

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Strategi

2.1.1 Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya dan kemampuan yang tersedia secara efisien dan efektif. Dalam hal yang lebih luas, strategi melibatkan pengambilan keputusan jangka panjang yang mencakup analisis situasi, identifikasi tujuan, pemilihan langkah-langkah tindakan, dan alokasi sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Strategi tidak hanya berfokus pada tindakan saat ini, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang diambil. Dalam prosesnya, strategi melibatkan penilaian terhadap lingkungan eksternal, seperti peluang dan ancaman, serta analisis terhadap faktor internal, seperti kekuatan dan kelemahan organisasi atau individu. Hal ini memungkinkan perancangan langkah-langkah yang terukur, realistis, dan adaptif terhadap perubahan yang mungkin terjadi.

Penerapan strategi juga memerlukan pendekatan sistematis, yang mencakup perumusan, implementasi, dan evaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan tetap relevan dan dapat dicapai. Strategi yang efektif mampu menjembatani kesenjangan antara visi jangka panjang dan langkah-langkah taktis sehari-hari, sehingga menjadi panduan yang jelas dalam menghadapi dinamika dan tantangan yang kompleks. Strategi mencerminkan kemampuan untuk melihat gambaran besar, menetapkan prioritas, dan membuat keputusan yang berdampak positif terhadap tujuan keseluruhan. Oleh karena itu, strategi yang baik harus bersifat fleksibel, inovatif, dan mampu mengintegrasikan berbagai perspektif untuk mengoptimalkan hasil, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun masyarakat secara keseluruhan.

Menurut (Lawrence & Glueck, 2019), strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengkaitkan keunggulan strategi

organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Menurut Fatimah & Tyas,(2020), Strategi adalah alat untuk mencapai suatu keunggulan bersaing. Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang hendak dicapai. Menurut Graaetz dalam Noor Juliansyah (2020:17) Strategi adalah alat untuk menggapai tujuan. Menurut Effendi dkk (2022: 52) Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk menggapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pandangan para ahli, strategi dapat disimpulkan sebagai rencana yang menyeluruh, terpadu, dan dirancang untuk memastikan tercapainya tujuan utama organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan. Strategi berfungsi sebagai alat untuk mencapai keunggulan bersaing dan tujuan jangka panjang organisasi. Strategi ini mengaitkan keunggulan organisasi dengan kebutuhan serta dinamika lingkungan, sehingga pelaksanaannya mampu menghasilkan keefektifan dalam pencapaian tujuan.

2.1.2 Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah proses pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Manajemen strategi juga dapat diartikan sebagai cabang ilmu manajemen yang mempelajari faktor-faktor yang menentukan kinerja unggul suatu organisasi. Manajemen strategi melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan. Proses ini mencakup perencanaan, implementasi, dan evaluasi keputusan strategis yang dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Tahapan utama dalam manajemen strategi meliputi formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Formulasi strategi mencakup penetapan visi, misi, tujuan, analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), serta identifikasi strategi yang

sesuai. Implementasi strategi berfokus pada pengorganisasian sumber daya, komunikasi, dan pelaksanaan langkah-langkah yang telah direncanakan. Evaluasi strategi melibatkan pengukuran kinerja, peninjauan efektivitas strategi, dan penyesuaian yang diperlukan untuk menghadapi perubahan situasi.

Dalam praktiknya, manajemen strategi tidak hanya berlaku di sektor bisnis tetapi juga di berbagai bidang seperti pemerintahan, pendidikan, dan organisasi nirlaba. Keberhasilan manajemen strategi bergantung pada kemampuan pemimpin organisasi untuk mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen seperti pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, dan operasi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan pendekatan yang efektif, organisasi dapat beradaptasi terhadap dinamika lingkungan yang kompleks, menghadapi persaingan, dan menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Menurut Fred R. David dalam Suhardi (2018:85), manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional. Menurut Setiawati (2020), manajemen strategi adalah sekumpulan keputusan dan tindakan manajer yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan melihat keadaan saat ini, merumuskan dan menentukan kinerja masa depan, dan kemudian menerapkan dan mengevaluasinya. Menurut Simorangkir dalam Ahmad (2020:3), manajemen strategi adalah seni dan ilmu dari pembuatan, penerapan, dan evaluasi keputusan strategis. Sedangkan menurut Antariksa et al. (2017), mendefinisikan manajemen strategi sebagai suatu seni dan ilmu untuk memformulasikan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi, dengan itu maka organisasi bisa mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, manajemen strategi secara umum dapat disimpulkan sebagai suatu seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan strategis lintas fungsi untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Proses ini melibatkan pengamatan terhadap situasi saat ini, perumusan

strategi untuk masa depan, pelaksanaan langkah-langkah strategis, serta evaluasi untuk memastikan efektivitasnya. Inti dari manajemen strategi adalah pengambilan keputusan yang terintegrasi di seluruh aspek organisasi untuk menciptakan kinerja unggul dan mendukung keberlanjutan organisasi.

2.1.3 Tahapan Strategi

Tahapan strategi adalah proses sistematis yang dilalui oleh organisasi untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi guna mencapai tujuan jangka panjang. Terdapat 3 tahapan proses strategi menurut David dalam (Maruf, 2019) diantaranya adalah:

1. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*) Perumusan strategi adalah tahap awal yang dilakukan pada proses strategi, yang meliputi:
 - a. Pengembangan visi dan misi;
 - b. Identifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman;
 - c. Menganalisis kekuatan dan kelemahan internal;
 - d. Merumuskan tujuan jangka panjang;
 - e. Menghasilkan strategi alternatif;
 - f. Memilih strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Implementasi Strategi (*Strategy Implemented*)

Pada tahap ini dilakukan pengembangan strategi pendukung budaya, struktur organisasi yang efektif, mengatur ulang usaha pemasaran yang dilakukan, mempersiapkan anggaran mengembangkan sistem informasi serta menghubungkan kompensasi karyawan terhadap kinerja organisasi.

