

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
PROGRAM KAMPUNG TANGGUH BENCANA (KTB) DI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Oleh:

**RENALDI ALVAREZI
18102040086**

PEMBIMBING:

**Munif Solihan, S.Sos. I, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**



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-1051/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PROGRAM KAMPUNG TANGGUH BENCANA (KTB) DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RENALDI ALVAREZI
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040086
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Juli 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 688ff898510ce



Pengaji I

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 688aed9c7488c



Pengaji II

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

Valid ID: 6889cc9b9a049



Yogyakarta, 18 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 689050579b6ea



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
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 : Renaldi Alvarezi
NIM : 18102040086

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Manusia Pada Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta

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

Dengan ini saya mengharapkan agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapan terimakasih.

Yogyakarta, 10 Juli 2025

Mengetahui:

Pembimbing,

Munif Solihan, S.Sos. I,M.P.A.
NIP.198512092019031002

Ketua Prodi,

Munif Solihan, S.Sos. I,M.P.A.
NIP.198512092019031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Renaldi Alvarezi

NIM : 18102040086

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Jika terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 Juli 2025

Yang menyatakan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

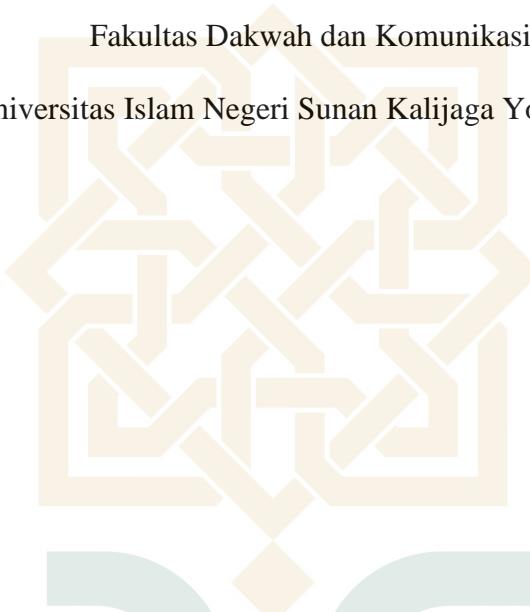
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis 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

”بِالْتَّقْدِيرِ وَاللهُ بِالْتَّدْبِيرِ الْإِنْسَانُ“

(manusia hanya bisa merencakan, ketetap akhirnya hanya pada Allah SWT)¹

“jika keajaiban tidak berpihak kepada kita, maka kita sendiri yang akan membuat keajaiban itu”

(Roronoa Zoro)²



¹ KH. Ishak Latif, Pengajian Ramadhan di Pon-Pes Tebuireng Jombang, Tahun 2014

² Roronoa Zoro, karakter manga One Piece, karya Echiro Oda

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, karunia, hidayah, serta inayah kepada hamba-hamba Allah, khususnya bagi penyusun yang dengan keterbatasannya mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat utama dalam memperoleh gelar sarjana sosial. Sholawat dan Salam semoga terlimpahkan kepada Rasulullah SAW, juga kepada keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti petuah dan petunjuknya dalam jalan kebenaran. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan partisipasi segenap pihak, baik secara langsung atau tidak, secara moril maupun materiil, secara institusi maupun personal. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati dan kebesaran jiwa, penyusun haturkan segenap penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, S.Sos. I,M.P.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Munif Solihan, S.Sos. I,M.P.A. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus selalu membimbing dalam penulisan skripsi ini, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Achmad Muhammad, M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing Akademik

6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluarga tercinta, terkhusus kedua orang tua ku bapak Herman A.Roni dan Ibu Ida Royani, serta Ayuk Mutiara Wulandari serta Kakak Andreas Reza Fahlevi dan Rangga Teja Kusuma serta keponakan tercinta Amrina Rosada. Yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material dan selalu mendo'akan serta memotivasi dan membimbing kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan (MD 2018) yang telah menyemangati, memberikan motivasi, menemani selama masa perkuliahan baik dalam suka maupun duka.
9. Teman-teman Mahasiswa Tingkat Akhir yang selalu menemani hangatnya meja perkopian selama di jogja.

Akhir kata penyusun berharap semoga segala usaha, do'a, dan pengorbanan kita mendapat balasan dari Allah SWT. Penyusun juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan segenap keluarga besar Jurusan Manajemen Dakwah pada khususnya.

Yogyakarta, 10 Juli 2025

Peneliti

Renaldi Alvarezi
18102040086

ABSTRAK

Renaldi Alvarezi (18102040086). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta*”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya dan manfaat pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kampung tangguh Bencana (KTB) yang merupakan salah satu program upaya mitigasi bencana oleh badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta. Kampung Tangguh Bencana (KTB) dibentuk untuk membangun manjemen risiko bencana di wilayah kampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan uji kredibilitas, uji transferabelitas, uji dependabilitas dan uji konfirmabilitas.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta diawali dengan beberapa tahapan yakni dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, dalam tahapan perencanaan sendiri meliputi penetapan tujuan dan penetapan program. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu keterbatasan waktu relawan dan keterbatasan dana dalam proses pengembangan.

Kata kunci: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kampung Tangguh Bencana (KTB), Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Tinjauan Pustaka	8
F. Kerangka Teori.....	12
G. Metode Penelitian.....	29
H. Sistematika Pembahasan	38
BAB II GAMBARAN UMUM.....	39
A. Letak Geografis	39
B. Sejarah Singkat BPBD Kota Yogyakarta.....	42
C. Visi dan Misi BPBD Kota Yogyakarta.....	44
D. Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah.....	44
E. Struktur Organisasi BPBD Kota Yogyakarta.....	47
F. Tugas dan Fungsi BPBD Kota Yogyakarta	52

G. Daftar Staf Pegawai BPBD Kota Yogyakarta.....	53
BAB III PEMBAHASAN	59
A. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	60
B. Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	63
C. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	65
D. Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	66
E. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	68
F. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia.	69
BAB IV PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Struktur Organisasi BPBD Kota Yogyakarta.....47

Tabel 2. 2 Daftar Staff Pegawai BPBD Kota Yogyakarta53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Letak Geografis Kantor BPBD Kota Yogyakarta	39
Gambar 2. 2 Susunan Organisasi	46



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan suatu bangsa sangat diperlukan aset utama yaitu aset sumber daya manusia. Dan aset sumber daya manusia disini sangat penting terhadap kualitas sumber daya manusia tersebut. Kualitas tersebut termasuk kualitas fisik maupun non fisik.³

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam terlaksananya tujuan organisasi, yang mana tercapai dan tidaknya tujuan organisasi bergantung dengan Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber daya manusia atau SDM dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.⁴ Pada prinsipnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan meskipun memiliki fasilitas serta sarana yang bagus.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 01.

⁴ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan non Sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), hlm. 3.

Menurut R. Watney Mondy Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁵ Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.⁶ Dari pengertian diatas manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan potensi yang dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan perkembangan sumber daya manusia. . Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis.⁷

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yaitu meningkatkan kontribusi yang proaktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung

⁵R. Watney Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 edisi 10*.terj. Bayu Airlangga, *Human Resources Management* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm.4.

⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (cet. IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hlm 42.

⁷Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hlm. 6.

jawab sikap, etis dan sosial.⁸ Manajemen sumber daya manusia harus mengelola secara efektif. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang baik dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.⁹ Dari penjelasan diatas pengelolaan sumber daya manusia semestinya mampu mengetahui potensi yang dimiliki masing-masing individu sumber daya manusia sehingga mampu menjadi kekuatan baik secara internal maupun ekster untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari organisasi dan masyarakat.

Dalam menjalankan organisasi maka manajemen sumber daya sangat membutuhkan pengembangan pada sumber daya itu sendiri secara terencana dan berkesinambungan. Sehingga bisa keseimbangan didalam maupun diluar organisasi.

Adapun pengembangan (*developmentI*) adalah proses proses untuk meningkatkan kemampuan secara teknis, teoritis, konseptual dan sikap anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

¹⁰ Pengembangan merupakan proses persiapan individu untuk membawa yang

⁸Herman Soryandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. II; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 9.

⁹Ignatius Roni Setyawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia s: Repositioning Peran, Perilaku, Plus Kompetensi Serta Peran SDM s dalam buku Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Yogyakarta: 2002), hlm. 4.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cet. 21(Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 69.

berbeda ataupun lebih tinggi dalam organisasi, huna untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik.¹¹

Perkembangan sumber daya manusia mempunyai berbagai manfaat bagi karyawan untuk membantu memenuhi tanggung jawab di waktu yang akan datang. Program pengembangan sumber daya manusia juga memiliki manfaat terhadap organisasi yang bisa diartikan sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. Disamping pengeluaran untuk pengembangan organisasi harus membayar pengeluaran karena pemborosan absensi, pekerjaan yang buruk, keluhan berkepanjangan dan perputaran tenaga kerja.¹²

Manajemen dakwah adalah proses manajemen dakwah melalui POAC yaitu Planning (perencanaan), Organizing (pengoperasian), Actuating (pergerakan), dan Controlling (pengawasan/evaluasi) agar tercapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, dengan harapan proses dakwah tersebut memperoleh hasil lebih efektif dan efisien.¹³ Dalam prosesnya manajemen pengembangan SDM mempunyai peranan sebagai sebuah upaya organisasi dakwah untuk mencapai kualitas SDM yang berkualitas (da'i), dalam hal ayat Al-quran surah Al-Hashr ayat 18 yang menjelaskan pentingnya pengembangan SDM,

¹¹ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya..., hlm. 62

¹² Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm. 107.

¹³ Yunan Yusuf, "Manajemen Dakwah Rasulullah Kajian Awal Dari Sudut Pengelolaan SDM", (Jakarta: Jurnal MANIS, 2001) hlm. 5

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَنْتَظِرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya; Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.¹⁴

Dari ayat di atas takwa memiliki sebuah artian ataupun makna, menjalankan semua yang Allah perintahkan dan menjauhi segala laranganya. Jika kita amati dengan baik makna di atas, anjuran ini mengajarkan kita senantiasa melakukan hal-hal positif dan bermanfaat. Dalam prosesnya semakin hari maka manusia akan cenderung untuk mengembangkan diri untuk lebih baik dari hari-hari sebelumnya.

Kampung Tangguh Bencana (KTB) yang merupakan salah satu program upaya mitigasi bencana oleh badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta. Program ini menggunakan prinsip pelibatan semua pihak dengan mengakomodasikan sumber daya manusia dari berbagai kelompok masyarakat. Kampung Tangguh Bencana (KTB) dibentuk untuk membangun manajemen risiko bencana di wilayah kampung. Jika masyarakat sudah respon dan mampu memahami terkait bencana dan mampu mengadakan penyelamatan sendiri maka korban dari bencana bisa diminimalisir.

¹⁴ Al-Qur'an, 59: 18, <http://id.noblequran.org/quran/surah-al-hasyr/> Diakses pada 23 Juli 2025, pukul 11.06 WIB.

Kota Yogyakarta merupakan kota bisa dikatakan daerah yang sering terjadinya bencana alam, seperti gempa bumi maupun pohon rubuh dll. Melihat kondisi cuaca yang sulit di prediksi seperti curah hujan yang turun maupun kapan terjadi gempa bumi akan terjadi, menjadikan sebuah tantangan bagi karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta yang harus siap siaga dan cepat tanggap terhadap bencana. Hal ini tentunya membutuhkan sebuah pengembangan sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan dengan organisasi. Dengan tingkat bencana yang tercatat dari tahun 2021 - 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Kasus Bencana di Kota Yogyakarta tahun 2021 – 2024

Bencana Alam	Tahun dan Jumlah Bencana			
	2021	2022	2023	2024
Gempa bumi	...	-	1	-
Tsunami	...	-	-	-
Gempa bumi dan tsunami	...	-	-	-
Letusan gunung api	...	-	-	-
Tanah longsor	1	1	1	-
Banjir	1	2	1	-
Kekeringan	...	-	-	-

Kebakaran hutan dan lahan	...	-	13	-
Angin buting beliung	...	-	-	-
Cuaca ekstrem	...	4	6	-
Gelombang pasang/abrsasi tidal	...	-	-	-

Sumber: <https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table?subject=539>

Berangkat dari pernyataan diatas, penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan kajian lebih lanjut dan mendalam. Tujuanya untuk mengetahui “Manjemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota yogyakrata” judul ini sangat relevan dengan bidang kajian pada Program Studi Manajemen Dakwah (MD).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Mroogram Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakrata ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti menentukan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia. Selain itu peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan bacaan bagi penelitian seterusnya, khususnya dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap organisasi-organisasi khususnya tempat organisasi penelitian dilakukan yang memiliki permasalahan yang berkaitan.

E. 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 yang berkaitan dengan pembahasan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah:

Skripsi Ahmad Mukhlisin dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madraah Tsanawiyah Luar Biasa/A Yayasan Kesejahteraan Tunanetra Islam (YAKETUNIS) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Luar Biasa/A Yayasan Kesejahteraan Tunanetra Islam (YAKETUNIS) DIY.¹⁵ Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa setelah dilaksanakan manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu pekerjaan cepat selesai kemudian bisa efektif dan efisien semuanya bisa berjalan dengan lancar dan sesuai prosedur organisasi.

Jurnal Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah dari UIN Sunan Ampel Surabaya, yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire vennootschap* dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. Penelitian ini membahas bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire*

¹⁵ Ahmad Mukhlisin. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Luar Biasa/A Yayasan Kesejahteraan Tunanetra Islam (YAKETUNIS) Daerah Istimewa Yogyakarta*. (Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2021).

vennootschap dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya.¹⁶ Hasil dari penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas keinerja karyawan dengan strategi pendampingan dinilai efektif oleh perusahaan C.V Barokah Jaya Hikmah Sidoarjo.

Jurnal Riska Gustiana, Taufik Hidayat dan Achmad Fauzi dari Universitas Terbuka Jakarta, yang dilakukan pada tahun 2022 dengan judul Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Penelitian ini membahas definisi manajemen pelatihan dan pengembangan manusia secara jelas terkait fungsi dan prosesnya.¹⁷ Hasil penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Jurnal Mukhlison Effendi (IAIN Ponorogo, Indonesia) dan Sulistyorini (IAIN Tulungagung, Indonesia) yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. Penelitian ini membahas metode pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam menggunakan pengembangan

¹⁶ Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* dalam Meningkatkan Kinerjanya" jurnal Manova Volume IV Nomor 1, tahun 2021.

¹⁷ Riska Gustina, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)". Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 3 tahun 2022. hlm 663.

sumber daya manusia melalui program ta'limul Qur'an di Ma'had al Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo.¹⁸ Hasil penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia melalui program ta'limul Qur'an di Ma'had al Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo memiliki dampak positif terhadap lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan citra lembaga.

Jurnal Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningsrum dan Fierna Fajar Swasti, dari Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penelitian ini membahas terkait kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta metode untuk evaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di UMKM Happy Kue Lompong.¹⁹ Penelitian ini memiliki hasil bahwa UMKM Happy Kue Lompong belum memiliki kriteria penilaian yang jelas apa saja yang harus dicapai setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan, sehingga

¹⁸ Mukhlison Effendi dan Sulistyorini "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam" Shoutheast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol.2 No. 1. hlm 49.

¹⁹ Agus Dwi Cahya, Daru Rahmadani, Ary Wijiningsrum, dan Fierna Fajar Swasti "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia" YUME : Journal of Management, Vol.4 No. 2. hlm 230-242.

hasil dari kegiatan tersebut hanya bisa dirasakan oleh secara individu setiap peserta.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁰

Menurut Edwin B. Flippo mengatakan bahwa Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangaa, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.²¹

²⁰ Miftahuddin, dkk., “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Tabdir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 3, No. 2, (Bandung, 2018), hlm. 15.

²¹ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, terj. Moh Masud, (Jakarta: Erlangga, 2019), hlm. 4.

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam Priyono mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:²²

“Human Resources Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.

Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian MSDM dari para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa MSDM merupakan ilmu yang mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Soekidjo Notoadmodjo ada dua, yaitu makro dan mikro. Yang dimaksud dengan pengembangan SDM makro adalah suatu proses peningkatan

²² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher), hlm. 4.

kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.²³ Sedangkan pengembangan SDM mikro adalah bahwa proses pengembangan SDM itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education training*) dan pengelolaan (*management*).²⁴ Sedangkan penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

1) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Demikian pula perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resources planning*) adalah inti dari manajemen sumber daya manusia.²⁵

Perencanaan sumber daya manusia disuatu organisasi adalah sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi masyarakat. Keuntungan-keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan SDM itu antara lain, sebagai berikut:

- a) Mengefektifkan penggunaan SDM;
- b) Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi;

²³Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm. 2.

