

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bahan perbandingan dan referensi dalam sebuah penelitian sehingga akan ditemukan berbagai hasil temuan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan saya lakukan. Penelitian – penelitian terdahulu tentang pengembangan kapasitas SDM yang menjadi bahan rujukan dan referensi yang relevan bagi penelitian yang akan saya lakukan, antara lain :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Jaleha Juliasti Selano, M. Mas'ud Said, Retno Wulan Sekarsari pada tahun 2022 dengan judul Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Rangka Pelayanan Palang Merah Indonesia (PMI) Kepada Masyarakat Di Kota Malang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan kualitas sumber dayamanusia Palang Merah Indonesia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Palang Merah Indonesia, mengembangkan kegiatan kepalangmerahan, meningkatkan dan mengembangkan jejaring kerjasama. Adapun faktor pendukung seperti fasilitas pelayanan yang memadai, kinerja para petugas dalam melayani masyarakat. Faktor penghambat seperti kurangnya sumber daya manusia sebab staff/petugas yang ada pada Palang Merah Indonesia Kota Malang yang tergolong sedikit sehingga memerlukan para relawan untuk membantu para petugas dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilapangan.
- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari Utomo Putra, Soni Ahmad Nulhaqim, Rudi Saprudin Darwis pada tahun 2016 dengan judul Pengembangan Kapasitas Relawan di PMI Cabang Cibinong, Bogor. Hasil penelitian menunjukan bahwa akibat dari rendahnya kesiapan relawan dalam menghadapi fenomena alam dan sosial. Kesiapan relawan dapat ditinjau berdasarkan kesiapan fisik, mental, dan sosial.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Puri Anggraini pada Tahun 2019 dengan judul Usaha Membangun Kepercayaan Diri pada Relawan PMI di Kabupaten Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri relawan sangat mempengaruhi kinerja dan pelayanan pada masyarakat.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Eka Putra, Natasya Salsabila, Ira Setyani, Mochammad Widjanarko pada Tahun 2022, yang berjudul Altruisme Relawan Palang Merah Indonesia Kabupaten Kudus Dalam Penanggulangan Bencana. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor yang menjadikan seorang relawan memiliki sifat tanpa pamrih yaitu dengan adanya empati, suasana hati, meyakini keadilan dunia, faktor sosiologi serta faktor situasional.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, Rifdan Rifdan, Hamsu Abdul Gani pada Tahun 2021 yang berjudul Strategi Pengembangan Kapasitas Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan. Dari hasil penelitian bahwa proses pelaksanaan *capacity building* bagi perawat sudah berjalan, namun belum optimal.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Cahyani Puspitasari, Rina Satriani, Sri Bintang Pamungkas pada 2019 Pengembangan Kapasitas Masyarakat Partisipatif : Program studi Implementasi Saemaul Undong di Kabupaten Gunungkidul DIY. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program Saemaul Undong Desa Bleberan memiliki respon yang baik dan dapat menjembatani hubungan antara Pemerintah dan masyarakat dalam pembangunan pertanian desa.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Ana Roby Astiwi pada tahun 2018 yang berjudul Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sesuai dengan teori Grindle,

pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang harus ditingkatkan yaitu, rekrutmen pegawai, kemampuan dan profesionalisme pegawai melalui pelatihan, pemberian gaji, dan kondisi kerja. (2) dalam pelaksanaan upaya pengembangankapasitas sumber daya manusia internal Biro SDM Kemenristekdikti terdapat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat,antara lain peran kepemimpinan, komitmen antara pimpinan dan bawahan, serta kesadaranindividu pegawai.

- g. Penelitian yang dilaksanakan oleh Choiriyah Basnawi pada tahun 2017 yang berjudul Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui *Clinic Center* Oleh Unit Pelaksana Teknislaboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah (UPT-LPKD) Jawa Timur. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan proses capacity building melalui Clinic Center oleh UPT-LPKD Jawa Timur telah berjalan dengan baik. Permasalahannya terletak pada tahap evaluasi dimana sistem evaluasi masih belum dilaksanakan secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi proses konsultasi di Clinic Center mendukung seluruh kegiatan peningkatan kapasitas. Salah satu faktor yang masih perlu ditingkatkan adalah faktor kapasitas pengawasan.
- h. Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Rodiyah, Hendra Sukmana, Ilmi Usrotin Choiriyah pada tahun 2021 yang berjudul Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas SDM aparatur dilakukan melalui bimbingan teknis dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD), pelaksanaan bimbingan teknis belum dibarengi dengan semangat dari aparatur pemerintah Desa Kenongo. Pengembangan kapasitas aparatur di bidang IT juga sudah dilakukan, namun tidak dibarengi dengan tahapan monitoring dan evaluasi, sehingga

pelatihan IT hanya menguap begitu saja tanpa adanya softskill bagi Aparatur Desa Kenongo.

- i. Penelitian yang dilakukan oleh Yunta Fa'audi Maulidyah, Slamet Muchsin, Agus Zainal Abidin pada tahun 2019 yang berjudul Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantorkelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang). Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kantor Kelurahan Pandanwangi mempunyai kemampuan kerja dan profesional yang cukup baik dikarenakan pegawai pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, namun masih ada beberapa pegawai di Kantor Kelurahan Pandanwangi belum mempunyai kemampuan walaupun sudah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Berikut ini adalah tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan saya lakukan :Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Jaleha Juliasti Selano, M. Mas'ud Said, Retno Wulan Sekarsari	Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Rangka Pelayanan Palang Merah Indonesia (PMI) Kepada Masyarakat Di Kota Malang	2022	Persamaannya adalah sama-sama meneliti di Palang Merah Indonesia (PMI), sama-sama menggunakan metode kualitatif	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, teori yang digunakan dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Jaleha Juliasti Selano, M. Mas'ud Said, Retno Wulan Sekarsari, berlokasi di Kota Malang menggunakan teori peningkatan kualitas dan fokus penelitiannya adalah pelayanan publik. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen Organisasi publik dengan teori pengembangan kapasitas SDM.
2	Ashari Utomo Putra, Soni Ahmad Nulhaqim, Rudi Saprudin Darwis	Pengembangan Kapasitas Relawan di PMI Cabang Cibinong, Bogor.	2016	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas relawan di Palang Merah Indonesia (PMI),	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan tujuan penelitiannya. Pada penelitian Ashari Utomo Putra, Soni Ahmad Nulhaqim, Rudi Saprudin Darwis berlokasi di PMI Cabang Cibinong, Bogor, yang bertujuan untuk mengetahui kesiapan relawan, baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam menghadapi fenomena yang terjadi di masyarakat khususnya dalam hal kebencanaan maupun sosial. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang bertujuan untuk mendeskripsikan proses pengembangan kapasitas relawan dalam tanggap darurat bencana, serta <u>mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya.</u>

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
3	Puri Anggraini	Usaha Membangun Kepercayaan Diri Pada Relawan PMI (Palang Merah Indonesia) di Kabupaten Sragen	2019	Persamaannya adalah sama-sama meneliti sumberdaya manusia relawan PMI	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Puri Anggraini, sasarannya adalah sumber daya manusia relawan PMI Kabupaten Purbalingga, fokus penelitiannya adalah meningkatkan kepercayaan diri. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen organisasi publik pada pengembangan kapasitas SDM dalam tanggap darurat bencana.
4	Muhammad Eka Putra, Natasya Salsabila, Ira setyani, Mochammad Widjanarko	Altruisme Relawan Palang Merah Indonesia Kabupaten Kudus Dalam Penanggulangan Bencana (Studi kasus di PMI Kabupaten Kudus)	2022	Persamaannya adalah sama-sama mengangkat sumberdaya relawan dan metode kualitatif	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Muhammad Eka Putra, DKK adalah sasaran Relawan PMI Kabupaten Kudus untuk melihat fenomenologi untuk melihat faktor dari sifat altruisme relawan PMI Kabupaten Kudus dalam penanggulangan Bencana. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen publik pada manajemen bencana dan pengembangan kapasitas SDM dalam tanggap darurat bencana.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
5	Suprpto, Rifdan, Rifdan, Hamsu Abdul Gani	Strategi Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan	2021	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas dan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitiannya, sasaran penelitian dan permasalahan penelitiannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, Rifda, Hamsu Abdul Gani sasarannya adalah perawat atau tenaga kesehatan. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga. Permasalahan yang diangkat adalah jumlah relawan yang banyak tidak diimbangi dengan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan dalam tanggap darurat bencana.
6	Yunta Fa'ubi Maulidyah, Slamet Muchsin, Agus Zainal Abidin	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang).	2019	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas SDM	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Yunta Fa'ubi Maulidyah, Slamet Muchsin, Agus Zainal Abidin, sasarannya adalah sumber daya manusia di Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang, fokus penelitiannya berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen publik pada manajemen bencana dan pengembangan kapasitas SDM.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
7	Dewi Cahyani Puspitasari, Rina Satriani, Sri Bintang Pamungkas	Pengembangan Kapasitas Masyarakat Partisipatif : Program studi Impelentasi Saemaul Undong di Kabupaten Gunungkidul DIY.	2019	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Yang menjadi sasaran pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi Cahyani Puspitasari, Rina Satriani, Sri Bintang Pamungkas adalah masyarakat di Desa Bleberan, Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta. Fokus penelitiannya adalah evaluasi implementasi programnya Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang berfokus pada manajemen bencana dalam pengembangan kapasitas relawan.
8	Ana Roby Astiwi	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia).	2018	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas SDM, sama-sama menggunakan teori dari Grindle, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian dan sasaran penelitian Pada penelitian Ana Roby Astiwi, sasarannya adalah sumber daya manusia atau pegawai di Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan saya lakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga,
9	Choiriyah Basnawi	Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui <i>Clinic Center</i> Oleh Unit Pelaksana Teknislaboratorium Pengelolaan Keuangan Daerah (UPT-LPKD) Jawa Timur.	2017	Persamaannya adalah sama-sama meneliti pengembangan kapasitas SDM	Perbedaannya ada pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Choiriyah Basnawi, sasarannya adalah sumber daya manusia di UPT-LPKD Jawa Timur, dengan fokus pada pengelolaan melalui <i>Clinic Center</i> . Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen publik pada manajemen bencana dan pengembangan kapasitas SDM dalam tanggap darurat bencana.

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tahun	Persamaan	Perbedaan
10	Isnaini Rodiyah, Hendra Sukmana, Ilmi Usrotin Choiriyah	Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur Dalam Penyelenggraan Pemerintahan Desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.	2021	Persamaannya adalah sama- sama meneliti pengembangan kapasitas SDM	Terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, sasaran penelitian dan fokus penelitiannya. Pada penelitian Yunta Fa'ubi Maulidyah, Slamet Muchsin, Agus Zainal Abidin, sasarannya adalah sumber daya manusia di Kelurahan Pandanwangi Kecamatan Blimbing Kota Malang, fokus penelitiannya berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan sasaran dalam penelitian yang akan dilakukan adalah Relawan PMI di Kabupaten Purbalingga, yang fokus penelitiannya pada manajemen publik pada manajemen bencana dan pengembangan kapasitas SDM.

Sumber : Olah Data Penulis

B. Teori

1. Administrasi Publik

Administrasi publik dapat diartikan sebagai suatu disiplin ilmu sosial yang dinamis yang senantiasa mengalami perubahan sejalan dengan perubahan zaman, peradaban dan teknologi. Menurut Chandler dan Plano (dalam Meutia, 2017), menjelaskan bahwa administrasi Publik merupakan suatu proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Menurut Woodrow Wilson (dalam Kadir, 2020), administrasi publik adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat

Menurut Kadir (2020) administrasi publik diartikan sebagai “proses kerjasama kelompok orang dalam merumuskan, mengimplementasikan (melaksanakan) berbagai kebijakan dan program untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan pencapaian tujuan negara secara efektif, efisien dan berkeadilan sosial”. Kelompok orang dalam definisi di atas meliputi aparatur negara, anggota legislatif, partai politik, lembaga swadaya masyarakat/LSM, kelompok kepentingan (*interest group*), organisasi profesi, media massa, atau masyarakat sipil lain yang berkepentingan dan berminat terhadap perumusan dan pelaksanaan kebijakan negara.

Ilmu Administrasi Publik telah mengalami beberapa kali pergeseran paradigma, yaitu:

a. *Old Public Administration* (OPA)

Paradigma *Old Public Administration* (OPA) pertama kali dikemukakan oleh seorang Presiden AS dan juga merupakan Guru Besar Ilmu politik, Woodrow Wilson. Menurut Woodrow Wilson

(dalam Taufiqurokhman dan Satispi, 2018), mengatakan bahwa bidang administrasi itu sama dengan bidang bisnis. Sehingga munculah konsep *Old Public Administration* yang memiliki tujuan melaksanakan kebijakan dan memberikan pelayanan, dimana dalam pelaksanaannya ini dilakukan dengan netral, profesional, dan lurus mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Ada dua kunci pokok dalam memahami OPA, yaitu terdapat perbedaan yang jelas antara politik (*policy*) dengan administrasi dan adanya perhatian untuk membuat struktur dan strategi pengelolaan organisasi publik yang diberikan kepada manajer (pemimpin), agar tugas-tugas dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Taufiqurokhman dan Satispi, 2018).

Paradigma OPA dipengaruhi oleh pemikiran Max Weber pendekatan administrasi publik yang berlaku pada sebagian besar abad ke-20 menarik model birokrasi berdasarkan prinsip kembar hierarki dan meritokrasi. Model birokrasi Max Weber memiliki sejumlah ciri khas, yaitu bergantung pada kontrol terpusat, menetapkan peraturan dan pedoman, pembuatan kebijakan terpisah dari implementasi, dan menggunakan struktur organisasi hirarki, efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia (Meutia, 2017).

b. *New Public Management* (NPM)

Sejak pertengahan tahun 1980-an telah terjadi perubahan manajemen sektor publik yang cukup drastis dari sistem manajemen tradisional yang terkesan kaku, birokratis, dan hierarkis menjadi model manajemen sektor publik yang fleksibel dan lebih mengkomodasi pasar (Taufiqurokhman dan Satispi, 2018). Seperti yang disampaikan oleh Christopher Hood (dalam Kadir, 2020), yang mengatakan bahwa *New Public Management* mengubah cara-cara dan model birokrasi publik yang tradisional

kearah cara-cara dan model bisnis privat dan perkembangan pasar.

Menurut Setyoko (dalam Meutia, 2017), menjelaskan bahwa konsep NPM menganut nilai dan praktik administrasi bisnis yang diterapkan ke dalam praktik administrasi publik misalnya dengan melakukan restrukturisasi sektor publik melalui privatisasi, perampingan struktur birokrasi, mengenalkan nilai persaingan (kompetisi) melalui pasar internasional, mengontrakkan pelayanan publik pada organisasi swasta, penerapan *outsourcing* (kontrak kerja), membatasi intervensi pemerintah (hanya dilakukan jika mekanisme pasar mengalami kegagalan), dan meningkatkan efisien melalui pengukuran kinerja.

c. *New Public Service* (NPS)

Ketidakberhasilan NPM mewujudkan administrasi publik yang berkeadilan sosial melahirkan pendekatan baru berorientasi masyarakat, yaitu *New Public Service* (NPS). NPS dalam literatur administrasi publik dikenal juga dengan paradigma *governance* atau *collaborative governance* Denhardt & Denhardt (dalam Wirman Syafri :2010) pendekatan NPS, administrasi publik tidak bisa dijalankan seperti perusahaan swasta seperti yang dikehendaki. Dalam pengembangan kapasitas di era *New Public Service* (NPS) menurut (Intan Kurnia:2010) masyarakat lebih dilibatkan secara langsung dalam setiap aktivitas pelayanan masyarakat sebagai warga negara mengutamakan kepentingan umum, mengikutsertakan warga masyarakat, berfikir strategis dan bertindak demokratis.

2. Pengembangan kapasitas

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia

yang terdiri dari program pelatihan dan pengembangan. (Suryani & Foeh, 2019). Pengertian pengembangan kapasitas memiliki perbedaan antara satu ahli dengan ahli lainnya. Menurut Nasution (dalam Choiriyah, 2017), menyebutkan bahwa kapasitas atau kemampuan individu merupakan kesanggupan atau kecakapan yang berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Jadi, pengembangan kapasitas adalah upaya meningkatkan kemampuan individu agar mereka memiliki kemampuan yang lebih agar lebih produktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengembangan kapasitas atau *Capacity Building* menurut Morison (dalam Amboningtyas dan Aneu, 2019), menyebutkan bahwa pengembangan Kapasitas merupakan serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Efisiensi disini dalam hal waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai *outcome*, efisiensi berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan serta responsivitas bagaimana menyesuaikan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut. (Erawaty, 2018)

Secara umum konsep *capacity building* dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, kelompok atau organisasi. *Capacity building* dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, ketrampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi- kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga. (Ratnasari et al., 2016)

Sedangkan menurut Milen (dalam Amboningtyas dan Aneu,

2019), menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas adalah proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk :

- a. Menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan,
- b. Memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan.

Milen (dalam Samsu Alam dan Prawitno, 2015) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi se-bagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Lebih lanjut, Milen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu. (Samsu Alam dan Prawitno, 2015)

Menurut Brown (dalam Erawaty, 2018), menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas adalah suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Riyadi (dalam Ratnasari et al., 2016), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan kapasitas meliputi 5 hal pokok, yaitu:

- a. Komitmen bersama (Collective commitments)

Di dalam pembangunan kapasitas sebuah organisasi baik sektor publik maupun swasta, Collective Commitments merupakan modal dasar yang harus terus-menerus ditumbuhkembangkan dan dipelihara secara baik. Komitmen ini tidak hanya untuk kalangan pemegang kekuasaan saja, namun meliputi seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut.

b. Kepemimpinan yang kondusif

Kepemimpinan yang kondusif (*condusiv Leadership*) Adalah kepemimpinan yang dinamis yang membuka kesempatan yang luas bagi setiap elemen organisasi untuk menyelenggarakan pengembangan kapasitas. Dengan kepemimpinan yang kondusif seperti ini, maka akan menjadi alat pemicu untuk setiap elemen dalam mengembangkan kapasitasnya.

c. Reformasi Peraturan

Dalam sebuah organisasi harus disusun peraturan yang mendukung upaya pembangunan kapasitas dan dilaksanakan secara konsisten. Tentu saja peraturan yang berhubungan langsung dengan kelancaran pembangunan kapasitas itu sendiri, misalnya saja peraturan adanya sistem reward dan punishment.

d. Reformasi Kelembagaan

Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada bagian struktural dan kultural. Maksudnya adalah adanya budaya kerja yang mendukung pengembangan kapasitas. Kedua aspek ini harus dikelola sedemikian rupa dan menjadi aspek penting dan kondusif dalam menopang program pengembangan kapasitas. Misalnya saja dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan atasannya.

e. Peningkatan Kekuatan dan Kelemahan yang Dimiliki

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan agar dapat disusun program pengembangan kapasitas yang baik. Dengan adanya pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia. Maka kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat cepat diperbaiki dan kekuatan yang dimiliki organisasi tetap dijaga dan

dipelihara.

Menurut Harvey Weiner (dalam Putra et al., 2016), menjelaskan bahwa pengembangan kapasitas terkait dengan manusia dan juga sistem yang ada disekitarnya, ada 15 bentuk metode pengembangan kapasitas, yaitu :

- a. Perkuliahan (*Lectures*)
- b. Studi Kasus (*Case Presentation*)
- c. Bermain Peran (*Role Playing*)
- d. Pengembangan Diri (*Self-development Programs*)
- e. Secara Grup (*Group Works*)
- f. Permainan Pelatihan (*Game Exercises*)
- g. Fasilitas Perpustakaan (*Library Facilities*)
- h. Melanjutkan Pendidikan (*Continuing Education*)
- i. Pertukaran (*Exchange*)
- j. Pembelajaran yang Efektif (*Effective Learning*)
- k. Tujuan Spesifik (*Specific Objective*)
- l. Pra – asesmen (*Preasesment*)
- m. Perencanaan (*Planning*)
- n. Belajar dari Pengalaman (*Learning Experience*)
- o. Evaluasi (*Evaluation*)

Menurut Grindle (dalam Linda, 2019), menjelaskan bahwa dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan, yaitu :

- a. Dimensi pengembangan SDM, dengan fokus: personil yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti: rekrutmen, training,praktek langsung, dan kondisi iklim kerja,
- b. Dimensi penguatan organisasi, dengan fokus: tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti: sistem insentif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur

manajerial,

- c. Reformasi kelembagaan, dengan fokus: kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan: aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi.

Dalam dimensi pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Grindle di atas, disebutkan bahwa kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia antara lain :

- a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Elearn (dalam Suryani, 2019), menyebutkan bahwa rekrutmen dan seleksi adalah suatu proses yang sangat penting di lakukan oleh sebuah organisasi untuk menarik orang-orang dengan kemampuan dan potensi maksimal dan menentukan seorang kandidat yang memiliki potensi untuk sebuah posisi yang ditawarkan. Pada umumnya, proses rekrutmen memiliki tahap dari penyeleksian lamaran, pemilihan lamaran yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, wawancara kandidat, menelpon referensi, pengecekan latar belakang pengalaman, menyeleksi hasil wawancara dan terakhir memanggil kandidat terbaik untuk ditempatkan. (Suryani, Ni Kadek dan John Foeh, 2019).