3. Evaluasi Strategi dan Pengawasan

Tahap pengawasan terhadap seluruh aktivitas perusahaan, apakah sudah berjalan sesuai dengan perencanaan strategi yang dipilih. Metode laporan analisis dapat diterapkan dalam periode tahunan, bulanan atau mingguan agar segala penyimpangan dapat dievaluasi dan diperbaiki kinerjanya dengan harapan, segala sesuatu yang telah direncanakan dapat berjalan dengan semestinya.

2.1.4 Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah proses penerapan rencana strategis yang telah dirancang sebelumnya ke dalam tindakan nyata guna mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini melibatkan serangkaian langkah untuk mengorganisasikan sumber daya, mengelola operasional, dan memantau kinerja agar strategi yang dirumuskan dapat berjalan dengan efektif. Proses implementasi strategi tidak hanya sebatas menjalankan rencana, tetapi juga melibatkan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, agar strategi tetap relevan dan efektif. Dalam proses ini, berbagai elemen penting seperti sumber daya manusia, teknologi, struktur organisasi, budaya kerja, serta sistem pengendalian dan evaluasi harus dikelola dengan baik untuk mendukung keberhasilan implementasi.

Langkah awal dalam implementasi strategi adalah mengkomunikasikan rencana strategis kepada seluruh pihak terkait, memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memahami perannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dilakukan alokasi sumber daya, termasuk keuangan, waktu, dan tenaga kerja, untuk mendukung pelaksanaan strategi dengan efisien. Selain itu, penting untuk menetapkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) yang akan digunakan untuk mengukur sejauh mana strategi yang diimplementasikan berhasil mencapai target yang diinginkan. Selama proses implementasi, monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi hambatan, peluang perbaikan, dan memastikan bahwa pelaksanaan tetap sesuai dengan jalur yang direncanakan.

Fleksibilitas juga menjadi kunci dalam implementasi strategi, karena sering kali situasi yang tidak terduga muncul selama pelaksanaan. Oleh karena itu, organisasi harus siap untuk menyesuaikan strategi berdasarkan kondisi yang ada tanpa mengabaikan tujuan utama yang ingin dicapai. Kesuksesan implementasi strategi sangat bergantung pada komitmen dan kolaborasi semua pihak, mulai dari manajemen puncak hingga tim operasional. Ketika strategi dijalankan dengan baik, organisasi

dapat mengoptimalkan peluang, menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri, dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Menurut Tania (2018), implementasi strategi adalah proses yang melibatkan aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan organisasi untuk menjalankan perencanaan strategi. Implementasi strategi penting karena dapat mewujudkan tujuan dan memastikan keselarasan serta kerja sama di seluruh organisasi. Sedangkan menurut Karla, et al. (2021) implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

2.1.5 Jenis – Jenis Strategi

Strategi dalam konteks organisasi publik, khususnya dalam penanganan bencana, merupakan pedoman jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Strategi membantu organisasi untuk menyusun rencana yang sistematis, terarah, dan berkelanjutan dalam menghadapi ancaman dan peluang di lingkungan eksternal, serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Sutarto, A. P. (2021). Menurut Salusu, J. (2022), strategi adalah cara atau pendekatan yang dipilih oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui alokasi sumber daya dan penyesuaian terhadap lingkungan eksternal. Dalam organisasi publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), strategi diperlukan untuk merespons dinamika bencana secara cepat, tepat, dan terkoordinasi. Adapun jenis-jenis strategi yang dapat diterapkan dalam organisasi publik adalah sebagai berikut:

1. Strategi Korporasi (*Corporate Strategy*)

Strategi ini berada pada level tertinggi dalam struktur organisasi dan menyangkut arah jangka panjang dari keseluruhan lembaga. Dalam konteks BPBD, strategi ini dapat berbentuk kebijakan nasional atau daerah mengenai penanggulangan bencana dan penguatan kapasitas kelembagaan (Wibowo, H. (2021).

2. Strategi Bisnis (*Business Strategy*)

Strategi ini mengacu pada bagaimana unit atau divisi tertentu dalam organisasi bersaing dan bertahan dalam lingkungan eksternal. BPBD dapat menggunakan strategi ini untuk meningkatkan efektivitas operasional, seperti memperkuat sistem peringatan dini dan respons tanggap darurat (Lestari, I. P. (2022).

3. Strategi Fungsional (*Functional Strategy*)

Strategi ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan teknis di tingkat operasional, seperti strategi pelatihan pegawai, manajemen logistik, dan pengelolaan informasi kebencanaan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif menjadi bagian integral dari strategi fungsional (Putra, R. D. (2023).

Selain itu, menurut Sulaiman, R. A. (2021), strategi dalam penanggulangan bencana juga diklasifikasikan berdasarkan fase penanganan, yaitu:

1. Strategi Mitigasi dan Pencegahan

Meliputi edukasi masyarakat, pengurangan risiko bencana, dan pembangunan infrastruktur tangguh.

2. Strategi Kesiapsiagaan

Seperti pelatihan, simulasi evakuasi, dan penyediaan alat pendukung tanggap darurat.

3. Strategi Tanggap Darurat

Mengutamakan respons cepat melalui koordinasi lintas sektor dan penyediaan layanan dasar.

