

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, motivasi dan pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Mangkunegara (2013).

Menurut Prasojo & Rudita (2014) Peningkatan kualitas dan profesionalitas pegawai memiliki posisi strategis dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja pemerintah dapat meningkat dengan baik. Setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Secara umum permasalahan sumber daya manusia pegawai negeri sipil itu terletak pada masalah kualitas dan profesionalitas yang akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menumbuhkan kepercayaan (*Trust*) serta kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pemerintah. *Trust* merupakan tingkat kepercayaan dimana

seorang individu memiliki kompetensi dan individu tersebut mampu melakukan dalam suatu tindakan yang fair, etis, dan dengan cara yang dapat diprediksikan. Acep (2017).

Pelaksanaan kinerja oleh pegawai kepercayaan/*Trust* sangat diperlukan hal ini dikarenakan *Trust* mempengaruhi hubungan antar pegawai, baik sesama pegawai maupun antara bawahan dengan atasan. *Trust* menjadi salah satu kunci bagi organisasi untuk membentuk pegawai yang memiliki kerjasama yang bersifat sukarela yang dimana membantu mengembangkan kerjasama yang baik kepada seluruh pegawai dan menciptakan loyalitas pegawai. Acep (2017).

Selain *Trust*, kompetensi pegawai juga memiliki andil dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Acep (2017).

Menurut Becker, et al (Diana, 2018) kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja.

Kompetensi pegawai (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi pegawai meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good*

governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Priyono Marnis (2018).

Menurut Simanjuntak (Diana, 2018) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan adalah perangkat daerah Kota Pasuruan yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk penanggulangan bencana dan segala akibat yang dimunculkannya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pasuruan merupakan salah satu perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 74 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan *ex officio* dijabat oleh Sekertaris Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Timur. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana merupakan payung hukum tertinggi pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

Terkait kompetensi sumber daya manusia, bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan memiliki sumber daya pegawai diantaranya yaitu:

Tabel 1
Data SDM BPBD Kota Pasuruan
Tahun 2025

No.	Jumlah Pegawai	Pendidikan Terakhir	Sudah Mengikuti Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan
1.	5 orang	Strata Dua (S2)	5 orang	-
2.	13 orang	Strata Satu (S1)	10 orang	3 orang
3.	2 orang	Diploma Tiga (D3)	2 orang	-
4.	63 orang	SLTA Sederajat	23 orang	40 orang

Sumber : BPBD Kota Pasuruan, 2026.

Bahwa dari data kompetensi SDM di BPBD Kota Pasuruan menunjukkan bahwa pegawai terbanyak pada pendidikan terakhir Sarjana (S1) dan SLTA. Serta dari data pelaksanaan pelatihan ternyata masih banyak pegawai yang belum mengikuti pelatihan. Pelaksanaan pelatihan ini tidak disyaratkan harus memiliki kriteria pendidikan tertentu tetapi semua pegawai, terutama yang bertugas di lapangan, seperti petugas : *water rescue* didefinisikan sebagai kegiatan pertolongan, penyelamatan, dan pemindahan korban dari perairan, baik kolam, sungai, maupun laut.

Materi *water rescue* dari BPBD Kota Pasuruan mengajarkan bahwa seorang penolong tidak cukup hanya berani, tetapi juga harus sehat jasmani dan rohani, mampu berenang, berpengetahuan, percaya diri, dan terampil menggunakan peralatan. Peralatan yang dimaksud meliputi galah, pelampung, tali lempar, *ring buoy*, *helm rescue*, hingga *rubber boat*. Ini menunjukkan bahwa kompetensi *water rescue* mencakup tiga dimensi sekaligus, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan

sikap, yang selaras dengan indikator kompetensi pegawai yang diatur dalam peraturan perundang-undangan aparatur sipil negara.