- b. Pelatihan

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Mulyani, 2019), menyebutkan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik

pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pelatihan berasal dari bahasa Inggris yaitu *training* atau *education* yang memiliki tujuan merancang dan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Sebelum pelatihan dilaksanakan, tahap awal yang harus dilakukan adalah dengan mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk dikembangkan melalui metode pendidikan dan latihan maupun melalui pendidikan formal. Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi maka langkah selanjutnya adalah membuat rencana program pelatihan. Menurut Moses (dalam Suryani, 2019), menyebutkan bahwa tahap penyusunan pelatihan dapat dilakukan melalui enam langkah, yaitu

- 1) Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan/ pengembangan (*job study*), ini dapat dilakukan melalui *research* atau *survey* dari karyawan atau masing-masing departemen,
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan,
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya dengan memilih metode sesuai yang dapat digunakan
- 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan dengan menentukan cara atau bagaimana program tersebut akan dilaksanakan
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi, ini dilakukan di akhir program untuk melihat apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana awal.

c. Praktek langsung

Praktek langsung merupakan metode yang digunakan untuk melatih serta meningkatkan kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah

diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan dalam kehidupan nyata atau lapangan, pekerjaan atau tugas yang sebenarnya.

d. Kondisi iklim kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau pemerintahan tersebut berada. Karena itu setiap organisasi harus memperhatikan kondisi lingkungannya agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (dalam Astiwi, 2018), menyebutkan bahwa kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka fokus penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini menggunakan dimensi pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Grindle dengan fokus pada personil yang profesional dan kemampuan teknis serta jenis kegiatan seperti: rekrutmen, training, praktek langsung dan kondisi iklim kerja.

3. Relawan

Pengertian relawan dalam lingkungan organisasi PMI adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan kepalangmerahan baik secara tetap maupun tidak tetap sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional serta diorganisasikan oleh Palang Mera Indonesia (PMI). Bahwa relawan di PMI adalah mereka yang tergabung dalam wadah Korps Sukarela (KSR) atau menjadi Tenaga Sukarela (TSR).

1. Korps Sukarela

Korps Sukarela selanjutnya di sebut KSR PMI adalah kesatuan

di dalam perhimpunan PMI, yaitu merupakan wadah kegiatan atau wadah pengabdian bagi anggota biasa perhimpunan PMI yang menyatakan diri menjadi anggota KSR PMI dan memenuhi syarat menjadi anggota KSR Palang Merah Indonesia.

2. Tenaga Sukarela

Tenaga Sukarela selanjutnya disingkat TSR adalah individu yang secara sukarela dan sadar meluangkan waktu, menyumbangkan tenaga, pikiran, materi dan keterampilan serta keahlian khusus yang dimiliki baik yang diperoleh pendidikan formal maupun non formal (Ulla Nuchrawaty Usman, 2008).

Manajemen Relawan PMI merupakan proses yang terintegrasi dan berkesinambungan dari mulai Rekrutmen, Pelatihan, Penugasan, Pengakuan dan Penghargaan bagi relawan PMI di semua tingkatan. Siklus manajemen relawan PMI terdiri dari :

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang terintegrasi dan berkesinambungan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas relawan PMI dalam melaksanakan pelayanan tanggap darurat bencana. Tujuan adanya manajemen relawan adalah Memberikan pemahaman mengenai proses yang terintegrasi dan berkesinambungan dari mulai Rekrutmen, Pelatihan, Penugasan, Pengakuan & Penghargaan, serta Pemantauan & Evaluasi dalam setiap tahapan siklus pembinaan Relawan PMI (KSR- TSR). Alur rekrutmen relawan PMI terdiri dari : Analisa kebutuhan, sosialisasi dan publikasi, pendaftaran, seleksi, orientasi dan pengumuman hasil seleksi.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembekalan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas – tugas kepalangmerahan sesuai dengan prinsip dasar gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional. Pelatihan relawan PMI mempunyai tiga tujuan, yaitu :

- a. Mengembangkan misi organisasi;
- b. Memenuhi kebutuhan pembelajaran terhadap pelayanan atau program;
- c. Memenuhi kebutuhan pembelajaran relawan

Menurut Maslow (dalam buku Pedoman Manajemen Relawan, 2008), menyebutkan bahwa ada lima dasar kebutuhan pembelajaran psikologis seseorang dalam urutan kepentingan, yaitu :

- a. Fisiologi
- b. Keamanan fisik dan emosional
- c. Sosial
- d. Kepercayaan diri
- e. Aktualisasi diri

Dalam pelatihan relawan terdapat 3 macam jenis pelatihan yaitu pelatihan dasar, pelatihan spesialisasi dan pelatihan pendukung atau tambahan.

3. Penugasan dan Mobilisasi

Dalam menjalankan tugas-tugas kepalangmerahan, pengurus PMI cabang akan menugaskan relawan PMI sesuai dengan prosedur organisasi, keahlian dan kebutuhan dalam situasi tanggap darurat bencana. Para relawan telah dipersiapkan melalui pelatihan sehingga mampu ditugaskan sesuai kompetensinya pada saat menjalankan tugas kepalangmerahan. Tugas dasar dalam kegiatan kepalang merahan adalah siap siaga

bencana (sebelum bencana), tanggap darurat bencana (saat terjadi bencana) dan setelah bencana.

4. Pengakuan dan Penghargaan

Peran partisipasi Relawan dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program akan mempengaruhi keinginan relawan untuk tetap bergabung dengan PMI. Pengakuan merupakan apresiasi sebagai salahsatu dari beberapa kemungkinan motivasi (termasuk pencapaian tujuan program, pekerjaan yang lebih menantang, peningkatan tanggung jawab, pengembangan), secara potensial akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja.

Pengakuan dan Penghargaan akan menentukan kepuasan dan kinerja Relawan. Bentuk- bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap relawan antara lain :

- a. Pengakuan secara formal yaitu dengan memberikan satya lencana, piagam, surat keterangan atau rekomendasi, dana pembinaan atau dengan diikutsertakan dalam pelatihan dan penugasan yang lebih tinggi.
- b. Pengakuan dan penghargaan secara non formal adalah dengan memberikan souvenir, ucapan terima kasih atas hasil kerjanya, ataumembuat buletin dan mempublikasikannya di media masa, kalender, menampilkan profil relawan di website dan lain-lain.

Dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Palang Merah Indonesia pasal 64 tentang hak relawan disebutkan beberapa hak relawan antara lain :

- a. Mendapatkan pembinaan dan pengembangan kemampuan dan keterampilan;
- b. Mendapatkan kesejahteraan selama penugasan;
- c. Menyampaikan pendapat dalam forum-forum relawan;

- d. Memiliki hak bicara dan hak suara dalam musyawarah disemua tingkatan melalui perwakilan dari forum pertemuan relawan;
- e. Jaminan asuransi dalam penugasan.

5. Bencana

Bencana merupakan salah satu kejadian atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupan alam semesta. Bencana selalu menjadi perhatian serta penanganan yang memerlukan banyak pihak dan banyak mengeluarkan anggaran. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana menyebutkan definisi bencana yaitu peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 mendefinisikan mengenai bencana alam, non alam, dan bencana sosial. Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung Meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor. Bencana non alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa non alam antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit. Bencana sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antar kelompok atau antar komunitas masyarakat dan teror.

Menurut Undang-Undang No.24 Tahun 2007

mendefinisikan jenis bencana, antara lain bencana alam, bencana non alam dan bencana sosial.

1. Bencana Alam

Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa :

a. Tanah Longsor

Longsoran merupakan salah satu jenis gerakan massa tanah atau batuan, ataupun pencampuran keduanya menuruni atau keluar lereng akibat dari terganggunya kestabilan tanah atau batuan penyusunan lereng tersebut.

b. Gempa Bumi

Gempa bumi adalah peristiwa berguncangnya bumi yang dapat disebabkan oleh tumbukan antar lempeng tektonik, akibat gunung berapi atau runtuhnya batuan.

c. Tsunami

Tsunami adalah terjadinya gelombang laut dengan periode panjang yang ditimbulkan oleh gangguan impulsif dari dasar laut (gempa tektonik, erupsi vulkanik, atau longsoran).

d. Banjir

Banjir adalah peristiwa atau keadaan dimana terendamnya suatu daerah atau daratan karena volume yang meningkat.

e. Kekeringan

Kekeringan adalah ketersediaan air yang jauh di bawah kebutuhan air untuk kebutuhan hidup, pertanian, kegiatan ekonomi dan lingkungan

f. Kebakaran

Kebakaran adalah situasi dimana bangunan pada suatu

tempat seperti rumah/pemukiman, pabrik, pasar, gedung dan lain-lain dilanda api yang menimbulkan korban atau kerugian.

2. Bencana non alam

Bencana non alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa non alam yang antara lain berpagagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

3. Bencana Sosial

Bencana sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antarkelompok atau antar komunitas masyarakat dan teror.

4. Kejadian Bencana

Adalah peristiwa bencana yang terjadi dan dicatat berdasarkan tanggal kejadian, lokasi, jenis bencana, korban dan/ataupun kerusakan. Jika terjadi bencana pada tanggal yang sama dan melandalebih dari satu wilayah.