4. Strategi Rehabilitasi dan Rekonstruksi

Difokuskan pada pemulihan pascabencana, termasuk aspek sosial, ekonomi, dan psikologis masyarakat.

Dengan pemahaman terhadap jenis-jenis strategi ini, BPBD Kota Gunungsitoli dapat menyusun perencanaan sumber daya manusia yang menyeluruh, adaptif, dan kontekstual terhadap karakteristik bencana yang mungkin terjadi di wilayahnya.

2.2 Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan SDM mencakup pengidentifikasian kebutuhan tenaga kerja, perencanaan rekrutmen, pelatihan, serta pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) juga mencakup pengembangan strategi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, termasuk pengelolaan tenaga kerja yang ada, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan penyusunan program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas. Proses ini melibatkan evaluasi kinerja tenaga kerja, perencanaan suksesi untuk memastikan keberlanjutan posisi kunci dalam organisasi, serta pengelolaan hubungan antara karyawan dan manajemen guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia (SDM) membantu organisasi untuk menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja dengan anggaran yang tersedia, memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang memiliki keterampilan yang tepat, dan mendukung inovasi melalui pengelolaan talenta. Perencanaan ini juga mencakup analisis faktor eksternal, seperti kondisi pasar tenaga kerja, perubahan teknologi, dan kebijakan pemerintah yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Pada tingkat operasional, perencanaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan penjadwalan tenaga kerja, pengelolaan waktu kerja, serta perencanaan penggajian dan tunjangan. Sedangkan pada tingkat strategis, perencanaan SDM berkaitan erat dengan visi dan misi organisasi, termasuk bagaimana SDM dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui inovasi, kolaborasi, dan peningkatan efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM bukan hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa sumber

daya manusia dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, memiliki motivasi yang tinggi, dan berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat meminimalkan risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan memperkuat daya saing di pasar global.

Menurut Artono, A. (2024) Perencanaan SDM merupakan langkah penting dalam menciptakan keberlanjutan organisasi, di mana organisasi harus mampu mengantisipasi perubahan lingkungan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang handal. Sedangkan menurut Riyanto, B. (2024) Menekankan pentingnya keterlibatan manajemen puncak dalam proses perencanaan SDM guna memastikan keselarasan antara strategi bisnis dengan kebutuhan sumber daya manusia.

Pandangan Artono, A. (2024) dan Riyanto, B. (2024) menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan keberlanjutan organisasi. Artono berfokus pada kemampuan organisasi untuk mengantisipasi perubahan lingkungan dan kebutuhan tenaga kerja yang handal, sementara Riyanto menyoroti perlunya keterlibatan manajemen puncak agar strategi bisnis selaras dengan kebutuhan SDM. Secara umum, perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan karyawan untuk menghadapi tantangan di masa depan. Dengan perencanaan yang efektif, organisasi dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis.

2.2.2 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan dan pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah untuk menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat memengaruhi produktivitas organisasi/perusahaan. Menurut Sinambela (2021), perencanaan SDM

melibatkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut RedaSamudera.id (2024) menambahkan bahwa proses ini mencakup analisis jabatan, perekrutan, seleksi, pengembangan karir, serta penilaian kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Mekari.com (2023) menyoroti pentingnya memastikan kesesuaian antara jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi, baik dalam hal kompetensi maupun kuantitas.

Dengan perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu dengan kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perencanaan SDM berperan dalam merancang strategi pelatihan dan pengembangan karyawan, meningkatkan kompetensi pegawai, serta menciptakan rencana suksesi untuk posisi-posisi kunci. Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memastikan kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan.
2. Memastikan setiap departemen memiliki bakat yang tepat.
3. Meningkatkan produktivitas pegawai.
4. Memastikan pegawai memiliki kompetensi yang memadai.
5. Meningkatkan komitmen pegawai dalam mendukung kinerja organisasi.
6. Memastikan adanya kesetaraan kesempatan bagi seluruh pegawai.
7. Mengapresiasi pegawai atas pencapaian kinerja mereka.
8. Memastikan kesejahteraan fisik dan mental pegawai.
9. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Melalui implementasi perencanaan SDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang solid dan siap mendukung pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengoptimalkan kebutuhan SDM dalam suatu organisasi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang sesuai dengan kebutuhannya, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi yang dimiliki. Dalam perencanaan SDM, organisasi juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti visi, misi, tujuan strategis, serta perubahan lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi kebutuhan SDM di masa depan.

Proses ini melibatkan berbagai langkah, seperti analisis pekerjaan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab setiap posisi, evaluasi kompetensi untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan, hingga perencanaan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia (SDM) juga mencakup strategi untuk merekrut, mempertahankan, dan mengelola tenaga kerja agar organisasi dapat beroperasi secara efisien dan efektif.

Moekijat (2016), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wulandari, F. (2020) Dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", menyatakan bahwa perencanaan SDM melibatkan serangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam era modern, perencanaan sumber daya manusia (SDM) sering menggunakan teknologi dan data analitik untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, serta membuat keputusan yang berbasis data. Dengan perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat menghadapi tantangan

global, seperti persaingan pasar yang ketat, perubahan teknologi, dan dinamika tenaga kerja, dengan lebih siap dan tangguh.