²⁴*Ibid.*, hlm 8.

²⁵*Ibid.*, hlm 96.

- c) Membantu program penarikan tenaga dari bursa atau pasar tenaga kerja secara baik;
 - d) Pengadaan tenaga baru secara ekonomis;
 - e) Dapat mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen SDM;
 - f) Mengembangkan system manajemen SDM.
- 2) Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari 4 kegiatan yang saling berkaitan:²⁶

- a) Inventarisasi Persediaan SDM

Yaitu menelaah dan menilai sumber daya manusia yang ada atau tersedia saat ini (tentang jumlahnya, kemampuannya, keterampilannya, dan potensi pengembangannya), serta menganalisis penggunaan SDM sekarang ini.

- b) Perkiraan SDM

Melakukan prediksi atau taksiran kebutuhan (permintaan) dan penawaran (suplai) SDM diwaktu yang akan datang, baik kuantitas maupun kualitas.

²⁶*Ibid.*, hlm. 103-104.

c) Penyusunan Rencana SDM

Memadukan kebutuhan (permintaan) dengan penawaran (suplai) SDM, melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi, dan pengembangan.

d) Monitoring dan Evaluasi

Untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian tujuan sasaran perencanaan SDM, perlu disusun rencana monitoring dan evaluasi tersebut.

b. Pendidikan dan Pelatihan

1) Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam konteks manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus.²⁷

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²⁷*Ibid.*, hlm. 16.

Tabel 1. 1
Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

No	Perbedaan	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Menghususkan (<i>spesific</i>)
2.	Area kemampuan (penekanan)	<i>Kognitif, afektif, psychomotor</i>	Psikimotor dan keterampilan
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (<i>long term</i>)	Pendek (<i>short term</i>)
4.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan metode belajar pengejar	Konvensional	Inconventional (<i>interaktif</i>)
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat (<i>non degree</i>)

Jadi pengembangan meliputi pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun *managerial*. Pendidikan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab bagaimana.²⁸

a) Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi SDM

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

²⁸*Ibid.*, hlm. 92.

b) Proses Pendidikan dan Pelatihan

Kurikulum merupakan bagian yang penting dalam proses pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan (pendidikan formal) tidak akan berjalan tanpa adanya kurikulum. Bahkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai tanpa kurikulum. Kurikulum adalah salah satu alat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang juga mencerminkan hasil pendidikan.²⁹

c. Pengelolaan

Pengelolaan (*management*) oleh Soekidjo Notoadmodjo terdiri dari:

1) Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen itu suatu seni mengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-fungsi, yang pada garis besarnya terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan penyusunan anggaran organisasi.³⁰

2) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut.

Demikian pula perencanaan Sumber Daya Manusia (*human*

²⁹*Ibid.*, hlm. 36.

³⁰*Ibid.*, hlm. 85.

resources planning) adalah inti dari manajemen sumber daya manusia.³¹

3) Penarikan dan Seleksi Sumber Daya Manusia

Penarikan (*recruitment*) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pengikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.³²

4) Media Penarikan Sumber Daya Manusia

- a) Iklan
- b) Badan-badan penyalur tenaga kerja
- c) Lemabaga-lembaga pendidikan
- d) Organisasi-organisasi karyawan
- e) Organisasi-organisasi profesi
- f) *Leasing* (penyewaan)
- g) Rekomendasi karyawan
- h) Nepotisme
- i) Open house

5) Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

- a) Penerimaan pendahuluan pelamaran

³¹*Ibid.*, hlm. 96.

³²*Ibid.*, hlm. 105

- b) Tes-tes seleksi
 - c) Wawancara seleksi
 - d) Pemeriksaan referensi-referensi
 - e) Evaluasi medis
 - f) Wawancara akhir
 - g) Keputusan penerimaan
- 6) Motivasi Kerja dan Kinerja

Motif atau motifasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan diri pada diri manusia untuk bertindak atau berprilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “*potensi*” dalam diri manusia dan perlu ditanggapi atau direspon.³³ Bias digaris bawahi bahwa motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

7) Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan

³³*Ibdi.*, hlm. 114.

penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.³⁴

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan me

1) Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.

2) Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai kebutuhan. Dengan kata lain pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.

3) Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

³⁴*Ibid.*, hlm.134.

4) Mengurangi kecelakaan

Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan karyawan dalam melaksakan tugas, maka tingkat kecelakaan pun dapat diminimalisir.

5) Meningkatkan pelayanan

Merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.

6) Memelihara moral karyawan

Moral karyawan diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan karyawan, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan meningkat.

7) Meningkatkan peluang karier

Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan karyawan, maka kesempatan karyawan yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka karena keahlian dan kemampuannya akan semakin baik.

8) Meningkatkan konseptual

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang karyawan. Dengan kemampuan yang meningkat, maka

diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.

9) Meningkatkan kepemimpinan

Human relation adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan, dengan meningkatnya kemampuan *human relation*, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.

10) Peningkatan balas jasa

Prestasi kerja karyawan yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan akan lebih baik. Seiring dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

11) Peningkatan pelayanan kepada konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, baik konseptual, maupun teknikal, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula. Dengan demikian diharapkan konsumen sebagai pemakai/jasa akan terpenuhi.

4. Jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia

Pendapat Kadarisman mengutip dari Hasibuan mengemukakan istilah jenis-jenis pengembangan pegawai/karyawan yaitu pengembangan secara informal dan formal, lebih lanjut sebagai berikut:³⁵

a. Pengembangan Secara Informal

Karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan megembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature* yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan Secara Formal

Karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa dating, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang karyawan.

³⁵M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 29-30.

5. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) perlu dilakukan oleh setiap lembaga karena akan memberikan manfaat kepada lembaga, karyawan, dan masyarakat. Adapun metode pembangunan menurut Wilson dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Metode *On The Job Training*

Metode *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan lembaga dalam melatih tenaga kerjanya, ada empat metode yang meliputi:

- 1) Rotasi Jabatan (*job rotation*), pemindahan satu kerjaan ke pekerjaan lainya dalam lembaga atau organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalamannya tentang pekerjaan.
- 2) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaan.
- 3) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- 4) Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan

baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenali lebih dalam tentang pekerjaannya.

b. Metode *Off The Job Training*

Metode *off the job training* merupakan, pelatihan yang dilakukan di mana karyawan dalam keadaan tidak berkerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Metode *off the job* dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- 1) *Business Games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu organisasi tertentu.
- 2) *Vestibule School*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar organisasi. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam organisasi.
- 3) *Case Study*, di mana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual, kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.
- 4) Latihan Laboratorium, di mana seorang belajar menjadi lebih sensitive terhadap orang lain, lingkungan dan sekitarnya.

- 5) Pengembangan Organisasi, menekankan pada perubahan, pertumbuhan dan pengembangan organisasi secara menyeluruh.³⁶

6. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia

a. Faktor pendukung

1) Motivasi dan tuntutan lingkungan

Motivasi dari individu yang tinggi dan tuntutan lingkungan organisasi mendorong keberhasilan pengembangan SDM. Lingkungan yang mendukung seperti adanya kebijakan yang jelas dan pelatuhan yang memadai juga menjadi faktor penting.

2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan yang baik termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang efektif sangat mendukung pengembangan Sumber Daya Manusia.

3) Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan mempermudah proses pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi.

³⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Glora Aksara, 2012), hlm. 210-211.

4) Fasilitas dan sarana prasarana

Ketersediaan fasilitas yang memadai mendukung pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia.

5) Partisipasi dan Kolaborasi

Keterlibatan aktif dari berbagai pihak, termasuk manajemen dan karyawan, serta kolaborasi yang transparan mendukung keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia.³⁷

b. Faktor Penghambat

1) Keterbatasan anggaran

Kekurangan dana menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan program pengembangan Sumber Daya Manusia.

2) Rotasi dan pergantian sumber daya manusia

Seringnya pergantian atau rotasi sumber daya manusia menyebabkan kontinuitas pengembangan terputus dan menurunkan efektivitas program.

3) Keterbatasan sarana dan prasarana

Fasilitas yang kurang memadai menghambat proses pengembangan sumber daya manusia.

³⁷ Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada. hlm. 38-41.

4) Kurangnya sosialisasi dan partisipasi

Kurangnya sosialisasi kepada seluruh pihak terkait mengurangi partisipasi dan dukungan dalam pengembangan sumber daya manusia.

5) Keterbatasan kompetensi pengelola

Kemampuan pengelola atau administrator yang kurang memadai dapat menghambat proses manajemen pengembangan sumber daya manusia.

6) Beban kerja berlebih

Sumber daya manusia yang harus menangani beban kerja lebih dari kapasitasnya menyebabkan kinerja dan pengembangan menjadi kurang optimal.³⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan Jenis Penelitian penelitian lapangan. Dalam penelitian ini peneliti secara langsung terjun ke lokasi untuk mengadakan pengamatan tentang kejadian yang terjadi di lapangan. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Sugiyono metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik

³⁸ *Ibid.* hlm 38-41.

pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.³⁹

a. Subyek dan Obyek Penelitian

1) Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian adalah orang yang dapat memberikan sumber informasi baik individu maupun kelompok atau hasil dari penelitian lapangan yang dilakukan peneliti.⁴⁰

2) Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah mengenai poin-poin tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.⁴¹

b. Metode Pengumpulan Data

Untuk membantu memperoleh data dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut:

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 9.

⁴⁰Subyek adalah orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Tatang Amrin, *Penyusunan Rencana Penelitian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1998), hlm. 135.

⁴¹Obyek menurut Sugiyono merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditatakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 268.

1) Observasi

Observasi yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan, artinya peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan Kampung Tangguh Bencan (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta, tetapi hanya melakukan pengamatan terhadap gejala yang terjadi sebagai langkah awal untuk memperoleh data yang valid.⁴²

2) Wawancara

Metode ini menggunakan metode wawancara bebas terpimpin di mana peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan akan dijadikan panduan dalam melakukan wawancara namun tidak mengabaikan pertanyaan-pertanyaan yang muncul seketika saat wawancara berlangsung.⁴³ Wawancara dalam penelitian ini dibantu dengan media perekaman suara menggunakan *handphone* agar mempermudah peneliti untuk mengolah data. Adapun yang akan peneliti wawancara adalah kepala bagian pelaksana, karyawan, dan relawan Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan

⁴²Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-hejala yang diselidiki. Cholid Nugroho dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 70.

⁴³ Ahmad Tanzah, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm.183.

Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta, guna untuk mendapatkan informasi dan data yang akan diinginkan peneliti.

3) Dokumentasi

Data-data dalam penelitian ini di dapat dari dokumen yang berupa foto, serta surat atau arsip kemudian dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan obyek yang diteliti.⁴⁴

c. Teknis Analisis Data

Analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data yang diperoleh dikumpulkan unruk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data.⁴⁵

Selama penelitian berlangsung dan pengumpulan data masih berlangsung, peneliti melakukan analisis data dengan cara mengklarifikasi data dan menafsirkan isi data, sehingga langkah analisinya dibagi menjadi.⁴⁶

⁴⁴ Parwito, *Peneliti Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2007), hlm. 99.

⁴⁵ Beni Ahmad Saebani dkk, *Manajemen penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 107.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 109.

1) Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.

2) Pengajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Tetapi yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

3) Menarik kesimpulan

Kesimpulan dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah hingga ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

d. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan uji *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektifitas).⁴⁷

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 366.

a) Uji Kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.

Namun, dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa cara yang dilakukan untuk menguji kepercayaan data hasil penelitian sebagai berikut:

1) Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik:

a) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji kredibilitas data tentang “Pendidikan karakter remaja dari keluarga broken home (studi kasus pada remaja di Desa Margourip)” maka pengumpulan dan pengujian data

dilakukan kepada anggota keluarga, tetangga dan remaja(informan).

Data dari ketiga sumber tersebutkan dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari ketiga sumber data tersebut.

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumen pendukung terhadap informan.

2) Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Untuk itu dalam penyusunan laporan, peneliti menyertakan foto atau dokumen autentik sehingga hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya.

3) Mengadakan *Member Check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data itu pertanda data tersebut valid, sehingga semakin kredibel. Pelaksanaan *member check* dapat dilakukan setelah mendapat suatu temuan atau kesimpulan.

Dalam penelitian ini *member check* dilakukan dengan forum diskusi kelompok. Dalam diskusi kelompok peneliti menyampaikan temuan kepada sekelompok pemberi data. Dalam diskusi kelompok tersebut mungkin terjadi pengurangan, penambahan dan kesepakatan data. Setelah data disepakati bersama, maka pemberi data diminta untuk menandatangani, agar lebih autentik.

b) Uji Tranferabelitas

Pengujian *transferability* ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.

Nilai transfer ini berkaitan dengan pertanyaan, sampai mana penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi penelitian naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, sejauhmana hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain.

Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif ini sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka dalam menyusun laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, maka pembaca menjadi

jelas atas hasil penelitian ini, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk diaplikasikan hasil penelitian ini di tempat lain.

Apabila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, seperti apa suatu hasil penelitian dapat dberlakukan (*transferability*), maka laporan ini memenuhi standar transferabilitas.

c) Uji Dependabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, *Dependability* disebut sebagai reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut.

Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dalam penelitian ini dependability dilakukan oleh auditor yang independen atau dosen pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

d) Uji Konfirmasibilitas

Pengujian *confirmability* dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektifitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji Dependability, sehingga pengujinya dapat dilakukan secara bersamaan.

Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.⁴⁸

H. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penelitian skripsi tersusun dengan sistematis, penelitian skripsi ini terdiri dari 4 bab, yaitu:

Bab I yang berisi pendahuluan, yang didalamnya berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II yang berisi gambaran umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta, yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi.

Bab III yang berisi pembahasan mengenai hasil penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta.

Bab IV yang berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran, dan kata penutup. Pada bagian akhir skripsi ini dicantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

⁴⁸Ibid. hlm. 367-378.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta berjalan efektif yang dibuktikan dengan adanya relawan ataupun anggota yang sesuai, dengan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Meskipun dalam prosesnya masih bertahap, langkah-langkah yang terukur dan terencana kebutuhan lembaga dapat terpenuhi secara efisien.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta menggunakan aspek teori manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasianm pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi menjadi sebuah acuan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada demi mencapai tujuan bersama.

Hasil yang diproleh setelah dilaksanakan manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu relawan ataupun anggota dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta meningkatnya koordinasi antar tim apabila terjadi suatu kendala yang tidak dapat ditangani sehingga seluruh tim bekerja sama dalam menyelesaiannya, meningkatnya pengalaman dan

pengetahuan terkait tugas yang diberikan sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan prosedur organisasi.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan:

1. Bagi Lembaga

Agar menjemben pengembangan sumber daya manusia pada program Kampung Tangguh Bencana (KTB) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta mencapai tujuan yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan maka peneliti memberikan saran agar manajemen pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan dan diterapkan secara berkelanjutan, guna menunjang sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Bagi relawan hendaknya selalu meningkatkan kualitas diri serta menambah wawasan terkait bidang-bidang yang telah ditetapkan, sehingga dalam proses pelaksanaan suatu kegiatan atau apabila terjadinya bencana setiap individu mampu mandiri mengkoordinasi serta mengatasi bencana tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menganalisi lebih banyak sumber maupun referensi terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia agar hasil yang didapat lebih baik dan lebih kompleks lagi. Serta dalam pencarian sumber datanya diharapkan dapat dialisis terlebih dahulu individu atupun lembaga apa saja yang terlibat dalam manajemen

pengembangan sumber daya manusia, agar hasil penelitian dapat sesuai yang diharapkan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Amirin, Tatang, *Penyusunan Rencana Penelitian*, Jakarta: Grafindo Persada, 1998.
- Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2012.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Glora Aksara, 2012.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001.
- Mangkuprawira, Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Nawawi, Hadari *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* cet. IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nugroho, Cholid, dkk, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Tanzah, Ahmad, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.

Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

SKRIPSI

Oktavia Anis Rahmawati, "Perencanaan Sumber Daya Manusia di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta Tahun 2022." *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024

DOKUMEN

Dokumentasi Kampung Tangguh Bencana, 13 Juni 2025

Peraturan Walikota Yogyakarta, No.36 2023

INTERNET

<https://bpbd.jogjakota.go.id/page/gambaran-umum-opd>, diakses pada hari 11 April 2025, pada pukul 03.07 WIB.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA