

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA
YOGYAKARTA TAHUN 2022**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Strata 1**

**Disusun Oleh:
Oktavia Anis Rahmawati
18102040062**

Pembimbing:

**Dr. Andy Dermawan, M.Ag.
19700908 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-556/Un.02/DD/PP.00.9/04/2024

Tugas Akhir dengan judul : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2022

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : OKTAVIA ANIS RAHMAWATI
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040062
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Maret 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

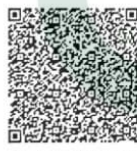
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 660a3a76ade76



Penguji I
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65fd07234e155



Penguji II
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 66026f72abc3e



Yogyakarta, 20 Maret 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 660a4e47dae59



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama Oktavia Anis Rahmawati

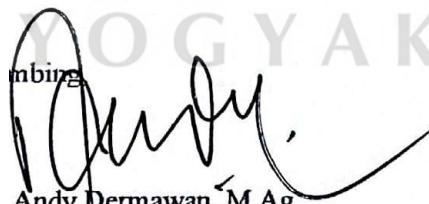
NIM 1 8102040062

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan
 Bencana Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2022

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusanmrogram Studi Manajemen Dakwah (ND) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

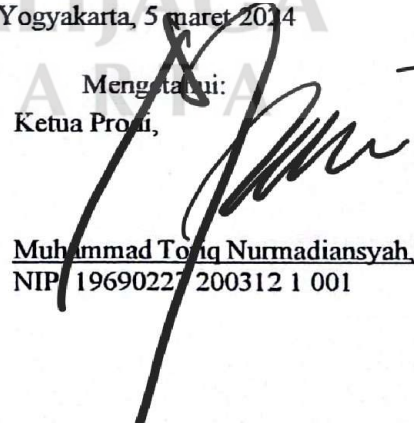
Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 5 Maret 2014

Membimbing


Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
 NIP. 19 9700908 200003 1 001

Mengetahui:
 Ketua Prodi,


Muhammad Toh Nurmadiansyah, S.A.M.Si
 NIP. 19690227 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oktavia Anis Rahmawati
NIM : 18102040062
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Tahun 2022** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 5 Maret 2024

Yang menyatakan,



Oktavia Anis Rahmawati
NIM. 18102040062

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini peneliti
persembahkan untuk:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
 قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”¹

(Q.S Al-Baqarah ayat 286)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an. Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qu'an, 2019).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan berkat dan Rahmat-NYA sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta tahun 2022” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai perencanaan sumber daya manusia di lokasi penelitian. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, doa serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas terselesaikannya skripsi ini peneliti mengucapkan terimakasih setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. M.Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta .
4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) saya yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran serta dukungan kepada peneliti.

5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, saran, serta motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Program Studi dan semua staff di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Drs.Nur Hidayat, M.Si., Nurul Aini Widihapsari, S.H., M.H. dan Grezia Eleganza Nur Pradani, S.I.P., M.A. selaku Narasumber yang telah membantu dan mempermudah dalam perizinan dan pengambilan data penelitian tugas akhir.
8. Terutama dan teristimewa kepada orang tua tercinta Ibu Khusnul Munafi'ah yang selalu mendoakan dan memberi dukungan bagi peneliti dalam menulis dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua Adik saya, Muhammad Ramadhani Mahfuzh dan Athiya Kharisma Aisyah serta seluruh keluarga yang telah menyemangati peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
10. Azhar Angga Bimantoro yang telah kebersamai peneliti dalam proses pengerjaan tugas akhir dan yang selalu mengingatkan peneliti untuk segera mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
11. *My bestfriend* Nailah, Alfina, Ajeng, Asri, Desy, Nisa, Salsabila, Nurida, Puspita dan Ninditha yang telah membantu dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.

12. Teman-teman Manajemen Dakwah B, teman-teman Manajemen SDM dan teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2018 dan teman-teman KKN 105 yang sudah kebersamai selama masa perkuliahan peneliti.
13. Teman-teman DPS Pak Andy yang telah bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Kos Putri Risna yang selalu menghibur peneliti di kala peneliti *down* saat proses penelitian skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah mendukung proses penelitian skripsi dari peyusunan proposal, penelitian hingga penyusunan hasil akhir.

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya untuk para peneliti, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin

Yogyakarta, 5 Maret 2024

Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Oktavia Anis Rahmawati
NIM 18102040062

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kota Yogyakarta Tahun 2022. Hal yang menjadi fokus perhatian adalah melibatkan langkah-langkah integratif dalam mengelola sumber daya manusia organisasi, mulai dari pengumpulan data dan analisis SDM, prediksi kebutuhan SDM, hingga pengendalian kesesuaian jumlah dan kualitas SDM dengan perencanaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses perencanaan SDM di BPBD Kota Yogyakarta, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data melibatkan wawancara dan penelusuran informasi dari website resmi BPBD Kota Yogyakarta. Tiga narasumber yang terlibat dalam penelitian ini adalah kepala pelaksana, kasubag umum dan kepegawaian, serta pegawai di BPBD Kota Yogyakarta. Lokasi objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di BPBD Kota Yogyakarta telah dijalankan secara efektif dan sesuai prosedur. Melalui evaluasi kinerja dapat mengetahui analisis jabatan dan analisis beban kerja yang memengaruhi pengelolaan SDM di BPBD Kota Yogyakarta, serta menerapkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, di BPBD Kota Yogyakarta juga memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik ASN.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, BPBD Kota Yogyakarta, Evaluasi Kinerja

ABSTRACT

This research is entitled Human Resources Planning in the Regional Disaster Management Agency in Yogyakarta City in 2022. The focus of attention is that it involves integrative steps in managing the organization's human resources, starting from data collection and HR analysis, predicting HR needs, to controlling suitability of the number and quality of human resources with planning.

This research aims to understand the HR planning process at BPBD Yogyakarta City, using a qualitative approach. The data collection method involved interviews and searching for information from the official BPBD Yogyakarta City website. The three sources involved in this research were the chief executive, the head of the general and civil service subdivision, and employees at the Yogyakarta City BPBD. The location of the object of this research is the Yogyakarta City Regional Disaster Management Agency (BPBD).

The results of this research indicate that HR planning at BPBD Yogyakarta City has been carried out effectively and according to procedures. Through performance evaluation, you can find out position analysis and workload analysis which influences HR management at BPBD Yogyakarta City, as well as applying awards as a form of appreciation and motivation for employee performance. Apart from that, the Yogyakarta City BPBD also provides sanctions against employees who violate the ASN code of ethics.

Keywords: HR Planning, Yogyakarta City BPBD, Performance Evaluation

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori	11
H. Metode Penelitian.....	19
I. Sistematika Pembahasan	26
BAB II.....	28
GAMBARAN UMUM	28
A. Letak Geografis	28
B. Sejarah Singkat BPBD Kota Yogyakarta	31
C. Visi Dan Misi BPBD Kota Yogyakarta	33
D. Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan.....	34
E. Struktur Organisasi BPBD Kota Yogyakarta	36
F. Tugas, Fungsi, Kewajiban Dan Wewenang Bpbd Kota Yogyakarta	40

G. Daftar Staf Pegawai BPBD Kota Yogyakarta	61
BAB III.....	66
PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2022	66
A. Menghimpun dan Mengolah Data dan Informasi SDM yang Sudah Dimiliki Organisasi.....	71
B. Memprediksi Kekurangan SDM dengan Membandingkan SDM yang Dimiliki dengan Permintaan.....	82
C. Mengontrol Kesesuaian SDM Yang Diprediksi Berupa Jumlah Dan Kualitasnya Dengan Perencanaan Bisnis	92
BAB IV.....	106
PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	1
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	24

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Organisasi Organisasi BPBD Kota Yogyakarta	36
Tabel 2.2 Daftar Staf Pegawai BPBD Kota Yogyakarta.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Uji Triangulasi Sumber Data.....	25
Gambar 1.2 Uji Triangulasi Pengumpulan Data	26
Gambar 2.1 Letak Geografis Kantor BPBD Kota Yogyakarta	28
Gambar 2.2 Bagan Susunan Organisasi BPBD Kota Yogyakarta	35



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “**Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta Tahun 2022**”. Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami judul tersebut, terlebih dahulu perlu adanya penegasan judul. Adapun istilah-istilah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM menurut G.Steiner yang dikutip oleh Hadari Nawawi dalam buku *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* adalah rangkaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.² Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resource planning/HRP*) adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan pegawai internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu.³

² Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), cet. Ke-5, hlm. 43-44.

³ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1 jilid 10, (Jakarta: ERLANGGA, 2008), hlm. 108.

2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah perangkat daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk penanggulangan bencana dan segala akibat yang dimunculkannya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang peneliti maksud dalam skripsi ini adalah BPBD yang terletak di Kota Yogyakarta, tentang perkiraan atau peramalan secara sistematis terkait persediaan dan permintaan akan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang bagi lembaga BPBD Kota Yogyakarta.