2.2.4 Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tahapan perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM)
Tahap ini mencakup identifikasi posisi atau keterampilan apa saja yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Analisis dilakukan berdasarkan kondisi saat ini dan proyeksi masa depan.
2. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia (SDM)
Proses ini melibatkan estimasi jumlah dan jenis SDM yang dibutuhkan organisasi di masa mendatang, dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal seperti pertumbuhan perusahaan dan eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja.
3. Penentuan tujuan dan perencanaan strategis
Berdasarkan hasil analisis dan peramalan, organisasi menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang terkait SDM. Strategi dirancang untuk memastikan SDM mampu mendukung keberhasilan organisasi.
4. Perekrutan sumber daya manusia (SDM) baru
Setelah mengetahui kebutuhan, organisasi mulai menarik kandidat potensial melalui berbagai metode, seperti pengumuman lowongan kerja, kerja sama dengan lembaga pendidikan, atau penggunaan platform perekrutan daring.
5. Pengembangan sumber daya manusia (SDM)
Langkah ini melibatkan pelatihan, mentoring, atau program pengembangan keterampilan lainnya untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan.

6. Penempatan dan penugasan

Setelah perekrutan, SDM ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka, dengan tujuan memaksimalkan produktivitas.

7. Pemantauan dan evaluasi

Organisasi memantau kinerja SDM secara berkala, mengevaluasi apakah tujuan telah tercapai, dan menentukan langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.

8. Perencanaan suksesi

Fokus pada identifikasi dan pengembangan karyawan berbakat yang memiliki potensi untuk mengisi posisi kunci di masa depan, sehingga kesinambungan organisasi tetap terjaga.

9. Pengelolaan retensi sumber daya manusia (SDM)

Langkah ini melibatkan upaya untuk mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi melalui program insentif, peningkatan kesejahteraan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

10. Penyesuaian terhadap perubahan eksternal

Organisasi perlu fleksibel menghadapi perubahan teknologi, regulasi, atau dinamika pasar dengan memperbarui strategi sumber daya manusia (SDM) mereka.

11. Pengelolaan hubungan karyawan

Melibatkan pengembangan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

12. Pengendalian biaya sumber daya manusia (SDM) Mengelola anggaran

yang terkait dengan SDM, seperti gaji, tunjangan, dan biaya pelatihan, agar sesuai dengan kemampuan keuangan organisasi.

13. Integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM)

Pemanfaatan perangkat lunak atau sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mempermudah proses seperti rekrutmen, pelacakan kinerja, dan penggajian.

14. Evaluasi dampak strategi sumber daya manusia (SDM) terhadap tujuan organisasi

Mengevaluasi sejauh mana kebijakan dan program sumber daya manusia (SDM) berkontribusi pada pencapaian target strategis perusahaan, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

2.2.5 Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan meramalkan kebutuhan tenaga kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, guna menjamin ketersediaan SDM yang tepat, pada waktu yang tepat, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Hasibuan, M. S. P., & Mahendra, R. (2021), perencanaan SDM bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga kerja, termasuk pengembangan kapasitas dan distribusi pegawai yang proporsional terhadap beban kerja. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), perencanaan SDM tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga untuk menjamin kesiapsiagaan sumber daya manusia dalam merespons berbagai situasi darurat secara cepat dan terorganisir. Sebagaimana dinyatakan oleh Putra, A. Y., & Santosa, W. (2022), strategi perencanaan SDM di sektor publik harus adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal, terutama dalam menghadapi tantangan kebencanaan, dan harus berbasis pada pendekatan kompetensi, analisis jabatan, serta proyeksi kebutuhan jangka panjang. Fitria, N., & Nawawi, A. (2023) menekankan bahwa keberhasilan perencanaan SDM di lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dalam memetakan potensi pegawai, menyusun program pelatihan berkelanjutan, dan mengintegrasikan hasil evaluasi kinerja ke dalam proses perencanaan. Oleh karena itu, strategi perencanaan SDM yang efektif pada BPBD harus mencakup penguatan sistem informasi kepegawaian, penerapan kebijakan

merit sistem, serta kolaborasi lintas sektor dalam pengembangan kapasitas pegawai untuk menghadapi kondisi darurat bencana.

Strategi perencanaan SDM yang efektif sangat menentukan kemampuan organisasi dalam merespons situasi bencana secara cepat dan profesional. Berdasarkan kajian Fadillah, R., & Suryani, L. (2022), strategi ini harus berorientasi pada penguatan kapasitas kelembagaan, adaptif terhadap risiko kebencanaan, dan berbasis pada pendekatan kompetensi. Adapun komponen utama strategi perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan SDM

Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta jenis keterampilan yang relevan berdasarkan beban kerja organisasi dan tantangan kebencanaan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Strategi ini mencakup perencanaan rekrutmen yang adil dan berbasis merit system guna menjamin terpenuhinya kebutuhan SDM yang profesional.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Meliputi perancangan program peningkatan kapasitas teknis dan non-teknis, termasuk pelatihan kebencanaan, manajemen krisis, serta kepemimpinan tanggap darurat.

4. Perencanaan Karier dan Mutasi

Merancang jenjang karier dan sistem rotasi yang adaptif merupakan bagian dari strategi untuk menjaga motivasi pegawai serta optimalisasi potensi SDM yang tersedia.

5. Evaluasi dan Monitoring

Pelaksanaan evaluasi terhadap hasil strategi dan capaian kinerja pegawai dilakukan secara berkala untuk mendorong perbaikan berkelanjutan.

2.2.6 Indikator Strategi Sumber Daya Manusia

Indikator Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Robbins (2020) meliputi berbagai aspek sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Indikator ini mengevaluasi sejauh mana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas

Indikator ini mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengevaluasi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Efektivitas

Indikator ini mengukur sejauh mana hasil pekerjaan karyawan mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Kemandirian

Indikator ini mengevaluasi kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan tanpa pengawasan yang berlebihan.