Teknik pertolongan dalam *water rescue* dilakukan secara bertahap dan terstruktur berdasarkan tingkat risiko, yakni dimulai dari *Reach* (meraih korban dari pinggir), *Throw* (melempar alat apung), *Row* (mendekati dengan perahu), *Go* (berenang mendekati korban), hingga *Tow/Carry* sebagai langkah terakhir yang melibatkan kontak fisik langsung dengan korban. Urutan ini mencerminkan prinsip utama *water rescue*, yaitu mengutamakan keselamatan penolong sebelum menolong orang lain. Prinsip ini sejalan dengan semangat profesionalisme yang menjadi tuntutan dalam penelitian, di mana kompetensi teknis seorang petugas BPBD harus ditunjang oleh pelatihan yang memadai dan pengalaman di lapangan.

Namun demikian, kondisi aktual SDM BPBD Kota Pasuruan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup serius. Dari 83 pegawai, terdapat 40 orang berpendidikan SLTA yang belum mengikuti pelatihan teknis kebencanaan apa pun, termasuk pelatihan *water rescue*. Padahal, materi *water rescue* sendiri menegaskan bahwa pelatihan bukan hanya untuk mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan tertentu, melainkan wajib bagi semua petugas lapangan. Keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan menjadi faktor utama penyebab kondisi ini, sehingga pelatihan tidak dilakukan secara berkala sebagaimana yang seharusnya.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada kinerja organisasi. Realisasi indikator kinerja BPBD Kota Pasuruan hanya mencapai rata-rata 81 persen, yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 masuk dalam kategori "Cukup". Artinya, kemampuan petugas dalam merespons bencana, termasuk penyelamatan korban di perairan, belum optimal. Padahal, dalam situasi darurat

banjir rob seperti yang terjadi di Kota Pasuruan, kecepatan dan ketepatan tindakan penyelamatan adalah hal yang tidak bisa ditawar.

Lebih jauh, setelah korban berhasil dievakuasi dari perairan, prosedur *water rescue* mengharuskan petugas untuk segera melakukan pemeriksaan kesadaran dan tindakan pertolongan pertama melalui metode ABC, yaitu memastikan *Airway* (jalan napas), *Breathing* (pernapasan), dan *Circulation* (sirkulasi darah), sebelum membawa korban ke fasilitas kesehatan terdekat. Kemampuan ini membutuhkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga ketenangan, koordinasi antar petugas, dan komunikasi yang jelas di lapangan. Hal ini mempertegas bahwa kompetensi *water rescue* tidak bisa dipisahkan dari kompetensi komunikasi yang efektif, sebagaimana dibahas dalam penelitian.

Dengan demikian, *water rescue* merupakan bagian integral dari kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh petugas BPBD Kota Pasuruan, khususnya mengingat ancaman nyata bencana banjir dan rob yang terus berulang. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan *water rescue* yang terprogram, didukung pengadaan peralatan yang memadai dan strategi komunikasi yang terstruktur baik secara internal maupun kepada masyarakat, adalah langkah konkret yang perlu segera diwujudkan oleh BPBD Kota Pasuruan demi meningkatkan kualitas pelayanan penanggulangan bencana secara menyeluruh.

Berdasarkan pengamatan pelaksanaan pelatihan yang tidak dilakukan secara berkala. Penyebab kurangnya pelaksanaan pelatihan karena keterbatasan anggaran yang ada di BPBD Kota Pasuruan. Bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi khususnya kompetensi pegawai dengan menambah pelatihan dan juga pendidikan pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan.

Adapun kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 2
Indikator Kinerja pada BPBD Kota Pasuruan
Tahun 2025

No.	Uraian	Realisasi
1.	Orientasi Pelayanan	81 %
2.	Integritas	81 %
3.	Komitmen	81 %
4.	Disiplin	82 %
5.	Kerjasama	82 %
6.	Kepemimpinan	81 %

Sumber : BPBD Kota Pasuruan, 2026.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - a. nilai dengan angka $110 \text{ (seratus sepuluh)} \leq x \leq 120 \text{ (seratus dua puluh)}$; dan
 - b. menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka $90 \text{ (sembilan puluh)} \leq x \leq 120 \text{ (seratus dua puluh)}$;
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka $70 \text{ (tujuh puluh)} \leq x < 90 \text{ (sembilan puluh)}$;
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka $50 \text{ (lima puluh)} \leq x < 70 \text{ (tujuh puluh)}$; dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka $< 50 \text{ (lima puluh)}$.