Jadi yang dimaksud dalam skripsi yang berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta” adalah penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia yang di dalamnya akan terdapat pembahasan mengenai pengolahan data, prediksi, dan kontrol kesesuaian sumber daya manusia yang dilaksanakan di BPBD Kota Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat lebih baik daripada SDM yang dipekerjakannya. Dengan demikian berarti dari Perencanaan SDM yang mampu menetapkan kualifikasi SDM secara tepat, akan diperoleh para pekerja yang memiliki kinerja tinggi, yang secara bersama-sama akan menciptakan dan membentuk kinerja organisasi atau perusahaan yang tinggi pula. Sebaliknya dari kualifikasi yang tidak akurat dalam

Perencanaan SDM akan dihasilkan pekerja yang memiliki kinerja rendah, sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan yang rendah pula.⁴

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut pegawai atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*).⁵

Manusia sebagai sumber daya yang menduduki faktor sentral dalam Manajemen SDM sebuah organisasi atau perusahaan, yang berarti sumber daya lainnya tidak dapat menjalankan fungsinya tanpa sumber daya manusia. Dan untuk mewujudkan terbentuknya sumber daya manusia yang memadai dalam mengimplementasikan kegiatan Manajemen SDM diperlukan pelaksanaan salah satu kegiatan yang disebut perencanaan SDM. Dengan kata lain, Manajemen SDM dan Perencanaan SDM adalah kegiatan yang harus dilaksanakan secara terintegrasi di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia menurut Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander yang dikutip oleh Hadari Nawawi dalam buku Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif, adalah proses

⁴ Nawawi, "Perencanaan SDM", hlm. 19.

⁵ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), edisi 1, cet. Ke-1, hlm. 6.

mengantisipasi dan membuat ketentuan/persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi, pindah dan demosi), dan ke luar (pensiun, berhenti dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan.⁶ Berdasarkan definisi tersebut maka di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan diperlukan pembuatan keputusan atau kebijaksanaan dalam bentuk peraturan atau persyaratan penerimaan pekerja baru sebagai arus gerak tenaga kerja (SDM) dari luar ke perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Diana Angelica dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.⁷

Inti dari pembahasan Manajemen SDM adalah bagaimana memberdayakan, mengembangkan dan mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sudah tentu dalam proses manajemen ini, fungsi MSDM tidak berdiri sendiri. SDM harus dikelola bersama-sama melalui

⁶ Nawawi, "Perencanaan SDM", hlm. 42.

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), edisi 14, cet. Ke-2, hlm. 4.

interaksi antara fungsi departemen SDM dengan fungsi departemen-departemen lain dalam organisasi.⁸

Pengelolaan MSDM organisasi secara profesional saat ini tercermin pada MSDM sebagai sistem yang terbuka yaitu praktek-praktek MSDM yang saling terkait dan sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan. Membangun kemampuan bersaing melalui peningkatan kualitas SDM berarti fungsi pengembangan dalam bentuk kegiatan antara lain pelatihan atau pendidikan kembali, perencanaan dan pengembangan karir pegawai yang berorientasi pada tujuan, merupakan langkah konstruktif peningkatan kualitas SDM termasuk peningkatan motivasi kerja pegawai dalam rangka membangun keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).⁹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan bencana merupakan payung hukum tertinggi pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang selanjutnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta dibentuk atas landasan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 03 Tahun 2011 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 120 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan

⁸ Syafaruddin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hlm. 3.

⁹ *Ibid*, hlm. 10.

pengoordinasian urusan pemerintahan di bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat pada sub urusan bencana.¹⁰

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah salah satu perangkat daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk penanggulangan bencana dan segala akibat yang dimunculkannya. Dengan banyaknya tugas yang dilaksanakan, tidak mungkin lembaga asal-asalan dalam menjalankan pengawasan, terutama untuk sumber daya manusia. Berdasar fakta di lapangan, BPBD Kota Yogyakarta memiliki SDM yang berasal dari berbagai macam background pendidikan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang kualifikasi dari perencanaan SDM di BPBD Kota Yogyakarta.

Dengan banyaknya tugas yang harus dijalankan oleh BPBD Kota Yogyakarta sangat diperlukan suatu perencanaan sumber daya manusia yang digunakan untuk memastikan bahwa BPBD Kota Yogyakarta memiliki tenaga kerja atau pegawai-pegawai yang cakap, cukup jumlahnya, dan melakukan pekerjaan dengan tepat dan posisi atau tempat yang tepat untuk mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu, peneliti mencoba untuk menganalisis bagaimana perencanaan sumber daya manusia di *Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta*, sehingga diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini pembahasan perencanaan sumber

¹⁰ <https://bpbd.jogjakota.go.id/page/index/gambaran-umum>.

daya manusia sangat penting bagi keberhasilan lembaga dalam mengembangkan citranya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul *“Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta”*

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta Tahun 2022?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat ataupun kegunaan dari penelitian ini bagi peneliti khususnya dan bagi pihak yang lain pada umumnya yaitu:

1. Secara teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan keilmuan manajemen dakwah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

2. Secara praktis

Dengan diketahuinya pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta nantinya bisa dijadikan bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta.

F. Tinjauan Pustaka

Peneliti menelaah dari berbagai literatur yang ada seperti buku, skripsi, karya ilmiah yang ada, sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan skripsi-skripsi yang berkaitan dengan pembahasan sumber daya manusia diantaranya adalah

Skripsi Shohib Amaruddin dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2016 dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia di CV Mangrove *International* Yogyakarta Tahun 2015-2016. Pembahasan dalam skripsi ini tentang bagaimana mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di CV Mangrove *International* Yogyakarta.¹¹ Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa CV. Mangrove *International* Yogyakarta melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik.

Skripsi Moch. Mizan Fadhil dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada

¹¹ Shohib Amaruddin, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di CV. Mangrove International Yogyakarta Tahun 2015-2016, Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

tahun 2017 dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Istimewa Yogyakarta. Pembahasan dalam skripsi ini tentang bagaimana KPID melaksanakan tugas-tugas pokok perencanaan sumber daya manusia.¹² Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan KPID telah melaksanakan tugas-tugas pokok perencanaan sumber daya manusia. KPID juga mendapat dukungan penuh dari pemerintah, namun dalam bidang pengawasan isi siaran sumber daya manusia sangat kurang ideal disebabkan keterbatasan alat pemantauan dan secara otomatis sumber daya manusia juga disesuaikan dengan jumlah alat yang ada.

Skripsi Agi Alfebri dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2016 dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016. Pembahasan dalam skripsi ini bagaimana SD Budi Mulia melaksanakan 3 tugas pokok perencanaan SDM yaitu, tugas persiapan, tugas prediksi, dan tugas kontrol.¹³ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa SD Budi Mulia Dua mewujudkan perencanaan sumber daya manusia atas dasar 8 basis pembelajaran melalui visi sekolah tersebut. Secara keseluruhan SD Budi

¹² Moch. Mizan Fadhil, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

¹³ Agi Alfebri, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016, Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

Mulia Dua sudah menerapkan tugas pokok perencanaan SDM, namun belum dibuat secara tertulis. Kemudian untuk kesesuaian standar nasional pendidik dan tenaga kependidikannya pada sumber daya manusia, SD Budi Mulia Dua secara administratif sudah sesuai, namun dalam implementasinya SD Budi Mulia Dua menggunkan kebijakan internal dari yayasan.

Jurnal Sunarta dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, yang dilakukan di tahun 2010 dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi). Pembahasan dalam jurnal ini tentang bagaimana Perencanaan SDM mengikuti arus perubahan zaman.¹⁴ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua organisasi harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Perencanaan SDM menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi organisasi selalu membayangi kehidupan organisasi.

Perbedaan skripsi peneliti dengan skripsi yang pertama, kedua, ketiga dan jurnal diatas, ada pada obyeknya. Oleh karena itu penelitian Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta ini pertama kalinya dilakukan. Penelitian ini akan berfokus kepada bagaimana proses perencanaan SDM yang diterapkan oleh BPBD Kota Yogyakarta.

¹⁴ Sunarta, "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)," dalam *Jurnal INFORMASI*, No. 2, XXXVI, tahun 2010, hlm 1.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan SDM yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang kompeten mendukung strategi bisnis adalah kebutuhan yang fundamental bagi organisasi bisnis.¹⁵ Kebutuhan SDM seperti itu akan selalu berubah sejalan dengan perubahan kebutuhan bisnis. Oleh karena itu, manajemen harus selalu mencari, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang sesuai kebutuhan organisasi tersebut. Melalui praktek-praktek MSDM khususnya melalui perencanaan SDM, kebutuhan itu diharapkan secara sistematis dapat diprediksi.

Sumber daya manusia menurut Yusuf Suit-Almasdi yang dikutip oleh I Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan manusia.¹⁶

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan perencanaan SDM adalah

¹⁵ Syafaruddin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hlm. 136.

¹⁶ I Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.¹⁷

Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa dalam buku *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.¹⁸

Perusahaan atau organisasi yang tidak melakukan perencanaan SDM tidak akan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang akan datang (kekurangan tenaga kerja) atau mungkin melakukan PHK (dalam kasus kelebihan tenaga kerja). Kegagalan melakukan perencanaan dapat menimbulkan biaya finansial yang sangat besar. Misalnya perusahaan memPHK banyak pegawainya dituntut membayar uang pesangon yang cukup besar, sedangkan perusahaan yang meminta pegawai bekerja lembur diminta membayar upah premium.¹⁹

Baik dan buruknya suatu organisasi tergantung hubungannya dengan lingkungan dan bagaimana hubungan itu dikelola. Oleh karena

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 250.

¹⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 45.

¹⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 53.

lingkungan adalah pusat dari teori sistem terbuka, maka perencanaan dimulai dengan menganalisis lingkungan, dan peluang-peluang yang timbul dari perubahan lingkungan itu bagi organisasi. Kemudian organisasi perlu membangun identitas diri yang ditentukan oleh apa yang mampu diperbuat oleh organisasi.

Pada fase selanjutnya, manajemen menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai, strategi-strategi untuk mencapainya, taktik dan operasi organisasi. Pemikiran inilah yang mendasari perlunya konsistensi perencanaan pada berbagai level organisasi yang saling terkait.²⁰

Perencanaan sumber daya manusia yang dimaksud pada skripsi ini menggunakan teori dari K. Hadari Nawawi. Perencanaan SDM sebagai kegiatan prediksi, tidak sekadar berarti memprediksi jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan, tetapi juga merupakan kegiatan memprediksi masa depan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perencanaan SDM tidak boleh dilakukan secara spekulatif, namun harus dilaksanakan secara rasional dan ilmiah, agar mampu memenuhi kebutuhan (*demand*) SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugas bisnis yang harus dikerjakannya.²¹

²⁰ Syafaruddin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hlm. 137-138.

²¹ Nawawi, "Perencanaan SDM", hlm. 262.

2. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah atau tahapan Perencanaan SDM dibagi menjadi tiga oleh Hadari Nawawi, yaitu:

- a. Menghimpun dan mengolah data dan informasi SDM yang sudah dimiliki organisasi;
- b. Memprediksi kekurangan SDM dengan membandingkan SDM yang dimiliki dengan permintaan; dan
- c. Mengontrol kesesuaian SDM yang diprediksi berupa jumlah dan kualitasnya dengan perencanaan bisnis.

3. Tujuan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM yang disusun sedemikian rupa agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia terlaksana tentu saja memiliki tujuan dan manfaat, yaitu sebagai berikut:

Tujuan umum secara operasional dan kongkrit di bidang bisnis sebuah organisasi adalah untuk meraih laba kompetitif secara berkelanjutan, karena hanya dengan laba eksistensi organisasi/perusahaan dapat dipertahankan dan/atau dikembangkan.

Tujuan khusus perencanaan SDM terdiri dari: (1) Perencanaan SDM jangka pendek (perspektif tahunan) bertujuan untuk mencegah terjadinya kekurangan SDM yang sangat berdampak pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dan masalah-masalah bisnis selama satu tahun mendatang. (2) perencanaan SDM jangka sedang/panjang, menetapkan prediksi

permintaan (*demand*) SDM selama 2-3 tahun atau maksimal 5 tahun mendatang, agar perusahaan memiliki kemampuan mempertahankan dan mengembangkan eksistensi kompetitifnya melalui kemampuan meraih laba secara berkelanjutan.²²

4. Manfaat perencanaan SDM²³
 - a. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan SDM.
 - b. Menyelaraskan aktivitas SDM berdasarkan potensinya masing-masing dengan tugas dan sasarannya berpengaruh pada peningkatan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.
 - c. Meningkatkan kecermatan dan penghematan biaya dan tenaga dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi.
 - d. Mendorong usaha menciptakan dan menyempurnakan Sisten Informasi SDM agar selalu akurat siap pakai untuk berbagai kegiatan Manajemen SDM lainnya.
 - e. Meningkatkan koordinasi antar manajer unit kerja atau departemen.
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia
 - a. Faktor-faktor internal

Adapun berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti:²⁴

²² *Ibid.*, hlm. 69.

²³ *Ibid.*, hlm.70.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 38

- 1) Rencana strategis
- 2) Anggaran
- 3) Estimasi produksi dan penjualan
- 4) Perluasan usaha atau kegiatan baru, dan
- 5) Rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

Disamping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipikirkan berdasarkan sistemnya, seperti:

- 1) Sistem informasi manajemen dan organisasi;
- 2) Sistem manajemen keuangan;
- 3) Sistem *marketing* dan pasar; dan
- 4) Sistem manajemen pelaksanaan.

b. Faktor-faktor eksternal

Merupakan berbagai faktor yang tumbuh kembangnya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal yaitu:

- 1) Situasi ekonomi
- 2) Sosial-budaya
- 3) Politik
- 4) Peraturan perundang-undangan
- 5) Teknologi, dan
- 6) Pesaing.

6. Peran penting perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM memiliki peran penting terhadap manajemen SDM. Perencanaan sendiri dapat berdiri sendiri sebagai suatu disiplin

ilmu bukan hanya sebagai fungsi dari manajemen SDM. Esensi perencanaan mencakup empat substansi sebagai berikut:²⁵

- a. Perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan dengan memilah dan memilih program-program atau kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan kondisi masa depan yang diinginkan.
- b. Perencanaan adalah respon terhadap masalah atau kondisi masa kini (sekarang) yang belum atau tidak memuaskan, yang harus dirubah, diperbaiki, disempurnakan bahkan mungkin diganti drngan kondisi yang lebih memuaskan.
- c. Perencanaan dirumuskan oleh manusia dan harus dilaksanakan oleh manusia sebagai sumber daya. Untuk itu setiap organisasi yang bergerak di bidang bisnis sangat perlu melaksanakan kegiatan perencanaan SDM agar di lingkungannya selalu tersedia sumber daya manusia yang mampu mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya.
- d. Perencanaan SDM di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, harus menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan melaksanakan ketiga tugas perencanaan agar tidak terjadi pemborosan merugikan.

²⁵ Nawawi, "Perencanaan SDM", hlm. 36-37.

7. Tugas pokok perencanaan²⁶

a. Tugas persiapan/eksploratif

Perencanaan satu bidang/aspek kehidupan tertentu harus dimulai atau bertolak dari kondisinya pada saat sekarang. Untuk mengetahui kondisi itu diperlukan kegiatan menghimpun informasi atau data dengan mengidentifikasi kondisi bidang atau aspek tersebut, agar jelas yang mana di antaranya yang perlu dimasukkan dalam perencanaan, baik untuk diadakan jika belum ada maupun yang perlu diperbaiki atau disempurnakan atau diganti dengan sesuatu yang baru.

Tugas ini jika diimplementasikan dalam Perencanaan SDM sangat khusus sifatnya karena telah memiliki beberapa model analisis yang dipergunakan, di antaranya disebut Audit SDM atau *Work For Analysis*, Analisis Beban Kerja atau *Work Load Analysis* terutama dalam bentuk Evaluasi Pekerjaan (*Job Evaluation*), Analisis Sumber Tenaga Kerja, dll.

b. Tugas prediktif

Perencanaan pada dasarnya merupakan kegiatan memprediksi suatu kondisi masa depan yang diinginkan, berbeda dari kondisinya di masa sekarang. Prediksi itu pada dasarnya merupakan kegiatan memilih alternatif mengenai kondisi organisasi/perusahaan yang ideal di masa mendatang. Prediksi harus

²⁶ *Ibid.*, hlm. 33.

bersifat realistis berupa kondisi masa depan yang diperkirakan dapat diwujudkan.

Kondisi yang diprediksi dan dipilih untuk diwujudkan di masa depan pada dasarnya adalah perubahan, perbaikan, penyempurnaan dan bahkan mungkin mengganti kondisi masa sekarang yang dinilai tidak sesuai lagi atau yang sifatnya kurang atau tidak menguntungkan lagi bagi organisasi/perusahaan.

c. Tugas kontrol.

Perencanaan sebagai kegiatan kontrol sangat penting bagi setiap dan semua organisasi/perusahaan karena berpengaruh langsung pada usaha mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Kemampuan memilih, melaksanakan kegiatan bisnis sebagai kontrol masa depan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan berpengaruh langsung pada kondisi kompetitifnya dalam mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Untuk itu kemampuan tersebut harus diwujudkan dalam penyusunan perencanaan bisnis yang berisi program dan kegiatan yang lebih baik dari kompetitor yang terdapat di wilayah operasional bisnis yang sama.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatannya, digolongkan sebagai penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan penelitian

yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²⁷

Penelitian kualitatif itu berakar pada latar alamiah sebagai keutuhan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, mengadakan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitiannya pada usaha menemukan teori dari-dasar, bersifat deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, rancangan penelitiannya bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati oleh kedua belah pihak: peneliti dan subjek penelitian.²⁸

2. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah individu yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini pada BPBD Kota Yogyakarta ialah pimpinan, bagian kepegawaian, dan pegawai.

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2014), cet. Ke-33, hlm. 6.

²⁸ *Ibid*, hlm. 44.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah fokus dari penelitian. Objek penelitian yang dimaksud peneliti adalah perencanaan sumber daya manusia di BPBD Kota Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Karena bentuk penelitian pada skripsi ini berbentuk penelitian lapangan maka untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi atau pengamatan

Menurut Ahsanuddin Mudi yang dikutip oleh Yosan Alpandi dalam Skripsi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung, observasi adalah proses pengumpulan informasi dengan cara mengamati orang atau tempat di lokasi riset, observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya sebatas pengamatan saja melainkan juga pencatatan guna memperoleh data-data yang lebih konkret dan jelas.²⁹

²⁹ Yosan Alpandi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung*, Skripsi (Lampung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm. 19.

b. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dengan dialog bersama 3 individu dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta, yaitu Kepala Pelaksana, Subbagian Umum dan Kepegawaian, dan Pegawai.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan memilih suatu catatan mengenai objek tersebut.³⁰

- 1) Laporan konfidensial yaitu laporan yang ditulis setelah peristiwa itu terjadi, misalnya laporan pertanggung jawaban atau buku yang sudah terlaksana dari institusi yang diteliti.
- 2) Laporan umum, yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau yang disampaikan oleh suatu majalah, jurnal atau media lainnya.
- 3) Dokumen resmi institusi yang diteliti.
- 4) Buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.
- 5) Foto yang diambil melalui telepon seluler.
- 6) Rekaman wawancara melalui telepon seluler.

³⁰ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta, PT. Gramedia, 1997), hlm. 129.

4. Metode Analisis Data

Analisis data, menurut Patton adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Sedangkan Bogdan dan Taylor mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja itu. Lexy J. Moleong mendefinisikan Analisis data sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.³¹

Dalam melakukan analisis tersebut peneliti telah menyusunnya secara sistematis sehingga bisa tersaji dengan baik. Secara rinciannya langkah-langkah analisis tersebut sebagai berikut:

- a. Menemukan fokus dan mengelola data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara maupun dokumentasi.
- b. Menyusun kategori pada seluruh data sesuai urutan pembahasan baik itu data yang bersumber dari observasi, wawancara maupun dokumentasi.
- c. Merumuskan sejumlah data menjadi suatu pernyataan yang proporsional sebagai hasil dari sebuah penelitian.

³¹ Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif", hlm. 280

5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data yang ada, maka digunakan teknik triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data. Menurut Denzin dalam buku Lexy J. Moleong menyebutkan empat macam triangulasi yaitu:³²

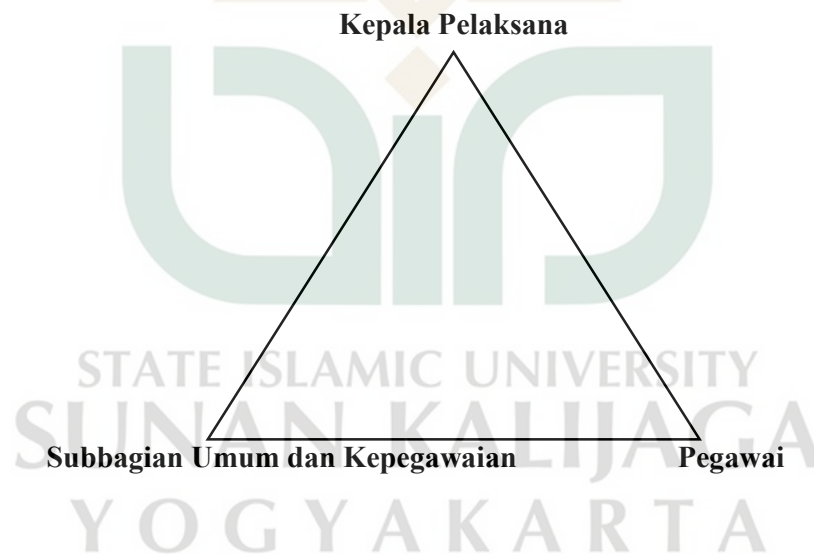
- a. Triangulasi dengan sumber data, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.
- b. Triangulasi dengan metode, menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
- c. Peneliti, yaitu dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Atau dengan membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.
- d. Triangulasi dengan teori, memeriksa derajat kepercayaan dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakan penjelasan banding (*rival explanation*). Jika analisis telah menguraikan pola, hubungan, dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis, maka penting sekali mencari tema atau penjelasan pembandingan atau penyaing.

³² *Ibid.*, hlm. 330-331.

Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengujian terhadap keabsahan data atau validitas data. Peneliti melakukan pengecekan dengan triangulasi dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan:³³

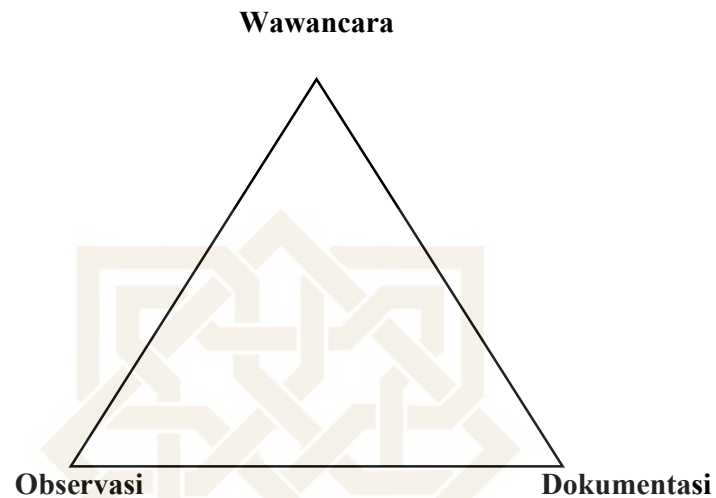
- 1) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan,
- 2) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data,
- 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Gambar 1.1 Uji Triangulasi Sumber Data



³³ *Ibid.*, hlm. 332.

Gambar 1.2 Uji Triangulasi Pengumpulan Data



I. Sistematika Pembahasan

Sebagai gambaran umum dari skripsi ini, peneliti akan kemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab *pertama*, pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab *kedua*, berisi tentang gambaran umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta yang meliputi letak geografis, sejarah berdiri dan perkembangannya, visi dan misi, struktur organisasi dan data-data yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan perencanaannya.

Bab *ketiga*, dalam bab ini peneliti mencoba menyajikan analisis data mengenai bagaimana proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

Bab *keempat*, penutup yang meliputi: kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada lembaga Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta, saran-saran dan kata penutup. Dan pada akhir skripsi ini dilengkapi dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan pada kajian bab-bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut.

A. Kesimpulan

Perencanaan Sumber Daya Manusia di BPBD Kota Yogyakarta Tahun 2022 berjalan efektif dibuktikan dengan pengadaan pegawai yang sesuai dengan perencanaan memiliki dampak yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia BPBD Kota Yogyakarta. Meskipun prosesnya masih bertahap, langkah-langkah yang terukur dan terencana memastikan bahwa kebutuhan akan tenaga kerja terpenuhi secara efisien.

Kualitas sebuah organisasi atau lembaga dapat dipengaruhi baik dan buruknya oleh hubungannya dengan lingkungan sekitarnya, di mana faktor lingkungan tersebut memiliki dampak besar terhadap sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dengan adanya rencana pegawai yang matang, BPBD Kota Yogyakarta dapat mengidentifikasi kekosongan posisi, menganalisis kebutuhan keterampilan, dan menyusun strategi perekrutan yang tepat. Hal ini tidak hanya memungkinkan pengelolaan yang lebih efektif terhadap tenaga kerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengadaan pegawai yang terencana dengan baik juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis,

dengan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki peran yang jelas dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, pengadaan pegawai yang sesuai perencanaan tidak hanya mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, tetapi juga menjadi landasan penting dalam mencapai tujuan dan visi jangka panjang organisasi.

B. Saran

Beberapa saran yang penting untuk diperhatikan:

1. Bagi Lembaga

Agar perencanaan Sumber Daya Manusia di BPBD Kota Yogyakarta dapat mencapai tujuan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka peneliti memberikan saran agar setiap pegawai harus mengevaluasi kinerjanya sendiri secara rutin dan teratur. Dari hasil penelitian mengenai analisis jabatan dan beban kerja sudah efektif namun perlu ditingkatkan lagi. Dengan perencanaan yang merata dan evaluasi kinerja teratur, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya mengenai perencanaan sumber daya manusia pada BPBD Kota Yogyakarta yaitu hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyelidiki topik yang sama dengan perspektif yang berbeda. Hal ini akan membantu dalam pengembangan

pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam perencanaan sumber daya manusia, serta memperkaya literatur ilmiah yang tersedia.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan penelitian dan mempertimbangkan sudut pandang yang beragam untuk mengembangkan perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menganalisis lebih banyak sumber maupun referensi terkait perencanaan sumber daya manusia agar hasil yang didapat lebih baik dan lebih kompleks lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Ardana, I Komang dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia, 1997.
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1 jilid 10, Jakarta: ERLANGGA, 2008.
- Nawawi, Hadari, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- S. P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Skripsi:

- Amaruddin, Shohib, "Perencanaan Sumber Daya Manusia di CV. Mangrove International Yogyakarta Tahun 2015-2016," *Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Fadhil, Moch Mizan, "Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Yogyakarta," *Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Alfebri, Agi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016," *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Alpandi, Yosan, “Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung,” *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung, 2017.

Jurnal:

Sunarta, “Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci keberhasilan Organisasi)”, *INFORMASI*, No. 2, XXXVI, 2010

Lubis, Bertha. “Dampak Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Berkelanjutan.” *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik* 2, no. 2 (2019): 129–38. <https://doi.org/10.54783/japp.v2i2.319>.

Norawati, S, Y Yusup, A Yunita, and H Husein. “Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar.” *Menara Ilmu* XV, no. 01 (2021): 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai%0Auntuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka%0Apegawai terseb.

Onsardi(2), Belti Juliyanti(1), and (1). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 1 (2020): 183–91. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>.

Putri, Dina Gumay, and Darius Antoni. “Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2, no. 3 (2021): 14–26. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i3.376>.

Saputra, Heru, Ahmad Soleh, and Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 3, no. 2 (2020): 187–97. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>.

Suzanna, Anna. “Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon.” *Jurnal Logika* XIX, no. 1 (2017): 42–50.

Website:

<https://bpbd.jogjakota.go.id/page/index/gambaran-umum>, diakses pada hari Jumat 11 Maret 2022, pada pukul 12.32 WIB.