6. Keterampilan (Skill)

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.3 Konsep Efektivitas

2.3.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana suatu tindakan, program, atau proses berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dalam menghasilkan hasil atau dampak yang diinginkan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas tidak hanya mengukur apakah tujuan tercapai, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan harapan dalam hal kualitas, ketepatan waktu, dan relevansi dengan kebutuhan yang ada. Dalam konteks organisasi, efektivitas sering dikaitkan dengan

kemampuan suatu sistem atau individu untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien, tanpa mengorbankan kualitas atau sumber daya yang signifikan. Misalnya, dalam bidang pendidikan, efektivitas dapat diukur melalui pencapaian tujuan pembelajaran, seperti peningkatan pemahaman siswa terhadap materi, kenaikan nilai ujian, atau peningkatan motivasi belajar. Di sisi lain, dalam dunia bisnis, efektivitas sering dievaluasi berdasarkan keberhasilan strategi pemasaran, efisiensi operasional, atau kepuasan pelanggan.

Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020:36). Dalam buku Purwanti (2022:44) mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Syam (2020:130) dalam artikel jurnalnya mengemukakan efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang. Menurut Akhmad (2019:155-156) dalam artikel jurnalnya mengemukakan pengertian efektivitas berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian efektivitas menurut Astuti (2019) yaitu tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan. Efektivitas dikatakan berhasil dilihat dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan dan sasaran.

Efektivitas juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perencanaan yang matang, alokasi sumber daya yang tepat, keterlibatan pihak terkait, dan pemantauan serta evaluasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, untuk mencapai tingkat efektivitas yang optimal, diperlukan

pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek tersebut secara seimbang. Efektivitas memiliki arti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020). Menurut Noverman Duadji (2021), efektivitas adalah tingkat pencapaian organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Efektivitas organisasi adalah proses mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan potensi dan sumber daya yang dimiliki. Menurut Syam (2020) efektivitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang. Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.

2.3.2 Efektifitas Organisasi

Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut para ahli, efektivitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perorangan, kelompok, struktur organisasi, dan lingkungan. Faktor perorangan mencakup kompetensi, motivasi, dan komitmen individu yang terlibat dalam organisasi. Faktor kelompok meliputi kerjasama tim, komunikasi antaranggota, dan kepemimpinan di dalam kelompok. Struktur organisasi mencakup pembagian tugas, sistem kerja, dan jalur komunikasi yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan.

Selain itu, lingkungan eksternal, seperti kondisi pasar, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, serta dinamika sosial dan budaya, juga berperan penting. Interaksi antara faktor-faktor ini menentukan seberapa efisien dan efektif suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya. Efektivitas organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian target, kepuasan stakeholder, keberlanjutan program, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi

dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, manajemen yang baik harus mampu mengenali dan mengelola faktor-faktor tersebut secara holistik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Strategi yang melibatkan perencanaan, pengambilan keputusan, pengawasan, dan evaluasi berkala juga menjadi elemen kunci untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Sulistiowati & Sulistio (2017) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Adapun Sulistiowati & Sulistio (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa pendekatan untuk melihat efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan tujuan Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*) menyatakan bahwa efektivitas sebuah organisasi harus dinilai sehubungan dengan pencapaian tujuan (*ends*) ketimbang cara (*means*). Pendekatan pencapaian tujuan mengansumsikan bahwa organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional dan mencari tujuan.
2. Pendekatan sistem
 Dalam pendekatan sistem tujuan akhir tidak diabaikan namun hanya dipandang sebagai satu elemen dalam kumpulan kriteria yang lebih kompleks. Model-model sistem menekankan kriteria yang akan meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang dari organisasi seperti kemampuan organisasi untuk memperoleh sumberdaya, mempertahankan dirinya secara internal sebagai sebuah organisasi sosial, dan berinteraksi secara berhasil dengan lingkungan eksternalnya. Jadi pendekatan sistem berfokus bukan pada tujuan akhir tertentu tetapi pada cara yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan akhir.
3. Pendekatan konstituensi-strategi (*strategic-constituencies approach*)
 Pendekatan konstituensi-strategi mengemukakan bahwa organisasi dikatakan efektif apabila dapat memenuhi tuntutan konstituensi yang terdapat didalam lingkungan organisasi tersebut yaitu konstituensi

yang menjadi pendukung kelanjutan eksistensi organisasi tersebut. Pendekatan ini sama dengan pendekatan sistem, tetapi penekanannya berbeda. Keduanya memperhitungkan adanya saling ketergantungan, tetapi pandangan konstituen strategi tidak memperhatikan semua lingkungan organisasi. Pandangan ini hanya memenuhi tuntutan dari hal-hal dalam lingkungan yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi. Pendekatan konstituen strategi memandang organisasi sebagai arena politik tempat kelompok-kelompok yang berkepentingan bersaing untuk mengendalikan sumberdaya.

4. Pendekatan nilai-nilai bersaing

Pendekatan nilai-nilai bersaing pendekatan nilai-nilai bersaing mengatakan bahwa terdapat elemen umum yang mendasari setiap dasar kriteria yang komprehensif dan elemen tersebut dapat dikombinasikan sedemikian rupa sehingga menciptakan kumpulan dasar mengenai nilai-nilai bersaing. Masing-masing kumpulan tersebut membentuk sebuah model keefektifan yang unik.

2.3.3 Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja merujuk pada sejauh mana tujuan atau hasil kerja dapat dicapai dengan cara yang efisien dan optimal, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas kerja adalah salah satu indikator penting dalam mengevaluasi kinerja individu atau organisasi. Efektivitas kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan. Hal ini melibatkan penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, dana, dan teknologi secara tepat guna untuk memaksimalkan hasil. Dalam konteks individu, efektivitas kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sementara dalam organisasi, hal ini mencerminkan sejauh mana strategi, struktur, dan budaya kerja mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2018) mengatakan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tentang efektivitas kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya, Menurut Sutarto (2012) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang mengatakan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan kompetensi individu, kualitas kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem dan prosedur yang digunakan. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan hambatan seperti komunikasi yang buruk, kurangnya pelatihan, atau konflik internal dapat menghambat pencapaian hasil yang optimal.

Pengukuran efektivitas kerja sering dilakukan melalui evaluasi kinerja, umpan balik, dan indikator kuantitatif seperti produktivitas, efisiensi, atau kualitas hasil kerja. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, penting untuk mengidentifikasi kelemahan, mengembangkan strategi perbaikan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta adaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, efektivitas kerja menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi secara berkelanjutan. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan keahlian mereka.
2. Tingkat motivasi memengaruhi dedikasi dan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

3. Lingkungan fisik dan sosial yang mendukung dapat meningkatkan fokus dan produktivitas.
4. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama.
5. Proses komunikasi yang jelas dan terbuka mendorong kerja sama yang efektif.
6. Pengelolaan waktu yang baik membantu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tanpa tekanan berlebihan.
7. Peralatan, informasi, dan bahan yang cukup mempermudah pelaksanaan tugas.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas adalah berbagai aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan secara efisien dan optimal. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama: faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu) dan faktor eksternal (yang berkaitan dengan lingkungan atau kondisi di luar individu).

Menurut Saragih, A., & Ansi, S. (2020) Mereka menyatakan bahwa efektivitas adalah hasil yang akan dicapai dalam proses pembelajaran. Menurut Yulia, M. (2021) efektivitas adalah ukuran seberapa baik tujuan telah dicapai. Suatu upaya dapat dikatakan efektif jika idealnya mencapai tujuannya. Menurut Steers, R. M. (2017) mengemukakan bahwa efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Faktor internal melibatkan berbagai aspek pribadi yang memengaruhi kemampuan individu untuk bekerja secara efektif. Misalnya, keterampilan yang dimiliki oleh seseorang menentukan sejauh mana ia dapat menyelesaikan tugas dengan tepat. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama bagi individu untuk mencapai target.

Selain itu, pengalaman kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang memungkinkan mereka menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Kesehatan fisik dan mental juga menjadi elemen penting, karena individu yang sehat secara fisik dan emosional cenderung memiliki energi dan fokus yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak kalah penting, sikap positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kepercayaan diri sangat memengaruhi efektivitas seseorang.

Di sisi lain, faktor eksternal mencakup elemen-elemen yang berasal dari luar individu tetapi berdampak signifikan pada efektivitas kerja. Lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan, sangat menentukan kenyamanan dan konsentrasi individu saat bekerja. Dukungan teknologi dan ketersediaan sumber daya juga berperan penting, karena alat dan fasilitas yang memadai mempermudah pekerjaan dan mengurangi hambatan.

Faktor eksternal lainnya adalah kepemimpinan, di mana seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kondusif, dengan nilai-nilai kerja sama, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi, menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Selain itu, komunikasi yang efektif dalam organisasi memastikan bahwa informasi disampaikan dengan jelas, sehingga mengurangi risiko kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kolaborasi. Lebih jauh lagi, kondisi ekonomi, sosial, dan politik juga memengaruhi efektivitas. Perubahan dalam kebijakan pemerintah, situasi pasar, atau tren industri dapat menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi individu dan organisasi. Dengan demikian, efektivitas adalah hasil dari sinergi yang baik antara faktor internal dan eksternal, yang saling melengkapi dan memengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan secara efisien dan optimal.

2.4 Konsep Penanganan Bencana

2.4.1 Penertian Penanggulangan Bencana

Penanganan Bencana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mengurangi dampak negatif dari bencana, baik sebelum, selama, maupun setelah terjadinya bencana. Penanganan bencana mencakup kegiatan perencanaan, mitigasi, tanggap darurat, dan pemulihan, yang bertujuan untuk melindungi kehidupan manusia, harta benda, dan lingkungan.

Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2020 tentang Rencana Induk Penanggulangan Bencana menegaskan pentingnya penyelenggaraan penanggulangan bencana jangka panjang yang dituangkan ke dalam bentuk rencana induk. Undang-undang, penanggulangan bencana juga diatur dalam peraturan pemerintah, seperti: Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2008 tentang Pendanaan dan Pengelolaan Bantuan Penanggulangan Bencana.

Penanganan bencana bertujuan untuk menciptakan ketahanan masyarakat terhadap berbagai ancaman bencana melalui langkah-langkah yang sistematis, terorganisir, dan berkelanjutan. Dalam tahap perencanaan, dilakukan identifikasi risiko, analisis kerentanan, dan penyusunan strategi mitigasi untuk meminimalkan dampak bencana. Mitigasi mencakup upaya fisik, sosial, dan ekonomi, seperti pembangunan infrastruktur tahan bencana, peningkatan kapasitas masyarakat, serta pengaturan tata ruang yang berbasis risiko bencana. Selama fase tanggap darurat, penanganan bencana melibatkan penyelamatan korban, penyediaan kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal sementara, serta koordinasi antar pihak yang terlibat, seperti pemerintah, lembaga kemanusiaan, dan masyarakat. Proses ini dilakukan secara cepat dan efisien untuk mencegah kerugian yang lebih besar dan menjaga stabilitas kondisi sosial.

Setelah bencana berlalu, tahap pemulihan dan rekonstruksi dilakukan untuk memulihkan kondisi masyarakat dan lingkungan yang terdampak. Kegiatan ini mencakup rehabilitasi infrastruktur,

pemberdayaan ekonomi, dukungan psikososial bagi korban, serta evaluasi dan peningkatan sistem penanganan bencana. Seluruh tahapan ini harus dilaksanakan dengan pendekatan yang inklusif dan berpusat pada masyarakat, sehingga mampu memberdayakan mereka untuk lebih siap menghadapi bencana di masa mendatang. Selain itu, penanganan bencana juga melibatkan upaya edukasi dan penyadaran kepada masyarakat tentang pentingnya kesiapsiagaan, seperti pelatihan simulasi bencana, penyebaran informasi tentang tindakan darurat, dan peningkatan akses terhadap teknologi peringatan dini. Dengan demikian, penanganan bencana tidak hanya berfokus pada respons terhadap kejadian, tetapi juga pada pengurangan risiko dan pencegahan bencana di masa depan, demi menciptakan masyarakat yang tangguh dan berdaya.

2.4.2 Tahapan Penanggulangan Bencana

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, tahapan penanganan bencana terdiri dari tiga fase utama, yaitu:

1. Pra-Bencana

Tahapan ini mencakup berbagai upaya untuk mengurangi risiko bencana sebelum bencana terjadi, baik dalam situasi normal maupun dalam kondisi yang berpotensi terjadi bencana. Kegiatan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan mitigasi bencana
- b. Pendidikan dan pelatihan kesiapsiagaan
- c. Penyusunan regulasi dan kebijakan terkait
- d. Pembangunan infrastruktur yang tangguh bencana
- e. Sosialisasi kepada masyarakat mengenai risiko dan langkah-langkah pencegahan

2. Tanggap Darurat

Tahapan ini dilakukan saat bencana terjadi dan bertujuan untuk menyelamatkan nyawa serta meminimalkan dampak bencana. Kegiatan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:

- a. Peringatan dini dan evakuasi masyarakat
 - b. Penyediaan bantuan darurat (pangan, air bersih, tempat pengungsian, layanan kesehatan, dll.)
 - c. Penyelamatan dan evakuasi korban
 - d. Pemulihan fungsi vital seperti listrik, komunikasi, dan transportasi
 - e. Koordinasi antar-lembaga dalam operasi tanggap darurat
3. Pascabencana

Tahapan ini mencakup pemulihan kondisi masyarakat dan lingkungan pasca-bencana agar dapat kembali berfungsi secara normal atau bahkan lebih baik. Kegiatan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:

- a. Rehabilitasi (perbaikan infrastruktur, fasilitas umum, dan pemulihan ekonomi masyarakat)
- b. Rekonstruksi (pembangunan kembali permukiman, sarana pendidikan, fasilitas kesehatan, dll.)
- c. Reintegrasi sosial dan pemulihan psikososial bagi korban bencana
- d. Evaluasi dan peningkatan sistem penanggulangan bencana ke depan

Setiap tahapan ini memerlukan koordinasi yang baik antara pemerintah, masyarakat, dan berbagai pihak terkait untuk memastikan efektivitas dalam mengurangi dampak bencana serta meningkatkan ketahanan masyarakat terhadap bencana.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah kajian atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang tertentu dan digunakan sebagai referensi atau dasar teori untuk penelitian yang sedang dikerjakan. Penelitian terdahulu membantu peneliti memahami perkembangan studi yang relevan, menemukan celah penelitian, dan menghindari pengulangan kajian yang tidak perlu. Menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori

yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka Septianti Laoli, Okniel Zebua, Peringatan Harefa (2022)	Strategi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Mengurangi Risiko Bencana Kebakaran di Kabupaten Nias	Kualitatif	BPBD Kabupaten Nias telah melaksanakan pelatihan kepada personil dan masyarakat, namun pelatihan tersebut belum optimal karena belum menerapkan sistem pendidikan dan pelatihan penuh. Diperlukan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan yang lebih intensif dan sistematis.
2	Dinda Hayati, Wiro Oktavius Ginting (2022)	Strategi Pendukung Sumber Daya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tebing Tinggi dalam Penanggulangan Banjir di Kecamatan Tebing Tinggi Kota	Kualitatif	Strategi pendukung sumber daya BPBD Kota Tebing Tinggi dalam penanggulangan banjir sudah terlaksana dengan cukup baik namun belum optimal. Diperlukan peningkatan koordinasi antar lintas pemerintah dan pemenuhan sarana prasarana yang memadai.
3	Muhammad	Efektivitas	Kualitatif	Hasil penelitian ini

	Syaipullah (2020)	Sumber Daya Manusia terhadap Pelayanan Penanggulangan Bencana di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin		menemukan bahwa efektivitas SDM berpengaruh signifikan terhadap pelayanan penanggulangan bencana. Faktor-faktor seperti sarana dan prasarana yang memadai, kemudahan informasi, kompetensi pegawai, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap efektivitas pelayanan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai dalam menangani situasi darurat dengan lebih cepat dan tepat. Penyediaan sarana komunikasi yang modern dan mudah diakses turut memperkuat koordinasi antarunit di BPBD, sehingga mempercepat pengambilan keputusan saat terjadi bencana. Motivasi kerja yang tinggi, yang didukung oleh penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja
--	----------------------	---	--	---

				pegawai, terbukti menjadi faktor kunci dalam menjaga dedikasi dan semangat tim. Namun, penelitian ini juga mencatat adanya tantangan seperti distribusi sumber daya yang belum merata dan kurangnya pelibatan masyarakat dalam proses penanggulangan bencana, yang perlu diatasi melalui strategi perencanaan SDM yang lebih inklusif dan berbasis kebutuhan lokal.
4	Siti Nurjanah (2019)	Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Penanganan Bencana Banjir dan Tanah Longsor di Kabupaten Jember	Kualitatif	Penelitian ini menekankan peran penting pemerintah dalam distribusi SDM saat penanganan bencana. Ditemukan bahwa koordinasi antar lembaga dan pelatihan berkelanjutan bagi SDM sangat krusial untuk efektivitas penanganan bencana. penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi terpadu dapat meningkatkan efisiensi dalam mengalokasikan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan di lokasi bencana. Program pelatihan

				yang berbasis simulasi situasi nyata juga terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan dan respons pegawai terhadap berbagai jenis bencana. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya pemberdayaan masyarakat lokal sebagai mitra strategis dalam penanganan bencana, melalui pelibatan mereka dalam kegiatan mitigasi, kesiapsiagaan, dan tanggap darurat. Tantangan yang diidentifikasi meliputi keterbatasan anggaran dan minimnya SDM yang memiliki kompetensi khusus, yang memerlukan solusi inovatif, seperti kemitraan publik-swasta dan peningkatan investasi dalam pendidikan kebencanaan.
5	Andini Permata Sari (2020)	Efektivitas Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Penanganan Bencana di BPBD Kabupaten	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas perencanaan SDM tergantung pada kemampuan analisis kebutuhan, pengalokasian tenaga kerja sesuai kompetensi, serta

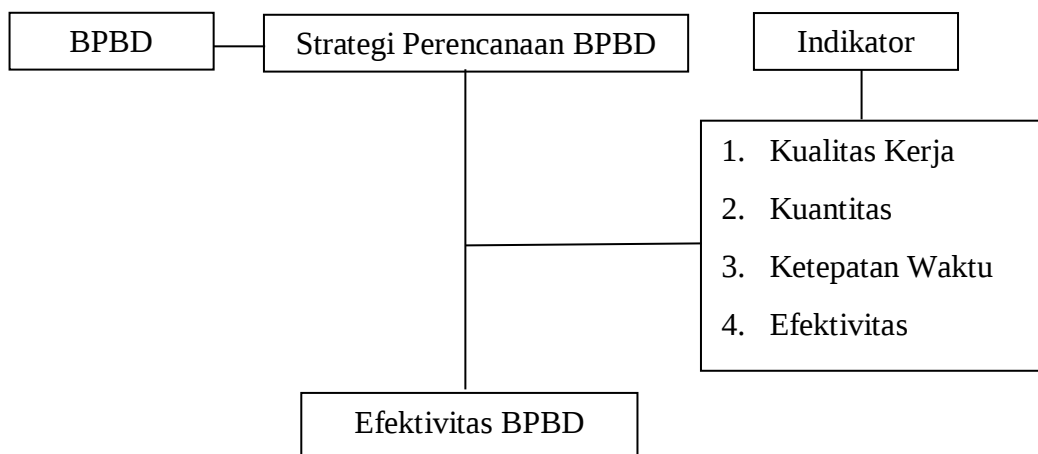
		Sleman.		keterlibatan masyarakat dalam mitigasi bencana, serta dukungan kebijakan organisasi yang mendorong pelatihan dan pengembangan kemampuan tenaga kerja. Selain itu, keberhasilan perencanaan SDM juga dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi untuk memantau kebutuhan sumber daya secara real-time, evaluasi berkala terhadap kinerja, dan koordinasi antar pihak terkait untuk memastikan tujuan organisasi tercapai secara optimal.
--	--	---------	--	---

Sumber : olahan peneliti 2025

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang digunakan dalam penelitian. Kerangka berpikir ini berisi teori, fakta, observasi, dan kajian pustaka yang saling terhubung. Menurut Hardani (2020), kerangka pemikiran adalah model atau gambaran yang menjelaskan hubungan antara variabel. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan teori dan faktor-faktor masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: diolah peneliti 2025

Gambar kerangka berpikir di atas menyajikan alur logis dari hubungan antara unsur-unsur penting dalam penelitian yang berfokus pada Strategi Perencanaan BPBD dalam meningkatkan Efektivitas BPBD. Berikut penjelasan elemen dan relasi dalam kerangka tersebut:

1. BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah)

Merupakan institusi utama yang menjadi objek dalam penelitian ini. BPBD bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penanggulangan bencana di daerah.

2. Strategi Perencanaan BPBD

Ini adalah fokus utama penelitian. Strategi ini mencakup bagaimana BPBD merencanakan kegiatan, alokasi sumber daya, kebijakan operasional, dan bentuk koordinasi yang dilakukan dalam menghadapi bencana.

3. Indikator

Untuk mengukur efektivitas BPBD, digunakan enam indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja – sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik.
- 2) Kuantitas – jumlah hasil kerja yang dicapai.
- 3) Ketepatan Waktu – sejauh mana kegiatan dilakukan sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Efektivitas – secara umum mengukur pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 5) Kemandirian – kemampuan BPBD dalam bertindak tanpa ketergantungan.
- 6) Keterampilan – kompetensi dan kemampuan teknis pegawai atau tim.

4. Efektivitas BPBD

Efektivitas di sini dimaknai sebagai seberapa berhasil BPBD dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan strategi yang telah dirancang.

Disimpulkan gambar ini menggambarkan bahwa strategi perencanaan yang baik oleh BPBD akan berdampak pada peningkatan efektivitas lembaga, yang diukur melalui enam indikator kinerja utama. Kerangka ini memperjelas alur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian.