perannya. Kompleksitas permasalahan dalam urusan pencegahan bencana (mitigasi), penanganan saat bencana serta rehabilitasi dan rekontruksi membutuhkan aparatur yang memiliki kompetensi, perilaku pemimpin yang tepat untuk mengarahkan organisasi pada pelayanan terbaik dengan melibatkan semua organ sumberdaya dalam organisasi.



Penerbit
PT. Radja Intercontinental Publishing
Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk,
Dsn. Angsana, Kota Lhokseumawe

www.radjapublika.org

ISBN 978-623-09-4120-7



9 786230 941207