Berdasarkan dari tabel kinerja di atas dapat diketahui bahwa prestasi kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan saat ini belum menunjukkan hasil kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari rata-rata realisasi di angka 80% dari target kinerja yang diharapkan, ini menunjukkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan masuk dalam kategori “Cukup”.

Fenomena yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan saat ini adalah masih belum maksimalnya kompetensi pegawai para pegawainya dimana kualifikasi pendidikan seorang pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan atau bagian yang diembannya sehingga proses pelaksanaan kinerja menjadi tidak maksimal dan juga belum maksimalnya pelatihan teknis para pegawai.

Kurangnya pelatihan kompetensi karena terbatasnya anggaran dana yang dialokasikan sehingga kurang mendukung dalam peningkatan kualitas sumber daya pegawai. Dan tidak menutup kemungkinan juga terjadinya tumpang tindih antara instansi terkait dalam pelaksanaan tugas dilapangan, dan dilevel bawah disiplin ilmu satuan tugas masih terbatas. Bahwa selain itu masih ada Pegawai yang belum memahami tugasnya dimana pengerjaan tugasnya dikerjakan oleh pegawai lain. Contoh: yang mana temukan masih ditemui pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas yang diamanahkan oleh atasan kepadanya, akan tetapi tugas tersebut dilimpahkan kepada rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Masih kurang optimalnya prestasi kerja dari para pegawai hal tersebut mungkin saja di duga karena disebabkan oleh kurangnya kepercayaan atau *Trust* kepada para pegawai ini juga bisa saja menjadi salah satu faktor tidak maksimalnya pegawai untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, ini terlihat dari

data tabel Indikator Kinerja pada BPBD Kota Pasuruan Tahun 2025, yang rata-rata realisasi di angka 80% dari target kinerja yang diharapkan.

Bencana merupakan serangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan oleh faktor alam dan faktor non alam maupun faktor manusia yang dapat berakibat pada timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda hingga dampak psikologis. (UU No. 24 Tahun 2007). Indonesia merupakan salah satu negara dengan potensi bencana yang tinggi. Secara geografis, Indonesia berada pada wilayah lingkaran api pasifik atau cincin api pasifik yang merupakan pertemuan lempeng tektonik dunia seperti Lempeng Indo-Australia, Lempeng Eurasia dan Lempeng Pasifik sehingga dataran atau lautan yang berada diantara lempeng tersebut sangat rawan terjadi bencana. (Lestari, 2018).

Dengan kondisi geografis tersebut membuat Kota Pasuruan memiliki banyak titik rawan bencana. Bencana yang saat ini sering melanda Kota Pasuruan adalah banjir dan pasang surut air laut yang memicu terjadi rob sangat sering terjadi di wilayah kota bagian utara yang dekat dengan pesisir. Dari beberapa kejadian bencana rob di Kota Pasuruan seringkali membuat masyarakat harus mengungsi. Salah satu kejadian bencana rob yang terjadi akhir-akhir ini pada tanggal 3 Januari 2026 BPBD Kota Pasuruan mencatat ribuan kepala keluarga terdampak dari bencana tersebut. Banjir rob tersebut melanda 11 desa dan kelurahan di wilayah Kota dan Kabupaten Pasuruan (Kompas.com, 03/01/2026).

Gambar 1

Banjir Rob Melanda Kota Pasuruan



Sumber : Kompas.com., 2026.

Pada saat bencana sudah semestinya masyarakat akan mencari informasi dari pihak yang terpercaya, cepat dan kredibel karena pada umumnya masyarakat akan cenderung panik pada saat terjadi bencana, ditambah jika banyak informasi yang tidak terpercaya kebenaran dan sumbernya.

Kondisi informasi kebencanaan yang diterima masyarakat pada prakteknya dirasakan masih kurang maksimal. Sedangkan informasi akan kejadian bencana, upaya penanganan bencana dan kesiapsiagaan bencana sangat dibutuhkan masyarakat. Sehingga dalam hal tersebut komunikasi yang terjalin antar elemen menjadi salah satu kunci dari keberhasilan mitigasi sebuah bencana. Penyebaran informasi informasi terkait bencana ini sudah seharusnya menjadi tugas pihak berwenang seperti pemerintah untuk melakukan pengawalan, hingga pendistribusian informasi yang terstruktur.

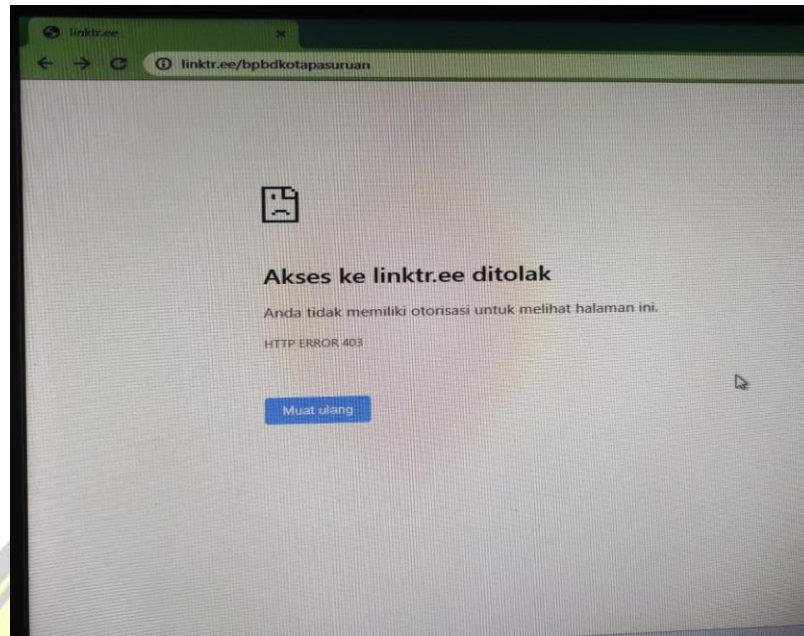
Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Pada pasal 20 dan 21 disebutkan bahwa BPBD mempunyai tugas untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan

penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat, tepat dan efektif dan efisien serta pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh. Selain itu, pada pasal 12 Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) memiliki tugas untuk menyampaikan informasi kegiatan pada masyarakat. Pada undang-undang tersebut juga tertulis salah satu hak setiap orang untuk mendapatkan informasi secara tertulis dan / atau lisan tentang kebijakan penanggulangan bencana (UU No. 24, 2007).

Penyampaian informasi merupakan suatu kegiatan komunikasi yang terdiri dari beberapa aspek penting yaitu, komunikator, pesan, media dan penerima pesan. Dalam proses penyampaian pesan, apa pesan yang akan disebarkan, melalui media apa dan siapa penerima pesan atau informasi bencana. Sebagai badan publik yang memiliki tugas untuk menyampaikan informasi bencana, BPBD Kota Pasuruan sudah seharusnya dapat mendistribusikan informasi, berita atau pesan kebencanaan kepada masyarakat. Proses perencanaan informasi atau pesan bencana harus berdasarkan pada data dan informasi yang bernilai (*valuable*) yang dikelola dengan baik untuk mempercepat proses pengambilan keputusan (Susanto, 2011). Namun, pada kenyataannya BPBD Kota Pasuruan belum menjalankan tugasnya dengan maksimal. Hal ini dilihat dari beberapa kesenjangan penyediaan informasi pada *website* dan media Instagram BPBD Kota Pasuruan.

Gambar 2

Website BPBD Kota Pasuruan



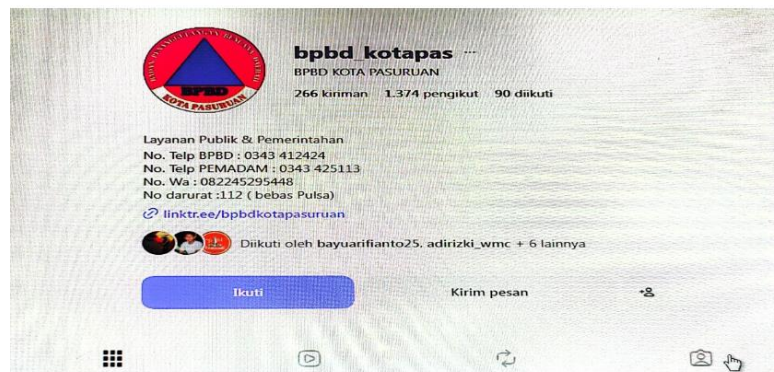
Sumber : *website bpbd kota pasuruan*, 2026.

Website merupakan salah satu media yang dapat digunakan untuk menyediakan berbagai informasi yang dapat diakses oleh masyarakat. Aktivitas *website* dari BPBD Kota Pasuruan masih kurang terorganisir. Hal ini dilihat dari kurangnya *update* berita mengenai kejadian bencana atau informasi dan berita, akan tetapi pada akhir-akhir ini malah tidak dapat diakses mulai awal Januari tahun 2025.

Temuan awal peneliti pada menunjukkan *website* BPBD Kota Pasuruan tidak dapat diakses dan *link Linktree* resmi BPBD mengalami *HTTP Error 403*. Kondisi ini mempertegas belum optimalnya media informasi digital yang seharusnya jadi kanal cepat saat bencana.

Gambar 3

Instagram BPBD Kota Pasuruan



Sumber : Instagram bpbd kota pasuruan, 2026.

Tidak hanya pada website, pada media sosial Instagram @bpbd_kotapas juga belum dikelola dengan baik. Hal ini dilihat dari pengamatan informasi terkait kejadian bencana yang seringkali masih terlambat dan belum memuat informasi-informasi yang dapat memenuhi kebutuhan informasi pada masyarakat, unggahan yang ada justru lebih menampilkan unggahan tentang berita ucapan-ucapan dan acara edukasi penanganan bencana kepada murid Taman Kanak-Kanak. Pada unggahan

di media sosial Instagram @bpbd_kotapas dapat dikatakan tidak konsisten. Hal ini dilihat dari tidak adanya *timeline* dalam pengunggahan informasi.

Berdasarkan data BPBD Kota Pasuruan 2026, dari 83 pegawai, 40 pegawai berpendidikan SLTA belum mengikuti pelatihan teknis kebencanaan. Sementara itu, realisasi indikator kinerja organisasi hanya mencapai rata-rata 81% dengan predikat 'Cukup'. Di sisi lain, pada kejadian banjir rob 3 Januari 2026, masyarakat mengeluhkan keterlambatan informasi di media sosial @bpbd_kotapas dan website yang tidak dapat diakses. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan UU No. 24 Tahun 2007 yang mewajibkan penyampaian informasi bencana secara cepat, tepat, dan efektif, dengan kondisi kompetensi SDM dan strategi komunikasi yang diterapkan BPBD Kota Pasuruan saat ini. Kesenjangan inilah yang melatarbelakangi penelitian berjudul “Pentingnya Kompetensi dan Strategi Komunikasi pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pasuruan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik perumusan masalah yaitu “Bagaimana Kemampuan Petugas BPBD dalam Penanggulangan Bencana berdasarkan Kompetensi dan Komunikasi (Studi Kasus pada Petugas BPBD di Kota Pasuruan”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kemampuan petugas BPBD Kota Pasuruan memberikan pelayanan dalam penanggulangan bencana di Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui kompetensi pegawai yang ada di Kantor BPBD Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui penerapan strategi komunikasi di Kantor BPBD Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai kompetensi dan strategi komunikasi yang ada di Kantor BPBD Kota Pasuruan.

2. Instansi

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan penerapan strategi komunikasi pada Kantor BPBD Kota Pasuruan.

3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan dan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