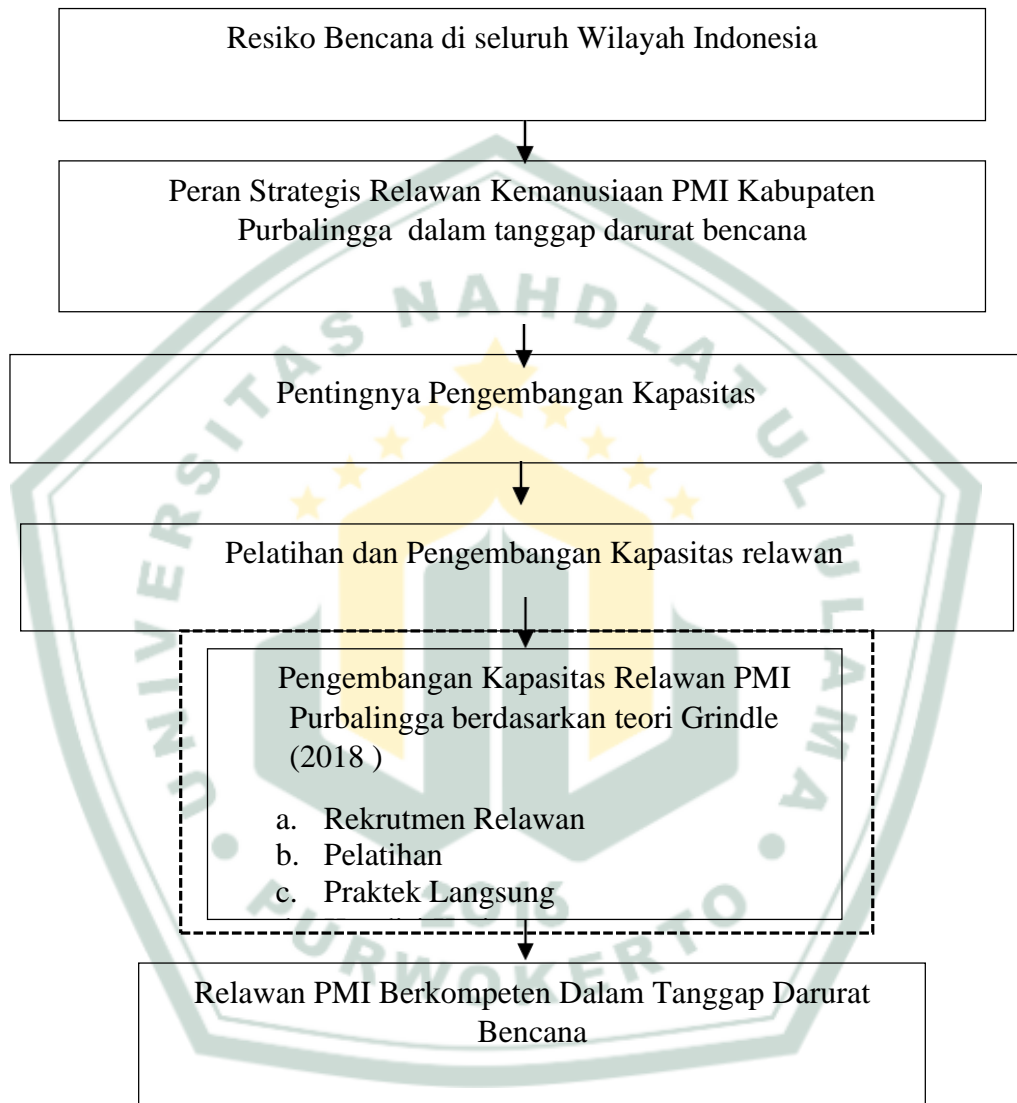
5. Kejadian Luar Biasa (KLB)

Adalah timbulnya atau meningkatnya kejadian kesakitan atau kematian yang bermakna secara epidemiologis pada suatu daerah dalam kurun waktu tertentu. Status kejadian luar biasa diatur oleh Peraturan Menteri Kesehatan RI No.949/MENKES/SK/VII/2004.

Berdasarkan pengertian yang dijelaskan diatas maka sifat dasar bencana adalah meninggalkan keadaan yang merusak dalam hubungannya dengan kehidupan manusia. Sedangkan fungsi dari adanya jenis-jenis bencana, seperti bencana alam, bencana non alam dan bencana sosial adalah untuk menjelaskan bentuk dari sumber bencana itu sendiri,

sehingga dengan diketahui bentuk suatu jenis bencana maka diketahui resiko yang akan ditimpa masyarakat setelah terjadinya bencana itu sendiri.

C. Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Olah data penulis

Keterangan : ----- Fokus Penelitian