

**LAPORAN AKHIR PENELITIAN
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012**

**TEMA 6
PENGELOLAAN BENCANA
(*DISASTER MANAGEMENT*)**

**ANALISIS KEBUTUHAN KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS
KOMPETENSI UNTUK MANAJEMEN LOGISTIK PENANGGULANGAN
BENCANA**

**Ketua : Dr. Dyah Kusumastuti , Ir, MSc
Anggota : Iwan Rijayana, S.T, M.M, M.Kom**



**Universitas Widyatama-Bandung
2012**

PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

- 1. Judul Penelitian** : Analisis Kebutuhan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi untuk Manajemen Logistik Penanggulangan Bencana
- 2. Tema** : Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*)
- 3. Ketua Peneliti**
 - a. Nama Lengkap : Dr. Dyah Kusumastuti, Ir, Msc
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. NIP : 131 651 375
 - d. Jabatan Struktural : Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen
 - e. Jabatan fungsional : Lektor Kepala
 - f. Perguruan Tinggi : Universitas Widyatama – Bandung
 - g. Fakultas/Jurusan : Bisnis dan Manajemen
 - h. Pusat Penelitian : Biro Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (BPPM)
 - i. Alamat : Jln Cikutra 204 Bandung
 - j. Telepon/Faks : 022-7275 855 - 022 7201711
 - k. Alamat Rumah : Jl. Prof. Sutami III No 5 Bandung 40163
 - l. Telpon/Faks/ : 022 201 2095/ 022 2007898
 - m. E-mail : dyahk05@gmail.com

4. Jangka Waktu Penelitian : 1 tahun (seluruhnya)

Usulan ini adalah usulan tahun ke-1 (pertama).

5. Pembiayaan

- a. Jumlah yang diajukan ke/telah dibiayai*) Dikti tahun ke-1: Rp 50 000 000
- b. Jumlah yang diajukan ke/telah dibiayai*) Dikti tahun ke-2: -
- c. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke-3: Rp

Mengetahui,
Wakil Dekan Fakultas Bisnis & Manajemen

Bandung, Oktober 2012
Ketua Peneliti

Sri Astuti Pratminingsih, S.E., M.A.

Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.

Menyetujui
Koordinator Pusat Studi

Nugroho J. Setiadi, S.E., M.M., Ph.D

HALAMAN IDENTITAS

1. Judul Penelitian : Analisis Kebutuhan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi untuk Manajemen Logistik Penanggulangan Bencana
2. Jenis Riset : Hibah Penelitian Strategi Nasional Tahun 2012
3. Waktu Pelaksanaan
4. **Tim Riset**
 - Nama lengkap Ketua Tim : Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
 - NIP : 131 651 375
 - Pangkat/Golongan : Lektor Kepala / IVd
 - Jabatan : Dekan Fakultas Bisnis & Manajemen
 - Fakultas/Program Studi : Bisnis & Manajemen/Manajemen
 - Kelompok Keahlian : Human Resource Management
 - Perguruan Tinggi : Universitas Widyatama
 - Anggota Tim Riset : Iwan Rijayana, S.T., M.M., M.Kom.
 - Biaya yang disetujui oleh DIKT : Rp. 50.000.000,- (Lima puluh Juta Rupiah)

Bandung, Oktober 2012
Ketua Tim Peneliti,

Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
131 651 375

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan Laporan Pengesahan.....	1
Halaman Identitas	2
Daftar Isi.....	3
Daftar Tabel.....	4
I. Identitas Penelitian.....	5
II. Substansi Penelitian.....	5
Abstrak.....	5
BAB I PENDAHULUAN.....	7
1.1 Maksud dan Tujuan.....	9
1.2 Tujuan Penelitian.....	9
BAB II STUDI PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Penanggulangan Bencana.....	11
2.2 Karakteristik Bencana di Indonesia.....	14
2.3 Logistik Bencana dan Manajemen Logistik Bencana.....	18
2.3.1 Logistik Bencana.....	18
2.3.2 Manajemen Logistik Bencana.....	20
2.4 Konsep Kompetensi.....	25
2.4.1 Definisi.....	25
2.4.2 Karakteristik Dasar Kompetensi.....	25
2.4.3 Hubungan Kausal.....	27
2.4.4 Pemanfaatan Kompetensi dan Penataan.....	28
2.4.5 Kompetensi Penting di Masa depan.....	29
2.4.6 Jenis-jenis Kompetensi yang sifatnya Soft Competencies.....	29
2.4.7 Kamus Kompetensi Manajerial.....	30
BAB III METODOLOGI.....	45
3.1 Kerangka Pikir Penelitian Penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi.....	45
3.2 Studi Pendahuluan.....	46
3.3 Penetapan Sampel atau Responden.....	47
3.3.1 Penganugerahan BPBP se Indonesia Terbaik.....	47
3.3.2 Sampel BNPB.....	49
3.4 Tahapan Penelitian.....	51
3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian.....	52
3.6 Pengumpulan Data.....	53
3.7 Jadwal Pelaksanaan.....	53
3.8 Pengolahan Data dan Analisis.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Identifikasi Tugas Pokok Fungsi BPBD.....	63
4.2 Hasil Pengumpulan dan Rekapitulasi data-data Hasil Kuesioner.....	66
4.3 Analisis Hasil Kebutuhan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Manajemen Logistik Bencana.....	74
BAB V KESIMPULAN.....	98
Daftar Pustaka.....	100
Lampiran.....	102
A. Laporan Keuangan.....	103
B. Dokumentasi Foto.....	110
C. Seminar Internasional.....	113
D. Bukti kontrak penulisan modul logistik dari universitas terbuka (hak cipta).....	115
E. Dokumen lain lain	116

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Jawaban Responden Tingkat Kebutuhan Kompetensi Manajerial.....	68
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Dalam Kebutuhan Manajemen Logistic.....	68
Tabel 4.3 Hasil Pengumpulan Data Dari Jawaban Responden.....	69
Tabel 4.4 Hasil Analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial.....	70
Tabel 4.5 Hasil Pilihan Kebutuhan Kompetensi Teknis Manajemen Logistik.....	71
Tabel 4.6 Hasil Identifikasi Kompetensi Manajerial Kepala BPBD.....	76
Tabel 4.7 Hasil Analisis Kebutuhan Kurikulum untuk Pelatihan.....	78
Tabel 4.8 Hasil Kebutuhan Kompetensi Teknis Manajemen Logistik Bencana.....	79
Tabel 4.9 Kurikulum Kebutuhan Kompetensi Teknis Manajemen Logistik Bencana.....	80

I. Identitas Penelitian

Judul usulan : Analisa Kebutuhan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Untuk Logistik Siaga Bencana Dengan Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat

II. Substansi Penelitian

ABSTRAK

Dari aspek geologi, geografis dan morfologis, Indonesia merupakan salah satu kawasan yang rawan bencana. Pencegahan adalah segala upaya dan kegiatan untuk mencegah bencana terjadi. Dalam konteks kesiap-siagaan daerah perlu melakukan upaya-upaya nyata seperti kebijakan, perencanaan kontingensi, rencana operasi kesiap-siagaan menghadapi bencana. Paradigma Penanggulangan Bencana menjadi urusan bersama masyarakat dan lembaga usaha, pemerintah serta tidak bersifat darurat. Pengelola logistik merupakan peran penting yang merupakan kunci keberhasilan penanganan bencana.

Tujuan penelitian adalah identifikasi kebutuhan kompetensi bagi Manajer BPBD untuk penanggulangan bencana terutama dalam pemenuhan logistic berbasis pemberdayaan masyarakat melalui kebutuhan kompetensi Manajer BPBD dianalisis kurikulum guna pelatihan bagi manajer penanggulangan daerah atau identik dengan manajer tingkat silver.

Metodologi yang digunakan dengan pendekatan identifikasi standar kebutuhan kompetensi manajer dan kompetensi teknis logistic dengan menggunakan survey, wawancara, dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 21 manajer terpilih yaitu yang berkinerja superior dalam penanggulangan bencana berasal para Manajer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi, Kabupaten, Pemkot, BNPB, Lembaga Masyarakat serta Masyarakat yang terkena bencana.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kebutuhan kompetensi bagi manajer penanggulangan bencana yang berkinerja superior adalah :

1. Relationship Management yang terdiri dari kompetensi kepemimpinan, level 2-3, komunikasi level 3, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah level 2, kerjasama & membangun kemitraan level 3, koordinasi lintas fungsi level 2, teknik negosiasi level 2 dan melayani level 1.
2. Achievement Orientation & Execution kompetensi yang terdiri dari: perencanaan dan pengorganisasian sampai pada eksekusi level 3, pencarian informasi level 3
3. Self Management yang terdiri dari kompetensi manajemen mengendalikan emosi tetap positif atau manajemen stress level 3, proaktif level 3 serta kreativitas level 2 dan professional level 1

Kebutuhankompetensi teknis: manajemen *supply chain logistic* mulai dari perencanaan, pengumpulan, transportasi, penggudangan, pengemasan, distribusi-*delivery*, penerimaan, pembagian, *evaluasi logistic*, pertanggungjawaban.

Implikasi Praktis: Sebagai bahan untuk pelatihan untuk manajer tingkat silver, standar kompetensi manajerial bisa digunakan untuk penempatan pegawai pada jabatan agar cocok (*matching job with people*), informasi dan pembelajaran di sekolah- sekolah/ perguruan tinggi, organisasi pemerintah daerah/ pusat, aparat pemerintah, TNI, individu dan masyarakat dalam pembelajaran bencana sehingga siap siaga bencana terutama penyiapan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam penanggulangan dan siaga bencana sebagai bahan panduan/ pedoman untuk lembaga donor/luar

negeri dan dalam negeri dalam siaga bencana terutama penyiapan tenaga-tenaga terlatih dan sumber daya yang diperlukan sebagai acuan kebutuhan pelatihan bagi aparat terutama di daerah sehingga memudahkan perencanaan kerja dan anggaran dan mencari sumber pendanaan untuk pelatihan untuk daerahnya dan koordinasi & networking.

Keywords: Kompetensi Manajer , Pelatihan Logistik Kemanusiaan

BAB I

PENDAHULUAN

Beberapa jenis bencana seperti gempa bumi dan tsunami hampir tidak mungkin diperkirakan secara akurat kapan, dimana akan terjadi dan besaran kekuatannya. Sedangkan beberapa bencana lainnya seperti banjir, tanah longsor, kekeringan, letusan gunung api dan anomali cuaca masih dapat diramalkan sebelumnya. Meskipun demikian kejadian bencana selalu memberikan dampak kejutan dan menimbulkan kerugian jiwa, sosial, ekonomi dan lingkungan karena kurangnya kewaspadaan dan kesiapan dalam menghadapi ancaman bahaya.

Indonesia adalah negara yang rawan bencana baik alam maupun karena ulah manusia dengan perubahan paradigma, yaitu:

- 1) Penanggulangan bencana tidak lagi berfokus pada aspek tanggap darurat tetapi lebih pada keseluruhan manajemen risiko;
- 2) Perlindungan masyarakat dari ancaman bencana oleh pemerintah merupakan wujud pemenuhan hak asasi rakyat dan bukan semata-mata karena kewajiban pemerintah;
- 3) Penanggulangan bencana bukan lagi hanya urusan pemerintah tetapi juga menjadi urusan bersama masyarakat dan lembaga usaha, dimana pemerintah menjadi penanggungjawab utamanya.

Peraturan Pemerintah BNPB 2007-2010, terdapat 5 prioritas kegiatan untuk tahun 2005-2015 yaitu:

1. Meletakkan pengurangan risiko bencana sebagai prioritas nasional maupun daerah yang pelaksanaannya harus didukung oleh kelembagaan yang kuat.
2. Mengidentifikasi, mengkaji dan memantau risiko bencana serta menerapkan sistem peringatan dini.
3. Memanfaatkan pengetahuan, inovasi dan pendidikan untuk membangun kesadaran keselamatan diri dan ketahanan terhadap bencana pada semua tingkatan masyarakat.
4. Mengurangi faktor-faktor penyebab risiko bencana.
5. Memperkuat kesiapan menghadapi bencana pada semua tingkatan masyarakat agar respons yang dilakukan lebih efektif.

Logistik keperluan bencana bersifat “*Humanitarian Logistics*” yaitu merupakan kegiatan kemanusiaan yang ternyata 80% biaya penanggulangan bencana adalah untuk logistik bahkan logistik ini dipandang menjadi ukuran kinerja penanggulangan bencana. Kurangnya kompeten penanganan logistik ini akan menyebabkan terlambat, ketidaktepatan kebutuhan, ketiadaan dan biaya akan tidak efisien (tinggi), maka perlu manajemen yang professional sehingga faktor-faktor penghambat di atas dapat di minimalisir. Kegiatan Logistik ini secara garis besar mencakup perencanaan/ peramalan kebutuhan, pengumpulan, distribusi, transportasi penyampaian/ pelayanan pada korban bencana yang membutuhkan. Logistik bencana mempunyai andil yang sangat besar dan dapat diartikan sangat penting dalam penanggulangan bencana, karena berdampak sekali pada keselamatan dan nyawa para korban bencana. Siaga bencana adalah kegiatan siap menghadapi bencana pada saat kejadian, siap ini berarti perlu adanya perencanaan yang baik yaitu pra-bencana pada saat bencana dan pasca bencana dalam logistik. Untuk itu perlu diteliti penyiapan kurikulum berbasis kompetensi untuk pelatihan dan pembelajaran logistik siaga bencana agar diketahui informasi-informasi kompetensi apa saja yang diperlukan dari sisi individu maupun organisasi pada sebelum bencana terjadi (pra-bencana, sifatnya pencegahan, penanggulangan), pada saat bencana, mengatasi dan pasca bencana (rehabilitasi). Harapan dari tersusunnya kurikulum logistik ini dapat meningkatkan kompetensi aparat dalam mengatasi logistik bencana secara efektif dan efisien walaupun ini masalah logistik kemanusiaan.

Logistik bencana dapat diartikan sebagai proses perencanaan, penerapan dan pengawasan/pengendalian pengaliran maupun penyimpanan berbagai barang dan material maupun informasi yang efektif maupun efisien dari segi biaya, dari titik asal hingga ke titik penggunaan (oleh korban bencana) dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan para pengguna tersebut.

Dalam logistik bencana hal-hal yang dibutuhkan antara lain:

1. Penentuan lokasi pusat distribusi bantuan maupun lokasi pengungsian sementara;
2. Penentuan skema alokasi bantuan (baik berupa barang maupun tenaga medis/ paramedis) secara efektif dan efisien;
3. Perancangan jaringan distribusi bantuan yang mampu meningkatkan kinerja pemberian bantuan di masa mendatang;

4. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di dalam membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari berlangsungnya tiga aktivitas pertama

1.1. Maksud dan Tujuan

Analisis kebutuhan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi untuk logistik yang siaga bencana yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat dimaksudkan untuk menjadi bahan pelatihan aparat, pihak-pihak yang berkepentingan sehingga kompetensi mumpuni maka akan bisa memberdayakan masyarakat dalam kesiapan mengatur logistiknya.

1.2. Tujuan Penelitian:

1. Analisis kebutuhan kompetensi Manajerial dan kompetensi teknis manajemen Logistik/ *Humanitarian* terkait dengan proses pra-bencana, pada saat bencana dan pasca suatu bencana;
2. Menyusun struktur kurikulum berbasis kompetensi untuk pelatihan para manajer tingkat silver di daerah.

1.3. Manfaat bagi Pemerintah dan Organisasi Penanggulangan Daerah :

1. Bahan pelatihan para manajer penanggulangan bencana daerah;
2. Bahan pengembangan sistem manajemen logistik dari pra sampai pasca bencana;
3. Bahan masukan dalam merancang kelembagaan penanggulangan bencana daerah;
4. Manajemen Sumber Daya Manusia/aparatur adalah dengan adanya kebutuhan kompetensi menjadi bahan untuk *assessment* atau penempatan aparat dalam pekerjaan atau jabatan sehingga bisa menempatkan pegawai dengan tepat sesuai kebutuhan kompetensi jabatan;
5. Bahan perencanaan sistem manajemen logistik berbasis pada pemberdayaan masyarakat;
6. Sebagai panduan training dan pembelajaran masyarakat, BPBD, aparat pemerintah, *stakeholder* mengenai kompetensi yang dibutuhkan dalam siaga bencana;
7. Hasil penelitian kurikulum dan metoda pembelajaran logistik siaga bencana dapat digunakan sebagai pedoman materi pelatihan-pelatihan apa yang diperlukan guna mengoptimalkan fungsi organisasi penanggulangan bencana daerah atau pusat yang dibentuk sesuai peraturan pemerintah;

8. Sebagai dasar untuk pengembangan *policy/kebijakan* pembelajaran penanggulangan bencana;
9. Sebagai pedoman pembelajaran siaga bencana untuk: masyarakat, aparat pemerintah, sekolah dan perguruan tinggi serta bahan sosialisasi logistic bencana. Logistik bencana memerlukan pengelolaan/ manajemen dengan kreativitas dan inovasi mengingat dinamika masyarakat serta teknologi tumbuh dengan cepat .
10. Model proses pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang dikembangkan dapat digunakan untuk acuan *benchmarking* bagaimana mengembangkan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi, mengingat dinamika masyarakat terus berubah.

Dengan disusun kurikulum berbasis kompetensi untuk pelatihan logistik bencana, maka akan membuat semua pihak paham apa yang harus dilakukan dalam logistik kebencanaan sehingga kegiatan pelatihan dilakukan dapat sebagai kegiatan pencegahan dan pengurangan resiko serta meningkatkan kesiapan menghadapi bencana. Demikian kontribusi kurikulum logistik ini akan menyebabkan daerah, lembaga yang berkepentingan dapat menyusun rencana anggaran dan koordinasi, pelaksanaan pelatihan dengan sistematis dan efisien maupun optimal, serta panduan kurikulum logistik bencana yang dihasilkan dapat digunakan oleh lembaga donor atau internasional dalam ikut serta kontribusi penanggulangan bencana ini khususnya masalah logistik ini karena logistik bencana merupakan "*Humanitarian Logistic*", yang mana dengan alasan kemanusiaan siapa saja dapat berkontribusi .

BAB II

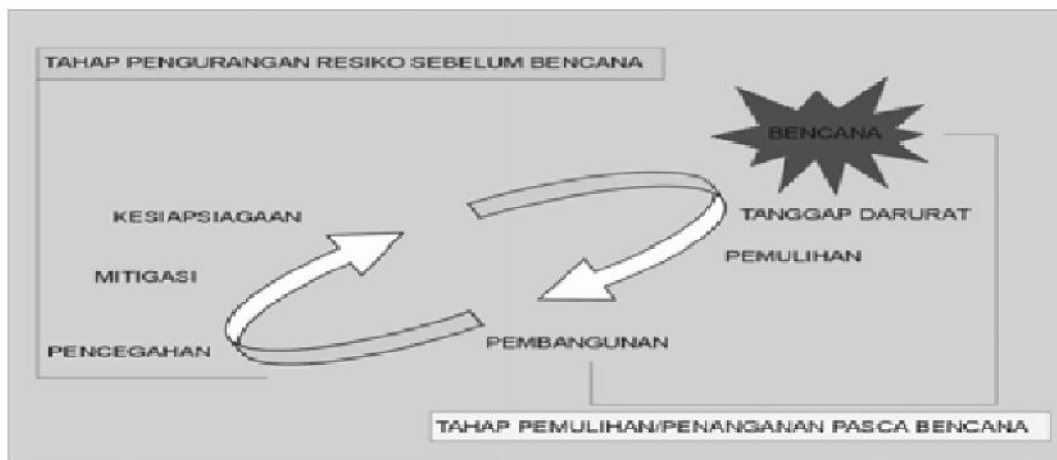
STUDI PUSTAKA

2.1. Manajemen Penanggulangan Bencana

Banyaknya peristiwa bencana yang terjadi dan menimbulkan korban jiwa serta kerugian harta benda yang besar baik di Jawa Barat maupun di Indonesia, telah membuka mata kita bersama bahwa manajemen bencana di negara kita masih sangat jauh dari yang kita harapkan. Selama ini, manajemen bencana dianggap bukan prioritas dan hanya datang sewaktu-waktu saja, padahal kita hidup di wilayah yang rawan terhadap ancaman bencana. Oleh karena itu pemahaman tentang manajemen bencana perlu dimengerti dan dikuasai oleh seluruh kalangan, baik pemerintah, masyarakat, maupun swasta.

Manajemen bencana merupakan seluruh kegiatan yang meliputi aspek perencanaan dan penanggulangan bencana, pada sebelum, saat dan sesudah terjadi bencana yang dikenal sebagai Siklus Manajemen Bencana (seperti terlihat dalam Gambar Siklus Manajemen Bencana), yang bertujuan untuk:

- (1) mencegah kehilangan jiwa;
- (2) mengurangi penderitaan manusia;
- (3) memberi informasi masyarakat dan pihak berwenang mengenai risiko;
- (4) mengurangi kerusakan infrastruktur utama, harta benda dan kehilangan sumber ekonomis.



Gambar Siklus Manajemen Bencana

Secara umum kegiatan manajemen bencana dapat dibagi dalam kedalam tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Kegiatan pra bencana yang mencakup kegiatan pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, serta peringatan dini;
2. Kegiatan saat terjadi bencana yang mencakup kegiatan tanggap darurat untuk meringankan penderitaan sementara, seperti kegiatan search and rescue (SAR), bantuan darurat dan pengungsian;
3. Kegiatan pasca bencana yang mencakup kegiatan pemulihan, rehabilitasi, dan rekonstruksi.

Kegiatan pada tahap pra-bencana ini selama ini banyak dilupakan, padahal justru kegiatan pada tahap pra-bencana ini sangatlah penting karena apa yang sudah dipersiapkan pada tahap ini merupakan modal dalam menghadapi bencana dan pasca bencana. Sedikit sekali pemerintah bersama masyarakat maupun swasta memikirkan tentang langkah-langkah atau kegiatan-kegiatan apa yang perlu dilakukan didalam menghadapi bencana atau bagaimana memperkecil dampak bencana.

Kegiatan saat terjadi bencana yang dilakukan segera pada saat kejadian bencana, untuk menanggulangi dampak yang ditimbulkan, terutama berupa penyelamatan korban dan harta benda, evakuasi dan pengungsian, akan mendapatkan perhatian penuh baik dari pemerintah bersama swasta maupun masyarakatnya. Pada saat terjadinya bencana biasanya begitu banyak pihak yang menaruh perhatian dan mengulurkan tangan memberikan bantuan tenaga, moril maupun material. Banyaknya bantuan yang datang sebenarnya merupakan sebuah keuntungan yang harus dikelola dengan baik, agar setiap bantuan yang masuk dapat tepat guna, tepat sasaran, tepat manfaat, dan terjadi efisiensi.

Kegiatan pada tahap pasca bencana, terjadi proses perbaikan kondisi masyarakat yang terkena bencana, dengan memfungsikan kembali prasarana dan sarana pada keadaan semula. Pada tahap ini yang perlu diperhatikan adalah bahwa rehabilitasi dan rekonstruksi yang akan dilaksanakan harus memenuhi kaidah-kaidah kebencanaan serta tidak hanya melakukan rehabilitasi fisik saja, tetapi juga perlu diperhatikan juga rehabilitasi psikis yang terjadi seperti ketakutan, trauma dsb.

Mitigasi Bencana

Kegiatan-kegiatan pada tahap pra-bencana erat kaitannya dengan istilah mitigasi bencana yang merupakan upaya untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan oleh bencana. Mitigasi bencana mencakup baik perencanaan dan pelaksanaan tindakan-tindakan untuk mengurangi resiko-resiko dampak dari suatu bencana yang dilakukan sebelum bencana itu terjadi, termasuk kesiapan dan tindakan-tindakan pengurangan resiko jangka panjang.

Jadi, ada tiga hal penting terkait dengan perubahan paradigma penanggulangan bencana, yaitu:

1. Penanggulangan bencana tidak lagi berfokus pada aspek tanggap darurat tetapi lebih pada keseluruhan manajemen risiko;
2. Perlindungan masyarakat dari ancaman bencana oleh pemerintah merupakan wujud pemenuhan hak asasi rakyat dan bukan semata-mata karena kewajiban pemerintah;
3. Penanggulangan bencana bukan lagi hanya urusan pemerintah tetapi juga menjadi urusan bersama masyarakat dan lembaga usaha, dimana pemerintah menjadi penanggungjawab utamanya.

Sebagai salah satu tindak lanjut dalam menghadapi perubahan paradigam tersebut, pada bulan Januari tahun 2005 di Kobe Jepang, diselenggarakan Konferensi Pengurangan Bencana Dunia (*World Conference on Disaster Reduction*) yang menghasilkan beberapa substansi dasar dalam mengurangi kerugian akibat bencana, baik kerugian jiwa, sosial, ekonomi dan lingkungan. Substansi dasar tersebut yang selanjutnya merupakan lima prioritas kegiatan untuk tahun 2005-2015 yaitu:

1. Meletakkan pengurangan risiko bencana sebagai prioritas nasional maupun daerah yang pelaksanaannya harus didukung oleh kelembagaan yang kuat;
2. Mengidentifikasi, mengkaji dan memantau risiko bencana serta menerapkan sistem peringatan dini;
3. Memanfaatkan pengetahuan, inovasi dan pendidikan untuk membangun kesadaran keselamatan diri dan ketahanan terhadap bencana pada semua tingkatan masyarakat;
4. Mengurangi faktor-faktor penyebab risiko bencana;
5. Memperkuat kesiapan menghadapi bencana pada semua tingkatan masyarakat agar respons yang dilakukan lebih efektif.

Selama enam PELITA upaya penanggulangan bencana berjalan melalui mekanisme yang sepenuhnya dikendalikan pemerintah, terutama pemerintah pusat. Akibat dari dominasi pemerintah pusat di dalam upaya penanggulangan bencana, maka dampak yang dirasakan adalah:

- Ketergantungan daerah terhadap pemerintah pusat sangat tinggi, sehingga setiap terjadi bencana betapapun kecilnya, daerah selalu meminta bantuan kepada pusat;
- Kemampuan daerah dalam menanggulangi bencana tidak meningkat, sebagai akibat ketergantungan tersebut;
- Keterlambatan dalam penanggulangan bencana, mengingat luasnya wilayah negara Indonesia dan sebagian besar masih mengandalkan pada kemampuan pusat.

Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, di mana kewenangan penanggulangan bencana menjadi tanggungjawab daerah, maka sudah selayaknya pemerintah pusat mulai meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dan masyarakatnya untuk dapat secara mandiri mengatasi permasalahan bencana di daerahnya. Oleh karena itu, pendekatan melalui paradigma pengurangan risiko merupakan jawaban yang tepat untuk melakukan upaya penanggulangan bencana pada era otonomi daerah.

2.2 Karakteristik Bencana di Indonesia

Sebagai langkah awal dalam upaya penanggulangan bencana adalah identifikasi karakteristik bencana. Karakteristik bencana yang mengancam di Indonesia ini perlu dipahami oleh aparat pemerintah dan masyarakat terutama yang tinggal di wilayah yang rawan bencana. Upaya mengenal karakteristik bencana yang sering terjadi di Indonesia merupakan suatu upaya mitigasi karena dengan pengenalan karakteristik tersebut, kita dapat memahami perilaku dari ancaman sehingga dapat diambil langkah-langkah yang diperlukan dalam mengatasinya atau paling tidak mengurangi kemungkinan dampak yang ditimbulkannya. Salah satu penyebab timbulnya bencana di Indonesia adalah kurangnya pemahaman terhadap karakteristik ancaman bencana. Sering kali seolah-olah bencana terjadi secara tiba-tiba sehingga masyarakat kurang siap menghadapinya, akibatnya timbul banyak kerugian bahkan korban jiwa. Padahal sebagian besar bencana dapat diprediksi waktu kejadiannya dengan tingkat ketepatan peramalan sangat tergantung dari ketersediaan dan kesiapan alat serta sumber daya manusia.

Bencana adalah seluruh peristiwa yang terjadi di permukaan bumi yang menyebabkan terjadinya korban, baik harta benda dan nyawa. Di dalam undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 pasal 1 disebutkan bahwa bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam dan/atau faktor nonalam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak psikologis. 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 nonalam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit. Bencana sosial adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang diakibatkan oleh manusia yang meliputi konflik sosial antarkelompok atau antar komunitas masyarakat dan teror.

Bencana dapat terjadi jika ada: bahaya atau ancaman, kerentanan, dan pemicu kejadian. Bencana bersifat antroposentris, maksudnya adalah bahwa bencana mempunyai karakteristik tertentu, yaitu:

- b. tolak ukur bencana adalah kemanusiaan (*humanity*), bukan alam (*natural*),
- c. bencana sangat terkait dengan manusia dan komunitasnya dalam menghadapi ancaman bahaya alam,
- d. jika proses alam tidak mengancam jiwa/ kehidupan manusia, maka fenomena alam itu sekedar peristiwa biasa,
- e. proses alam selalu terjadi tetapi akar penyebab bencana adalah kerentanan yang diciptakan sendiri oleh manusia atau komunitas,
- f. kejadian alam mungkin berlangsung cepat atau mendadak, tetapi bencana merupakan akibat dari sifat kemanusiaan (pengambilan keputusan, perilaku, nilai-nilai dan kegiatan-kegiatan) yang berlangsung dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan karakteristik bencana di Indonesia dipengaruhi oleh posisi geologis, posisi astronomis, dan perilaku manusianya yang menghasilkan berbagai bencana. Bakornas menginventarisir karakteristik bencana di Indonesia, yaitu:

1. Banjir

Banjir merupakan kondisi dimana permukaan air melebihi kondisi normal yang disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya oleh hujan lebat, pasang air laut,

kegagalan bangunan air buatan manusia, maupun disebabkan oleh peristiwa runtuhnya bendungan alam. Banjir mengakibatkan kerugian berupa korban manusia dan harta benda, baik milik perorangan maupun umum yang dapat mengganggu dan melumpuhkan aktivitas sosial ekonomi penduduk. Salah satu jenis banjir yang dianggap menakutkan adalah banjir bandang yang mempunyai ciri berlangsung dengan cepat dan mendadak, sehingga banyak menimbulkan korban jiwa karena manusia tidak mempunyai kesempatan menyelamatkan diri.

2. Tanah longsor

Tanah longsor merupakan salah satu jenis gerakan massa tanah atau batuan, ataupun percampuran keduanya, menuruni atau keluar lereng akibat dari terganggunya kestabilan tanah atau batuan penyusun lereng tersebut. Tanah longsor terjadi karena ada gangguan kestabilan pada tanah/batuan penyusun lereng. Penyebab tanah longsor dibedakan menjadi penyebab yang berupa faktor pengontrol gangguan kestabilan lereng dan proses pemicu longsor. Tanah longsor menyebabkan kerugian harta dan benda, terutama pada pemukiman yang dibangun pada daerah berlereng terjal.

3. Kekeringan

Kekeringan merupakan peristiwa dimana ketersediaan air jauh dibawah kebutuhan untuk kebutuhan hidup, pertanian, kegiatan ekonomi dan lingkungan. Kekeringan terjadi secara alamiah maupun karena kesalahan manusia dalam merencanakan pembangunan. Kekeringan akan berdampak pada kesehatan manusia, tanaman serta hewan baik secara langsung maupun tidak. Kekeringan juga dapat berdampak sosial karena dapat menyebabkan konflik antar petani, antar daerah, bahkan antar kelompok masyarakat yang lebih luas.

4. Kebakaran hutan dan lahan

Kebakaran hutan dan lahan adalah perubahan langsung atau tidak langsung terhadap sifat-sifat fisik dan atau hayatinya yang menyebabkan kurang berfungsinya hutan atau lahan dalam menunjang kehidupan yang berkelanjutan sebagai akibat penggunaan api yang tidak terkendali maupun faktor alam yang dapat mengakibatkan terjadinya kebakaran hutan atau lahan. Kebakaran hutan dapat menyebabkan terjadinya kerusakan ekologis, hilangnya kekayaan alam, penyebab longsor, penurunan kualitas kesehatan masyarakat, turunnya pendapatan masyarakat, dan hilangnya aset negara.

5. Angin badai

Angin badai merupakan pusaran angin kencang dengan kecepatan angin 120 km/jam atau lebih yang terjadi di wilayah tropis di antara garis balik utara dan selatan, kecuali di daerah-daerah yang sangat dekat dengan khatulistiwa. Penyebab angin badai adalah perbedaan tekanan dalam suatu sistem cuaca. Angin paling kencang yang terjadi di daerah tropis ini umumnya berpusar dengan radius ratusan kilometer di sekitar daerah sistem tekanan rendah yang ekstrem. Angin badai disebut juga taifun, siklon dan hurricane. Angin badai merusak apapun yang ditemui, baik bangunan, tanaman, tiang listrik, kapal-kapal di laut, dan menyebabkan korban jiwa yang tidak sedikit.

6. Gelombang pasang

Gelombang pasang adalah gelombang yang ditimbulkan oleh gaya tarik menarik antara bumi dengan planet-planet lain, terutama dengan bulan dan matahari. Gelombang ini mempunyai periode sekitar 12,4 jam dengan 24 jam. Gelombang pasang juga disebabkan oleh gempa di dasar laut dan badai yang sifatnya mendadak. Gelombang pasang dapat diperkirakan karena periodenya relatif rutin, tetapi gelombang pasang yang berupa tsunami bisanya terjadi dengan tiba-tiba. Gelombang pasang merusak bangunan di sepanjang pesisir, fasilitas umum, dan secara pasti mengikis areal pertambakan dan persawahan. Pada kota-kota tertentu, dampak gelombang pasang diperparah dengan penurunan permukaan tanah yang menyebabkan suatu kota mengalami banjir permanen.

7. Gempa bumi

Gempa bumi adalah berguncangnya bumi yang disebabkan oleh tumbukan antar lempeng bumi, aktivitas gunung api, dan runtuhannya batuan. Gempa bumi merupakan peristiwa pelepasan energi yang menyebabkan dislokasi (pergeseran) pada bagian dalam bumi secara tiba-tiba. Dari semua penyebab gempa bumi, pergeseran antar lempeng menghasilkan gempa yang relatif keras. Gempa bumi dapat merusak bangunan pemukiman, jembatan, gedung-gedung dan menyebabkan korban jiwa.

8. Letusan gunung api

Gunung api adalah bentuk timbunan kerucut di permukaan bumi yang dibangun oleh timbunan rempah letusan, atau tempat munculnya batu lelehan (magma) yang berasal dari dalam bumi. Letusan gunungapi disebabkan oleh pencairan magma dari dalam bumi yang berasosiasi dengan arus konveksi panas, proses tektonik dari pergerakan dan pembentukan lempeng/kulit bumi, dan akumulasi tekanan dan

temperatur dari fluida magma menimbulkan pelepasan energi. Bahaya primer dari peristiwa letusan gunung api adalah awan panas, lontaran material pijar, hujan abu, lava, gas beracun, tsunami. Bila suatu gunung meletus akan terjadi penumpukan material dalam berbagai ukuran di sekitar puncak dan lereng. Pada saat musim hujan tiba, maka tumpukan material tersebut akan terbawa air dalam volume besar yang disebut lahar dingin, dan tidak kalah bahayanya dengan bahaya primer.

2.3 Logistik Bencana & Manajemen Logistik Bencana (*Humanitarian Logistik*)

Kecenderungan ini, sejauh yang penulis baca dari berbagai tulisan di berbagai jurnal maupun di beberapa situs terkait, sebenarnya merupakan *trend* di tingkatan global yang sudah diprediksi sebelumnya. Sekali lagi, Indonesia termasuk salah satu negara yang berada dalam garis kecenderungan di atas, sebagaimana sering kita dengar dan baca dari berbagai sumber berita. Dengan demikian menjadi jelas, bahwa manajemen bencana menyamakannya dengan *emergency management* (manajemen kedaruratan) di semua “siklus hidup” bencana mutlak diperlukan. Uraian di atas memaparkan salah satu isu penting di dalam konteks pengelolaan bencana tersebut, yaitu aspek logistik.

2.3.1 Logistik Bencana

Istilah logistik bencana dapat dikatakan terminologi *humanitarian logistics* atau *emergency logistics*. Istilah ini, dengan menyarikan pengertian dari beberapa sumber, dapat dipahami sebagai “proses perencanaan, penerapan, dan pengawasan/pengendalian pengaliran maupun penyimpanan berbagai barang dan material maupun informasi yang efektif maupun efisien dari sisi biaya, dari titik asal hingga sampai ke titik penggunaan oleh para korban bencana, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan para pengguna tersebut. Sehingga terlihat adanya beberapa kata kunci: proses, perencanaan, penerapan, pengawasan, pengaliran, penyimpanan, barang/bantuan, informasi, efisiensi, efektivitas, titik asal, titik penggunaan, dan (terutama) pengguna atau para korban.

Sebagai bidang yang masih baru, setidaknya terdapat kebutuhan-kebutuhan riil berikut ini di dalam kaitannya dengan logistik bencana:

1. Penentuan lokasi pusat distribusi bantuan maupun lokasi pengungsian sementara;

2. Penentuan skema alokasi bantuan (baik berupa barang maupun tenaga medis/ paramedis) secara efektif dan efisien;
3. Perancangan jaringan distribusi bantuan yang mampu meningkatkan kinerja pemberian bantuan di masa mendatang;
4. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di dalam membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari berlangsungnya tiga aktivitas pertama.

Logistik kemanusiaan diartikan sebagai proses perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian efisien, penghematan biaya aliran dan penyimpanan barang dan bahan serta informasi terkait, dari titik asal ke titik konsumsi untuk tujuan memenuhi persyaratan penerima manfaat akhir ini. Logistik bencana ini perlu direncanakan, seperti pada gambar berikut bahwa kondisi darurat bisa terjadi dengan tiba-tiba seperti bencana gempa bumi, bencana alam, terorisme, kebocoran bahan kimia, sedangkan bencana yang sifatnya lambat tidak tiba-tiba seperti krisis politik, kekeringan, pengungsi, kemiskinan.

	Natural	Man-made
Sudden-onset	Earthquake Hurricane Tornadoes	Terrorist Attack Coup d'Etat Chemical leak
Slow-onset	Famine Drought Poverty	Political Crisis Refugee Crisis

Figure 1 Explaining disasters.

(Sumber : LN Van Wassenhove, 2006)

Pentingnya Logistik Penanggulangan Bencana

Terancamnya kelangsungan hidup seseorang maupun sekelompok orang yang sedang mengalami bencana jelas merupakan salah satu penjelasan mengapa logistik bencana amatlah penting. Lebih detail, Thomas dan Kopczak (2005) mengemukakan alasan-alasan berikut mengenai pentingnya logistik bencana:

1. Logistik bencana amatlah krusial di dalam kaitannya dengan efektivitas dan kecepatan respons dari program-program bantuan bencana, misalnya kesehatan, makanan, lokasi bagi para pengungsi, air, dan sanitasi;
2. Penyediaan dan transportasi bantuan bagi korban bencana merupakan salah satu bagian paling mahal di dalam upaya-upaya pemberian bantuan; dan

3. Data yang tersimpan baik dari berlangsungnya logistik bencana amat berguna sebagai bahan kajian pasca-bencana.

Menurut Thomas dan Kopczak (2005), dalam Oktarina R (2011), Logistik bencana merupakan proses perencanaan, implementasi dan pengendalian yang efektif dan efisien dari aliran dan penyimpanan barang dan material juga informasi yang diperlukan dari titik awal ke titik konsumsi dengan tujuan untuk meringankan penderitaan korban bencana .

2.3.2 Manajemen Logistik Bencana

Manajemen logistik bencana merupakan logistik kemanusiaan (*Humanitarian logistic*), membangun sistem manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana, merupakan suatu sistem yang menjelaskan tentang logistik dan peralatan yang dibutuhkan untuk menanggulangi bencana pada masa pra-bencana, pada saat terjadi bencana dan pada pasca bencana. Sistem manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana merupakan suatu sistem yang memenuhi persyaratan antaralain sebagai berikut :

1. Dukungan logistik dan peralatan yang dibutuhkan harus tepat waktu, tepat tempat, tepat jumlah, tepat kualitas, tepat kebutuhan dan tepat sasaran, berdasarkan skala prioritas dan standar pelayanan.
2. Sistem transportasi memerlukan improvisasi dan kreatifitas di lapangan, baik melalui darat, laut, sungai, danau maupun udara.
3. Distribusi logistik dan peralatan memerlukan cara-cara penyampaian yang khusus (antara lain karena keterbatasan transportasi, penyebaran kejadian, keterisolasian ketika terjadi bencana).
4. Inventarisasi kebutuhan, pengadaan, penyimpanan dan penyampaian sampai dengan pertanggung jawaban logistik dan peralatan kepada yang terkena bencana memerlukan sistem manajemen khusus.
5. Memperhatikan dinamika pergerakan masyarakat korban bencana.
6. Koordinasi dan prioritas penggunaan alat transportasi yang terbatas.
7. Kemungkinan bantuan dari pihak militer, kepolisian, badan usaha, lembaga swadaya masyarakat maupun instansi terkait lainnya baik dari dalam maupun luar negeri, atas komando yang berwenang.
8. Memperhatikan rantai pasokan yang efektif dan efisien.

Faktor utama yang dapat mendukung berjalannya sistem logistik dan peralatan untuk penanggulangan bencana adalah: kemampuan infrastruktur, ketersediaan dan jumlah alat transportasi penanggulangan bencana baik secara nasional, regional, lokal maupun setempat. Perlu dipertimbangkan faktor politis dan konflik di masyarakat. Efektifitas sistem logistik dan peralatan ini sangat dipengaruhi oleh sistem informasi dan pengendaliannya.

Rantai pasokan dalam sistem manajemen logistik dan peralatan berdasar kepada:

1. Tempat atau titik masuknya logistik,
2. Gudang utama,
3. Gudang penyalur,
4. Gudang penyimpanan terakhir di pos komando.

Proses Manajemen logistik dan peralatan dalam penanggulangan bencana ini meliputi delapan tahapan terdiri dari:

- A. Perencanaan/Inventarisasi Kebutuhan
- B. Pengadaan dan/atau Penerimaan
- C. Pergudangan dan/atau Penyimpanan
- D. Pendistribusian
- E. Pengangkutan
- F. Penerimaan di tujuan
- G. Penghapusan
- H. Pertanggungjawaban

Pedoman manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana menganut pola penyelenggaraan suatu sistem yang melibatkan beberapa lembaga atau sistem kelembagaan dalam berbagai tingkatan territorial wilayah, mulai dari: A. Tingkat Nasional, B. Tingkat Provinsi, C. Tingkat Kabupaten/Kota. Dengan melibatkan banyak kelembagaan ini berbagai konsekuensi akan terjadi termasuk di dalamnya adalah sistem manajemen yang mengikuti fungsinya, sistem komando, sistem operasi, sistem perencanaan, sistem administrasi dan keuangan, sistem komunikasi dan sistem transportasi. Masing-masing tingkat kelembagaan dalam melaksanakan manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana menggunakan pedoman delapan tahapan manajemen logistik dan peralatan, yang pada masing-masing tingkat lembaga

penyelenggara memiliki ciri-ciri khusus sebagai konsekuensi sesuai dengan tingkat kewenangannya.

Perlunya manajemen logistik bencana di semua level yang terkoordinasi rapi (baik yang berupa persiapan, mitigasi, tanggap-darurat, pemulihan, maupun pengembangan) dan perlunya pembentukan badan/divisi khususnya baik di tingkat pusat, propinsi, maupun kabupaten/ kota madya yang bertugas mempersiapkan dan mematangkan pola siklus manajemen logistik bencana di tingkat nasional, regional, maupun kabupaten. Penulis juga berpendapat bahwa kita juga harus memberikan apresiasi penuh terhadap apa yang telah dilakukan oleh berbagai pihak di dalam kedua hal tersebut, dan pada saat yang sama mendorong dilakukannya penyempurnaan secara terus-menerus.

Sedangkan dalam kaitannya dengan logistik dalam konteks manajemen logistik bencana, penulis melihat bahwa saran-saran di beberapa artikel penelitian berikut ini penting untuk diwujudkan:

1. Keharusan untuk menemukan cara-cara yang lebih baik di dalam menyediakan bantuan bagi para korban bencana (McEntire, 1999; Thomas, 2005). Di sisi yang lain, berbagai pusat penelitian bencana perlu mengembangkan kajiannya hingga aspek logistik bencana termasuk di dalamnya.
2. Perlunya mempersiapkan kader-kader yang memiliki keahlian di dalam menangani logistik bencana (Perry, 2007), dan terutama bertugas untuk mengelola penyediaan serta pengiriman pasokan bantuan bagi korban bencana.

Kader-kader logistik bencana mencakup dua pihak:

1. personalia yang ada atau terorganisir di dalam lembaga/ badan yang dibentuk untuk kepentingan manajemen bencana maupun di dalam pusat-pusat kajian bencana, dan
2. personalia yang merupakan warga masyarakat di lokasi-lokasi yang rawan bencana dan berfungsi sebagai kader logistik bencana khususnya maupun pengelolaan bencana secara umum di tingkat lapangan, yang mengetahui persis nilai-nilai maupun tradisi masyarakat setempat di dalam menanggapi bencana.

Bersama-sama kedua pihak tersebut perlu melakukan *sharing* pengalaman dan pengetahuan mereka, sehingga diharapkan kompetensi mereka untuk menangani logistik bencana akan meningkat dan bermuara pada

bertambahnya peran serta mereka di dalam penanganan bencana di ruang lingkungannya masing-masing di satu sisi serta berkurangnya hambatan-hambatan lapangan di dalam penanganan logistik bencana maupun manajemen bencana secara umum.

3. Perlunya menyertakan solusi teknologi yang fleksibel (Thomas dan Kopczak, 2005).

Sekali lagi, peranan pusat-pusat kajian bencana untuk mengembangkan teknologi yang mendukung proses penyediaan, distribusi, dan pelacakan barang-barang bantuan bencana serta proses pelaporannya amat diperlukan.

Terlihat mudah dikatakan, namun keberhasilannya memerlukan kerja keras, komitmen yang sungguh-sungguh, serta konsistensi pelaksanaan. Hal ini mengingat karakteristik bencana itu sendiri: seringkali berlangsung secara mendadak (seperti banjir, tanah longsor, angin puting beliung, dan gempa bumi), tidak mudah untuk diprediksi, keputusan yang diambil harus sesegera mungkin (karena berkaitan dengan nyawa manusia), dan terjadi dalam kondisi informasi tentang pasokan bantuan maupun informasi tentang sarana dan prasarana transportasi yang tidak handal, tidak lengkap, atau bahkan tidak ada sama sekali. Apa lagi bencana (alam) yang akhir-akhir ini semakin mengakrabi kita dapat dikatakan sudah berevolusi menjadi bencana hibrida, yang merupakan salah satu kategori bencana dengan tingkat kompleksitas yang semakin bertambah.

Tujuan Manajemen Logistik untuk Bencana

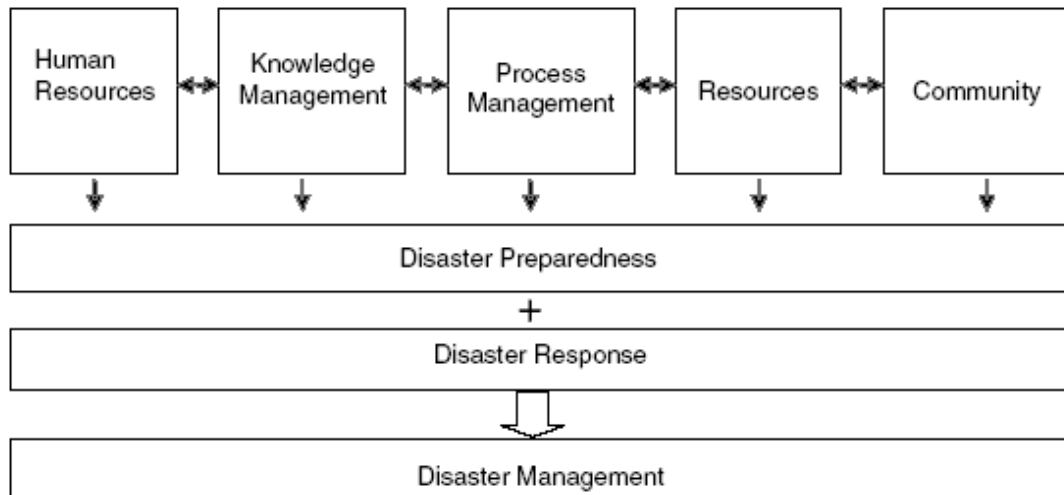
Tujuan dari manajemen logistik bencana adalah untuk memberikan panduan dan pedoman bagi pemangku kepentingan penanggulangan bencana agar bantuan logistik dan peralatan dapat didistribusikan kepada korban bencana secara efektif dan efisien. Maksud pedoman ini agar pengelolaan logistik dan peralatan dalam rangka penanggulangan bencana dapat dilaksanakan secara cepat, tepat, terpadu dan akuntabel.

Mengelola Rantai Pasokan

Sebuah rantai pasokan pada dasarnya adalah sebuah jaringan yang terdiri dari pemasok, produsen, distributor, pengecer dan pelanggan., dimana jaringan

mendukung tiga jenis 'aliran' produk fisik, aliran *reverse* produk kembali, pelayanan dan daur ulang, arus informasi, dan aliran keuangan.

Kesiapsiagaan terdiri dari lima elemen kunci yang harus di tempat untuk memproduksi efektif results :



Source: Samii R. et al 2002⁸ INSEAD Case No. 06/2002-5039

Figure 5 Creating effective disaster management.

- 1) Sumber Daya Manusia: memilih dan melatih orang-orang yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan, bertindak dan intervensi di mana dia akan lebih siap dan mampu merespon bencana lokal.
- 2) *Knowledge Management* mengelola pengetahuan proses kebencanaan belajar dari bencana sebelumnya dengan menangkap, modifikasi dan mentransfer pengetahuan tentang logistik operasi.
- 3) Manajemen proses siaga bencana, operasi dan manajemen proses: logistik mengenali sebagai peran sentral dalam menyiapkan barang, perjanjian dan sarana yang dibutuhkan untuk memindahkan sumber daya manajemen rantai pasokan ini juga berarti memiliki alternatif pemasok, model transportasi dan perdagangan jalur di tempat.
- 4) Sumber daya / infrastruktur keuangan, sumber mempersiapkan uang yang cukup dan sumber daya keuangan untuk mempersiapkan dan memulai operasi dan memastikan bahwa mereka berjalan semulus mungkin.
- 5) Masyarakat komunitas: menemukan cara yang efektif untuk berkolaborasi dengan pemain kunci lain seperti pemerintah, militer, bisnis dan organisasi.

Selain 5 faktor kunci tersebut masih kurang efektif dari pada organisasi yang memutuskan untuk bekerja sama dengan orang lain dan koordinasi yang efektif. Oleh karena itu, respon akan semakin membutuhkan kerjasama dan spesialisasi tugas antara kemanusiaan organisasi, serta peningkatan kolaborasi dengan militer, pemerintah dan bisnis.

2.4. Konsep Kompetensi

2.4.1. Definisi

Kemampuan manusia yang diwujudkan dengan karya, pengetahuan atau keterampilan, perilaku, sikap, motif dan/atau bakatnya ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dan biasa-biasa saja di tempat kerja.

- Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup *personality* atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu;
- Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi (superior) seseorang;
- Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Contoh kriteria adalah volume penjualan atau jumlah pelanggan yang dapat dipertahankan/dilayani.

2.4.2 Karakteristik Dasar Kompetensi

Berikut ini adalah 5 karakteristik kompetensi:

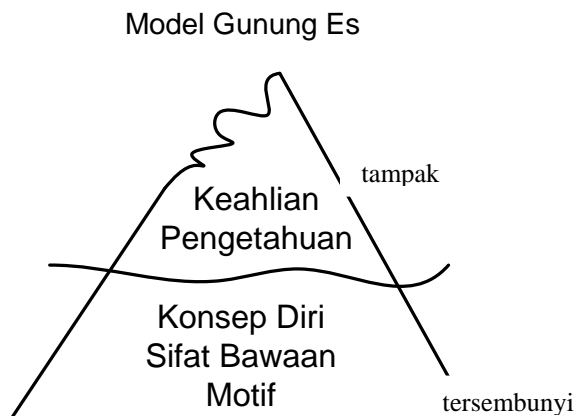
1. **Motif.** Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau tujuan sehingga lain dari yang lain;
2. **Bawaan.** Dapat berupa karakteristik fisik atau kebiasaan seseorang dalam merespon suatu situasi atau informasi tertentu. Contoh kompetensi bawaan penglihatan jauh yang baik diperlukan oleh seorang pilot. Pengendali emosi diri dan inisiatif yang tinggi merupakan kebiasaan merespon yang baik untuk petugas pemasaran;
3. **Pengetahuan Akademik.** Informasi yang dimiliki seseorang pada area yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. *Score*

pada tes pengetahuan seringkali kurang bermanfaat untuk memprediksi performansi di tempat kerja karena sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan akan dapat memprediksikan apa yang dapat dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan

4. **Keahlian (Skill)**. Kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental. Kompetensi keahlian mental atau kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Tipe atau level kompetensi memiliki implikasi praktis pada perencanaan sumber daya manusia. Sebagaimana digambarkan pada gambar di bawah ini, kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung untuk tampak, sedangkan konsep diri, sifat bawaan dan motif seringkali tersembunyi, sifatnya dalam dan terpusat pada personal. Pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, dan cara yang efektif untuk mempertahankan kemampuan ini yaitu dengan pelatihan.

Motif inti dan kompetensi dan sifat bawaan pada dasar gunung es sulit untuk diketahui dan dikembangkan, membutuhkan lebih banyak biaya untuk memilih karakteristik ini.



Gambar 1 Karakteristik Kompetensi

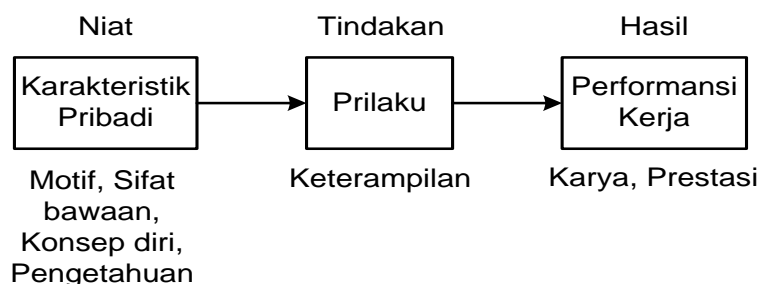
- Kompetensi yang tampak keahlian, pengetahuan bisa disebut sebagai **Hard Competency atau Hard Skill**.
- Kompetensi yang tersembunyi konsep, perilaku, sikap, bawaan bisa disebut sebagai **Soft Competency atau Soft Skill**.

Sikap dan nilai sama dengan kepercayaan diri, dapat diubah dengan pelatihan, psikoterapi, dan atau pengalaman positif sekalipun dengan waktu dan kesulitan yang

lebih besar. Beberapa organisasi menyeleksi pegawai berdasarkan pada pengetahuan yang nampak dan keahlian dengan mengasumsikan bahwa motif utama dan sifat akan dapat ditumbuhkan dengan manajemen yang baik. Hal ini seringkali membawa organisasi pada biaya yang tidak efisien. Pada pekerjaan yang kompleks, kompetensi inti (motif, sikap bawaan dan tata nilai) ditemukan relatif lebih penting dalam memprediksi performansi superior dibanding IQ, kepandaian atau prestasi akademis.

2.4.3 Hubungan Kausal

Motif, sifat bawaan dan konsep diri memprediksikan keahlian yang akhirnya akan memprediksikan performansi kerja seperti terlihat pada gambar 2. kompetensi meliputi keinginan/niat untuk berbuat sesuatu, dimana kekuatan motif dan sifat yang menyebabkan tindakan menjadi keluarannya. Sikap tanpa maksud tidak akan dapat mendefinisikan kompetensi. Salah satu contoh adalah manajemen dengan pengalaman. Tanpa mengetahui mengapa manajer melakukan hal tersebut, kita tidak akan mengetahui kompetensi yang sedang diperhatikan. Tindakan *behavior* termasuk pemikiran, dimana pemikiran berasal dan prediksi *behavior*. Misalnya motif, perencanaan atau pemikiran pemecahan masalah.



Gambar 2 Karakteristik Kompetensi
(Sumber : Spencer & Spencer, 1993)

Kriteria yang sering digunakan dalam studi kompetensi:

- **Performansi Superior.** Kriteria memilih sampel dengan kinerja superior artinya bila kinerja di plot dalam distribusi normal dalam statistic maka sampel dengan kinerja superior ini berada pada sebelah kanan setelah rata rata atau dengan ukuran satu standar deviasi di atas rata-rata, level ini dicapai oleh 1 dari 10 orang dalam situasi kerja yang diberikan.
- **Performansi Efektif.** Kriteria ini merupakan level minimum yang dapat diterima dalam pekerjaan, dalam praktek sehari-hari performansi efektif sering diambil pada tingkat prestasi rata-rata.

Kategori Kompetensi

Kompetensi dapat dikategorikan menjadi dua bagian :

- Kompetensi minimum (*threshold*), menunjukkan suatu tingkat kompetensi/karakteristik penting yang dibutuhkan seseorang dalam pekerjaannya agar efektif, namun belum mengakibatkan individu tersebut memiliki performansi superior atau diatas rata-rata;
- Kompetensi diferensiasi, tingkat kompetensi yang dapat membedakan performansi superior dan rata-rata

2.4.4 Pemanfaatan Kompetensi dalam Penataan SDM

Lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat mengalami perubahan yang semakin cepat, diantaranya meliputi:

- Peningkatan perubahan teknologi dan perubahan sosial yang besar serta perubahan gaya hidup masyarakat;
- Pergeseran pada ekonomi digital, *e-commerce*, yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang semakin tinggi;
- Persaingan global yang semakin intensif;
- Pasar yang terpecah-pecah dalam cakupan geografi yang luas sehingga menuntut spesialisasi bidang yang jelas;
- Gerakan anti diskriminasi yang memisahkan pekerja dan pelanggan berdasarkan ras, jenis kelamin, negara dan budaya yang akan semakin ditentang.

Hal tersebut menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan cepat pula. Salah satu strategi dalam melakukan perubahan organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia. Makin dirasa pentingnya Sumber Daya Manusia dalam menciptakan keberhasilan organisasi karena manusia selalu dapat bertahan dalam situasi seperti apapun karena kemampuannya untuk beradaptasi dan berkembang serta menciptakan nilai pada produk atau jasa dari organisasi.

Kecenderungan lingkungan usaha ini akan menciptakan pasar tenaga kerja yang membutuhkan pekerja yang berpengetahuan. Nilai tambah yang tinggi tak terelakkan bila pengetahuan dikelola untuk suatu kehidupan. Oleh karena itu, organisasi harus merespon perubahan yang terjadi dengan melakukan inovasi.

2.4.5 Kompetensi Penting di Masa Depan

Konsep kompetensi menjadi kebutuhan mutlak bagi keberhasilan organisasi di masa yang akan datang. Dari berbagai penelitian disimpulkan bahwa kompetensi para eksekutif, manajer dan pegawai yang memiliki performansi tinggi di organisasi.

Berikut beberapa contoh jenis kompetensi yang berdasarkan studi ditemukan sangat penting untuk para eksekutif :

- Berfikir Strategis;
- Kepemimpinan untuk suatu perubahan;
- Manajemen hubungan/jaringan kerja.

Berikut ini adalah contoh kompetensi yang penting untuk manajer:

- Fleksibilitas
- Kemampuan untuk mengimplementasikan perubahan
- Kewirausahaan untuk suatu inovasi
- Kemampuan untuk membina hubungan interpersonal
- Memobilisasi membuat pekerja merasa mampu dan termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar
- Memfasilitasi tim
- Kemudahan untuk bergerak dan berubah

Sedangkan contoh jenis kompetensi yang penting untuk pekerja antara lain:

- Fleksibilitas;
- Motivasi untuk mencari informasi dan kemampuan untuk mempelajarinya;
- Kemampuan untuk merencanakan target kerja yang lebih baik dan melaksanakannya;
- Motivasi kerja dibawah kondisi yang menegangkan;
- Kerja sama;
- Kepekaan dan kesediaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

(Sumber studi Spencer & Spencer)

2.4.6. Jenis-jenis Kompetensi yang sifatnya Soft Competencies

Menurut Spencer & Spencer (1993), Kompetensi terdiri dari 6 kelompok kompetensi generic :

1. Kemampuan Merencanakan dan Implementasi yang terdiri dari:
 - 1.1 Semangat berprestasi, Achievement Orientation ACH A, B & C)
 - 1.2 Concern for Order, Quality and Accuracy =(CO) (Ketelitian)

- 1.3 Initiative (INT A & B)
- 1.4 Information Seeking = Pencarian Informasi (INFO)
- 2. Kemampuan melayani yang terdiri dari:
 - 2.1 Interpersonal Understanding = Empati (IU A & B)
 - 2.2 Customer Service Orientation= Orientasi layanan (CSO A & B)
- 3. Kemampuan Memimpin yang terdiri dari:
 - 3.1 Impact and Influence= Mendukung & Mempengaruhi (IMP A & B)
 - 3.2 Organizational Awareness(Kesadaran berorganisasi) (OA A & B)
 - 3.3 Relationship Building(Membangun Hubungan) (RB A& B)
- 4. Kemampuan Manajerial
 - 4.1 Kerjasama tim
 - 4.2 Mengembangkan Orang lain
- 5. Kemampuan Kognitif atau Berpikir terdiri dari :
 - 5.1 Berpikir Analitis (BA)
 - 5.2 Berpikir Konseptual (BK)
 - 5.3 Keahlian Teknikal/Profesional/Keah. Manajerial (KTPM)
- 6. Kemampuan kepribadian, sikap dewasa terdiri dari :
 - 6.1 Pengendalian diri (PD)
 - 6.2 Percaya diri (PcD)
 - 6.3. Fleksibilitas
 - 6.4 Komitmen terhadap organisasi (KtO)

2.4.7 Kamus Kompetensi Manajerial (Sumber Perka no 13 BKN tahun 2011), yang dikembangkan berdasarkan penelitian adalah

Adaptasi terhadap Perubahan (AtP)

Mempertahankan efektivitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi, dan lingkungan yang berbeda.

Level Kompetensi	
1	Berupaya memahami perubahan secara positif
2	Berupaya menyesuaikan pendekatan pribadi sesuai dengan perubahan yang terjadi dengan bimbingan orang lain
3	Memodifikasi pendekatan pribadi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari situasi berbeda/baru
4	Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan
5	Mengantisipasi perubahan dan membuat penyesuaian jangka panjang dalam organisasi sebagai respon terhadap situasi

Analisis Strategis (AS)

Level Kompetensi	
1	Mempelajari informasi yang didapatkan untuk mencari pemecahan masalah.
2	Melakukan evaluasi masalah secara sistematis dan mendalam untuk membuat pilihan-pilihan strategis.
3	Memecahkan masalah kompleks dengan memprediksi dampak jangka panjang.
4	Menyiapkan langkah-langkah strategis untuk mengantisipasi dampak perubahan jangka panjang.
5	Mewujudkan langkah-langkah tindakan strategis untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Mengidentifikasi, menguraikan, menghubungkan masalah-masalah utama yang dihadapi dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang organisasi.

Berpikir Analisis (BA)

Mengidentifikasi, menguraikan, menghubungkan masalah-masalah yang ada serta membuat kesimpulan untuk mencari solusi

Level Kompetensi	
1	Mengetahui permasalahan yang dihadapi.
2	Mengidentifikasi permasalahan sederhana
3	Mengelompokkan informasi-informasi yang memiliki pola sama untuk mendapatkan dasar hubungan dari permasalahan.
4	Menentukan faktor penyebab utama.
5	Menentukan solusi pemecahan masalah

Berpikir Konseptual (BK)

Merumuskan atau membuat kesimpulan berupa teori, metode atau sistematika kerja berdasarkan informasi yang tersedia.

Level Kompetensi	
1	Mengumpulkan informasi untuk mengidentifikasi masalah.
2	Menggunakan informasi untuk mengidentifikasi masalah.
3	Mengidentifikasi pola hubungan dan memunculkan teori, metode atau sistematika kerja.
4	Membuat modifikasi metode pemecahan masalah yang paling efektif.
5	Mengkaji metode untuk membuat teori, metode atau sistem

Berorientasi pada Hasil (BpH)

Fokus terhadap usaha pribadi pada pencapaian hasil yang konsisten dengan tujuan organisasi.

Level Kompetensi	
1	Menetapkan tujuan dan bekerja untuk memenuhi harapan yang telah ditetapkan
2	Secara konsisten bekerja mencapai target/harapan yang melalui komitmen
3	Bekerja melebihi harapan dengan tujuan mendorong hasil dalam peningkatan
4	Mencari tantangan baru yang signifikan diluar lingkungan kerja saat ini.
5	Memberikan motivasi kepada orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya

Berorientasi pada Kualitas (BpK)

Melaksanakan tugas-tugas dengan mempertimbangkan semua aspek pekerjaan secara detil untuk mencapai mutu yang lebih baik.

Level Kompetensi	
1	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
2	Memperhatikan jalannya pelaksanaan tugas didukung dengan bahan yang
3	Mengamati prosedur kerja dengan cermat untuk mengantisipasi masalah yang timbul menetapkan standar kerja.
4	Membuat standar kerja baru untuk memperbaiki proses kerja agar efektif dan
5	Mengawasi jalannya pekerjaan untuk menghindari kesalahan dengan membuat

Berorientasi pada Pelayanan (BpP)

Memahami dan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dilingkup internal maupun eksternal organisasi agar tercipta kepuasan pelanggan.

Level Kompetensi	
1	Memberikan pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku.
2	Memberikan pelayanan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan pelanggan.
3	Mengevaluasi kebutuhan pelanggan untuk meningkatkan pelayanan.
4	Mengambil langkah-langkah antisipatif untuk memprediksi perubahan kebutuhan pelanggan.
5	Mengembangkan metode baru dalam meningkatkan pelayanan.

Fleksibilitas Berpikir (FB)

Menggunakan berbagai sudut pandang dalam menghadapi berbagai situasi.

Level Kompetensi	
1	Tidak mampu menerima pandangan dari orang lain.
2	Mengikuti alur pemikiran dari pandangan orang lain.
3	Berupaya mendapatkan pandangan dari berbagai pihak dalam menghadapi perubahan situasi.
4	Menyelaraskan sudut pandang pribadi dengan sudut pandang orang lain untuk menghadapi berbagai situasi.
5	Merubah sudut pandang pribadi sesuai dengan tuntutan organisasi.

Inisiatif (Ini)

Mengambil langkah-langkah aktif tanpa menunggu perintah untuk tujuan organisasi.

Level Kompetensi	
1	Bekerja menunggu perintah.
2	Menyelesaikan tugas rutin sesuai dengan prosedur.
3	Melakukan langkah aktif dalam proses penyelesaian pekerjaan.
4	Mengambil tindakan konstruktif untuk memperbaiki situasi kerja yang tidak kondusif.
5	Mengembangkan ide baru untuk menyelesaikan tugas yang menantang.

Inovasi (Inov)

Membuat solusi alternatif dalam situasi kerja dengan mencoba cara yang berbeda dan orisinil untuk mengatasi masalah.

Level Kompetensi	
1	Menganalisa kemungkinan cara-cara untuk menyelesaikan masalah.
2	Mencetuskan ide/gagasan yang telah diperbarui dalam penyelesaian tugas.
3	Mencari alternatif solusi potensial dalam pemecahan masalah.
4	Mengembangkan solusi-solusi alternatif baru dalam pemecahan masalah.
5	Mengimplementasikan ide/cara yang unik dan orisinil dalam menyelesaikan masalah.

Integritas (Int)

Bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan etika kerja dan menerapkan prinsip nilai yang berlaku dengan menjadikan dirinya sebagai panutan melalui tindakan nyata.

Level Kompetensi	
1	Konsisten dan berpegang pada etika dan tata nilai organisasi yang berlaku.
2	Secara terbuka menyatakan pandangan tentang ketidaketisan (meskipun hal itu akan merusak hubungan kerjanya).
3	Mengajak orang lain untuk membangun kepercayaan dan bekerja sesuai dengan etika organisasi yang berlaku.
4	Membangun pola cara kerja atau iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana yang dapat menumbuhkembangkan saling percaya.
5	Menjadi contoh bagi orang lain dalam bertindak/bekerja sesuai dengan nilai-nilai dan etika kerja.

Kegigihan (Kgg)

Bertahan pada rencana tindakan dengan aktivitas dan produktivitas yang tinggi serta tetap fokus sampai sasaran yang diinginkan tercapai atau tidak mungkin lagi dapat dicapai

Level Kompetensi	
1	Mengubah tujuan karena adanya hambatan.
2	Mempertahankan kestabilan stamina dan aktivitas yang dilakukan.
3	Tetap fokus pada aktivitas untuk mencapai tujuan utama.
4	Tetap berupaya mencari solusi dari hambatan yang dihadapi untuk mencapai tujuan.
5	Mencoba alternatif lain sampai tujuan utama tercapai atau tidak mungkin lagi dapat dicapai.

Kepemimpinan (Kp)

Tindakan meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung rencana kerja unit / organisasi.

Level Kompetensi	
1	Memberikan penjelasan kepada tim kerja.
2	Melakukan bimbingan kepada tim kerja.
3	Pendelegasian tugas dan wewenang.
4	Pengorganisasian sumber daya yang tersedia.
5	Membangun situasi yang kondusif.

Kepemimpinan Strategis (KpS)

Menciptakan kondisi masa depan organisasi dengan mempengaruhi, menggerakkan orang lain dan mengelola sumber daya energi.

Level Kompetensi	
1	Menjalankan program kegiatan yang sudah ada.
2	Menterjemahkan visi organisasi pada tujuan-tujuan yang dapat diukur.
3	Memahami visi organisasi untuk diwujudkan dalam program dan kegiatan kerja.
4	Menyelaraskan sistem, sumber daya dan lingkungan kerja.
5	Merumuskan visi organisasi sesuai dengan tantangan masa depan.

Kerja Sama (KS)

Menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan menjadi bagian dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan unit / organisasi.

Level Kompetensi	
1	Bersikap pasif dalam kelompok.
2	Mendukung tujuan dan keputusan kelompok dengan cara menyelesaikan tugas secara bersama.
3	Berpartisipasi dengan cara memberikan kontribusi.
4	Membantu rekan kerja/anggota tim yang mengalami kesulitan
5	Aktif memberikan semangat rekan/anggota tim untuk meningkatkan produktivitas kelompok

Ketabahan (Resilience)

Menangani masalah, tekanan, dan stress yang berkaitan dengan pekerjaan secara efektif, profesional, dan positif.

Level Kompetensi	
1	Menghadapi tekanan dengan sikap negatif.
2	Menghadapi tekanan yang dihadapi dengan diam.
3	Mengatasi tekanan dengan beralih pada aktivitas lain.
4	Tetap fokus dan stabil mempertahankan kinerja dalam situasi penuh tekanan.
5	Mengubah tekanan menjadi penyemangat dalam bekerja.

Komitmen Organisasi (KtO)

Kemauan dan kerelaan untuk menyelaraskan sikap dan perilaku pribadi dengan mengutamakan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Level Kompetensi	
1	Melakukan upaya penyesuaian terhadap norma-norma organisasi.
2	Menolong rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
3	Membela citra organisasi dalam berinteraksi dengan pihak luar.
4	Proaktif melakukan hal-hal di luar wewenang dan tanggungjawabnya.
5	Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan/kepentingan organisasi.

Komunikasi (Kom)

Berkomunikasi secara efektif melalui berbagai media dengan pihak lain baik secara individual maupun dalam kelompok dalam rangka meningkatkan kemajuan kerja.

Level Kompetensi	
1	Mendengarkan dan memahami argumentasi orang lain.
2	Menyampaikan informasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami.
3	Menyederhanakan informasi yang beragam dan kompleks secara sistematis.
4	Mengakomodir berbagai pendapat untuk mendapatkan kesimpulan terbaik.
5	Memberikan umpan balik yang membangun dengan menggunakan metode yang tepat.

Komunikasi Lisan (Kohlis)

Menyampaikan pendapat/ ide/ informasi secara lisan dengan menggunakan kata/kalimat yang mudah dimengerti orang, baik perorangan maupun dalam kelompok

Level Kompetensi	
1	Bereaksi atas pertanyaan orang lain dengan berbicara apa adanya
2	Memberikan tanggapan atas pertanyaan orang lain dengan menggunakan kalimat sederhana
3	Mengungkapkan pendapat/ ide/ informasi dengan kalimat yang sistematis dan dimengerti orang lain
4	Menggunakan gaya bahasa yang dapat dimengerti orang lain secara sistematis kepada orang lain yang berbeda latar belakangnya
5	Mengarahkan orang lain untuk memahami maksud pembicaraan dan mendukung idenya

Komunikasi Tertulis (Komtul)

Menyampaikan pendapat/ide/informasi secara jelas dengan menggunakan tulisan dan tata bahasa dengan baik dan benar.

Level Kompetensi	
1	Menyampaikan informasi seadanya sehingga sulit dipahami pembaca.
2	Menyampaikan informasi dalam bentuk tulisan sederhana dan dapat dipahami pembaca.
3	Menyampaikan informasi secara jelas dengan menggunakan metode penulisan yang baik dan benar.
4	Menuangkan ide/pendapat dalam bentuk tulisan secara sistematis dengan penulisan yang benar.
5	Menyampaikan ide/pendapat dengan menggunakan kaidah metode penulisan sehingga dapat dipahami pembaca.

Kreativitas (Kre)

Melakukan pendekatan yang berbeda melalui ide, metode dan teknik baru yang efektif untuk menyelesaikan masalah.

Level Kompetensi	
1	Menggunakan metode pemecahan masalah yang sudah ada.
2	Menggunakan metode pemecahan masalah yang berbeda sambil berpegang pada metode yang sudah baku
3	Aktif mengembangkan pemikiran baru untuk memperoleh pemecahan masalah yang sesuai.
4	Mengkombinasikan berbagai ide untuk memperoleh solusi baru yang efektif
5	Mengevaluasi pendekatan-pendekatan baru untuk menemukan pemecahan masalah yang paling efektif.

Manajemen Waktu (MW)

Mengelola waktu dan prioritas tanggung jawab sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Level Kompetensi	
1	Melaksanakan pekerjaan yang sudah ada tanpa mempertimbangkan waktu yang disediakan.
2	Menyusun beberapa kegiatan yang akan dilakukan dengan menentukan batas waktu yang telah ditetapkan.
3	Memperkirakan jangka waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.
4	Menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang diperlukan.
5	Menentukan prioritas pekerjaan disesuaikan dengan target waktu yang ada.

Membangun Hubungan Kerja (MHK)

Menjalin, membina, menjaga, serta mengembangkan hubungan dengan mitra kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Level Kompetensi	
1	Berusaha menjalin dan mempererat hubungan dengan pihak lain.
2	Mengadakan pertemuan dengan pihak lain dalam upaya menimbang kemungkinan adanya kerjasama.
3	Aktif menjalin dan menjaga hubungan formal dan informal dengan mitra kerja untuk memfasilitasi kesepakatan
4	Membuat kesepakatan hubungan kerjasama dengan pihak eksternal.
5	Melaksanakan hubungan kerjasama yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan organisasi.

Membangun Hubungan Kerjasama Strategis (MHKS)

Membangun dan mengembangkan hubungan kerjasama dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan berdampak jangka panjang pada kelompok, departemen dan organisasi.

Level Kompetensi	
1	Mencari kesempatan untuk menjalin hubungan kerjasama yang efektif.
2	Menjalin hubungan formal dan informal untuk mewujudkan tujuan organisasi.
3	Mengembangkan hubungan kerjasama yang saling menguntungkan
4	Membuat kesepakatan kerjasama strategis untuk kepentingan organisasi
5	Membangun komitmen untuk menetapkan kebijakan yang berdampak jangka panjang

Mengambil Resiko (BiIRis)

Keberanian mengambil tindakan untuk mendapat manfaat dengan telah mempertimbangkan kemungkinan kegagalan dan hasil yang buruk.

Level Kompetensi	
1	Mengidentifikasi kemungkinan resiko dari berbagai alternatif tindakan.
2	Mengidentifikasi konsekuensi atas tindakan yang akan diambil.
3	Berani melakukan tindakan berdasarkan perhitungan resiko.
4	Berani bertanggung jawab atas resiko yang telah diperhitungkan atas tindakan yang diambil.
5	Memiliki komitmen dalam mengambil tindakan yang beresiko.

Mengarahkan/Memberikan Perintah (MMP)

Memerintah dan mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan posisi dan kewenangannya.

Level Kompetensi	
1	Memberikan petunjuk secara rinci dan jelas tentang tugas yang diharapkan.
2	Menentukan batasan diri dengan memberikan ketegasan terhadap perilaku orang lain yang kurang sesuai.
3	Meminta orang lain untuk melakukan tugas/pekerjaan sesuai dengan posisi dan kewenangannya.
4	Secara konsisten membandingkan antara kinerja orang lain dengan standar yang telah ditetapkan.
5	Menuntut kinerja yang tinggi dengan menetapkan standar, sumber daya yang baik, kualitas dan pengawasan yang ketat.

Mengelola Konflik (MK)

Mengatasi persoalan sensitif yang terjadi pada orang lain dengan cara menyesuaikan nilai-nilai yang mereka pahami secara obyektif.

Level Kompetensi	
1	Mengklarifikasi situasi konflik dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber
2	Mengupayakan semua pihak untuk bersikap terbuka dan obyektif dengan gaya komunikasi yang sesuai untuk menyelesaikan konflik
3	Memberikan beberapa alternatif solusi dengan berbagai konsekuensinya berdasarkan fakta dan kondisi yang berlaku
4	Memfasilitasi solusi terbaik yang dapat diterima semua pihak
5	Mengantisipasi konflik lanjutan yang mungkin timbul

Mengembangkan Orang Lain (MOL)

Melakukan upaya untuk mendorong pengembangan orang lain agar dapat bekerja lebih optimal.

Level Kompetensi	
1	Mendapatkan gambaran tentang potensi diri yang dapat meningkatkan kinerja.
2	Memberikan pengarahan dan saran yang bermanfaat untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan.
3	Memberikan informasi, nasehat untuk meyakinkan bahwa orang lain mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja.
4	Membesarkan hati orang lain yang merasa tidak mampu atau gagal dalam menghadapi pekerjaan serta memberikan kesempatan untuk memperbaikinya.
5	Memberikan penghargaan secara terus menerus ketika kinerja yang diharapkan telah muncul dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Memfasilitasi Perubahan (MP)

Melakukan upaya perubahan organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat diterima oleh orang lain serta bertanggung jawab atas implementasi dari perubahan tersebut.

Level Kompetensi	
1	Melakukan perubahan bagi diri sendiri
2	Mendorong perubahan pada orang lain
3	Meyakinkan orang lain untuk menerima perubahan dengan menyelaraskan berbagai program terkait
4	Mengelola kompleksitas, kontradiksi, dan paradox atau mengurangi dampaknya untuk memperjelas arah dan memperlancar proses perubahan
5	Memimpin dan memastikan penerapan program-program perubahan di dalam organisasi

Negosiasi (Nego)

Meyakinkan orang lain melalui berbagai alternatif cara untuk mendapatkan kesepakatan bersama.

Level Kompetensi	
1	Mengidentifikasi alternatif-alternatif untuk kesepakatan.
2	Menjaga hubungan interpersonal agar tetap fokus pada tujuan.
3	Memecahkan permasalahan dengan cara bertukar pikiran untuk mencari pendekatan dan mengevaluasi secara terbuka.
4	Membangun dukungan bagi alternatif pilihan dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak terkait.
5	Membuat solusi yang saling menguntungkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan utama berbagai pihak.

Pembelajaran Berkelanjutan (PB)

Menerapkan ilmu pengetahuan, informasi, keterampilan baru untuk kelancaran pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

Level Kompetensi	
1	Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas kerja
2	Secara rutin menunjukkan usaha untuk mempelajari keterampilan atau kemampuan baru baik secara formal maupun informal
3	Secara berkesinambungan mempraktekkan hal-hal baru yang dipelajarinya untuk meningkatkan keterampilan
4	Bersedia mengambil pekerjaan dan tugas yang lebih menantang dengan bekal pengetahuan yang baru didapat
5	Memberi inspirasi dan memfasilitasi orang lain untuk belajar dan berkembang

Pencarian Informasi (PI)

Mengumpulkan data/informasi yang dibutuhkan secara sistematis untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan.

Level Kompetensi	
1	Berinisiatif untuk mengumpulkan informasi dari orang lain atau berbagai media yang terpercaya.
2	Menggali lebih dalam melalui pertanyaan pada orang lain yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menemukan akar permasalahan.
3	Mengelola informasi yang terkumpul dalam mempertimbangkan konsistensi data secara sistematis.
4	Melakukan pengkajian data yang dapat mendukung pengambilan kesimpulan maupun penyelesaian pekerjaan.
5	Menggunakan cara kerja atau kebiasaan sendiri melalui evaluasi dalam pengumpulan informasi.

Pendelegasian Wewenang (PW)

Melimpahkan kewenangan pengambilan keputusan kepada bawahan agar pelaksanaan pekerjaan lebih efisien dan efektif.

Level Kompetensi	
1	Menyerahkan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jenjang pangkat dan jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2	Menentukan pelimpahan kewenangan kepada bawahan yang sesuai dengan bidang tugas/kewenangannya.
3	Mempercayai kewenangan yang diberikan kepada bawahan untuk kelancaran tugas.
4	Memberikan bimbingan kepada bawahan yang disertai kewenangan apabila menemukan kesulitan dalam pelaksanaan tugas.
5	Memantau secara aktif pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui hasil kerja yang didelegasikan.

Pengambilan Keputusan (PK)

Mengambil tindakan secara cepat dan tepat dengan mempertimbangkan dampak serta bertanggung jawab dengan keputusannya.

Level Kompetensi	
1	Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
2	Mengumpulkan informasi-informasi dan dukungan dari lingkungan dalam pengambilan keputusan.
3	Membuat keputusan penyelesaian masalah dengan telah mempertimbangkan konsekuensinya.
4	Menetapkan keputusan yang dapat mengakomodir kepentingan semua pihak.

5	Memastikan pelaksanaan keputusan dengan memantau hasil-hasil dan membuat penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.
----------	---

Pengambilan Keputusan Strategis (PKS)

Membuat kebijakan dan tindakan yang cepat dan tepat sesuai kepentingan organisasi dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak dan dampak jangka panjang.

Level Kompetensi	
1	Mengumpulkan dan menganalisa informasi agar dapat menyelesaikan masalah yang timbul.
2	Membuat alternatif penyelesaian masalah berdasarkan hasil analisa dan aspek-aspek lain yang berpengaruh.
3	Melakukan evaluasi atas alternatif penyelesaian masalah dengan memperhitungkan dampak jangka panjang.
4	Menciptakan kebijakan yang cepat dan tepat mengakomodir kepentingan semua pihak.
5	Menetapkan kebijakan yang cepat dan tepat serta mengakomodir kepentingan semua pihak.

Pengaturan Kerja (PkJ)

Menentukan sistematika pelaksanaan pekerjaan yang efisien dengan efektivitas waktu dan sumber daya yang ada.

Level Kompetensi	
1	Mengenali tugas-tugas/ pekerjaan yang lebih penting dan kurang penting.
2	Memastikan perlengkapan yang terkait dengan pekerjaan telah tersedia sesuai kebutuhan.
3	Menyusun alokasi dan penggunaan waktu yang efektif untuk penyelesaian pekerjaan.
4	Mengkoordinasikan antara perencanaan kerja orang lain dan diri sendiri untuk menghindari masalah.
5	Memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.

Perbaikan Terus-menerus (PTM)

Mencari peluang untuk meningkatkan proses, sistem dan metode yang sudah ada untuk mendorong keandalan, kualitas, dan efisiensi pekerjaan.

Level Kompetensi	
1	Mengidentifikasi kebutuhan peningkatan dan perbaikan dalam proses kerja
2	Mengkaji proses yang ada untuk melihat adanya perbedaan antara persyaratan yang harus dipenuhi dan hasil yang telah diperoleh selama ini
3	Menemukan penyebab masalah serta hubungan antara situasi dan dampak yang ditimbulkan
4	Menciptakan ide-ide pemecahan masalah untuk menemukan solusi yang paling tepat
5	Mendorong budaya yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus untuk seluruh organisasi

Perencanaan dan Pengorganisasian (PP)

Menyusun rencana kerja dan tindakan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi.

Level Kompetensi	
1	Mengetahui jenis kegiatan berdasarkan kebutuhan organisasi.
2	Menentukan skala prioritas kegiatan kemudian menentukan sumber daya yang diperlukan.
3	Memprediksi permasalahan dan menyusun tahapan penyelesaian masalah yang timbul.
4	Menggunakan penyelesaian secara sistematis dalam menghadapi masalah dan membuat alternatif-alternatif untuk meningkatkan kinerja.
5	Merumuskan tindakan jangka panjang sesuai dengan tujuan organisasi.

Semangat Berprestasi (SB)

Dorongan untuk selalu meningkatkan kinerja dengan lebih baik dan di atas standar secara terus-menerus.

Level Kompetensi	
1	Bekerja tanpa menetapkan standar
2	Menyelesaikan tugas berdasarkan standar rata-rata
3	Menyelesaikan tugas dengan standar di atas rata-rata
4	Melakukan pembelajaran terhadap proses dan hasil pekerjaan unit kerja
5	Melakukan langkah-langkah perbaikan untuk mencapai kinerja unit yang optimal

Identifikasi Kebutuhan Kompetensi Jabatan/posisi

Dari studi pustaka Spencer & spencer, untuk menentukan kebutuhan standar Kompetensi Jabatan Adalah melalui tahapan sebagai berikut :

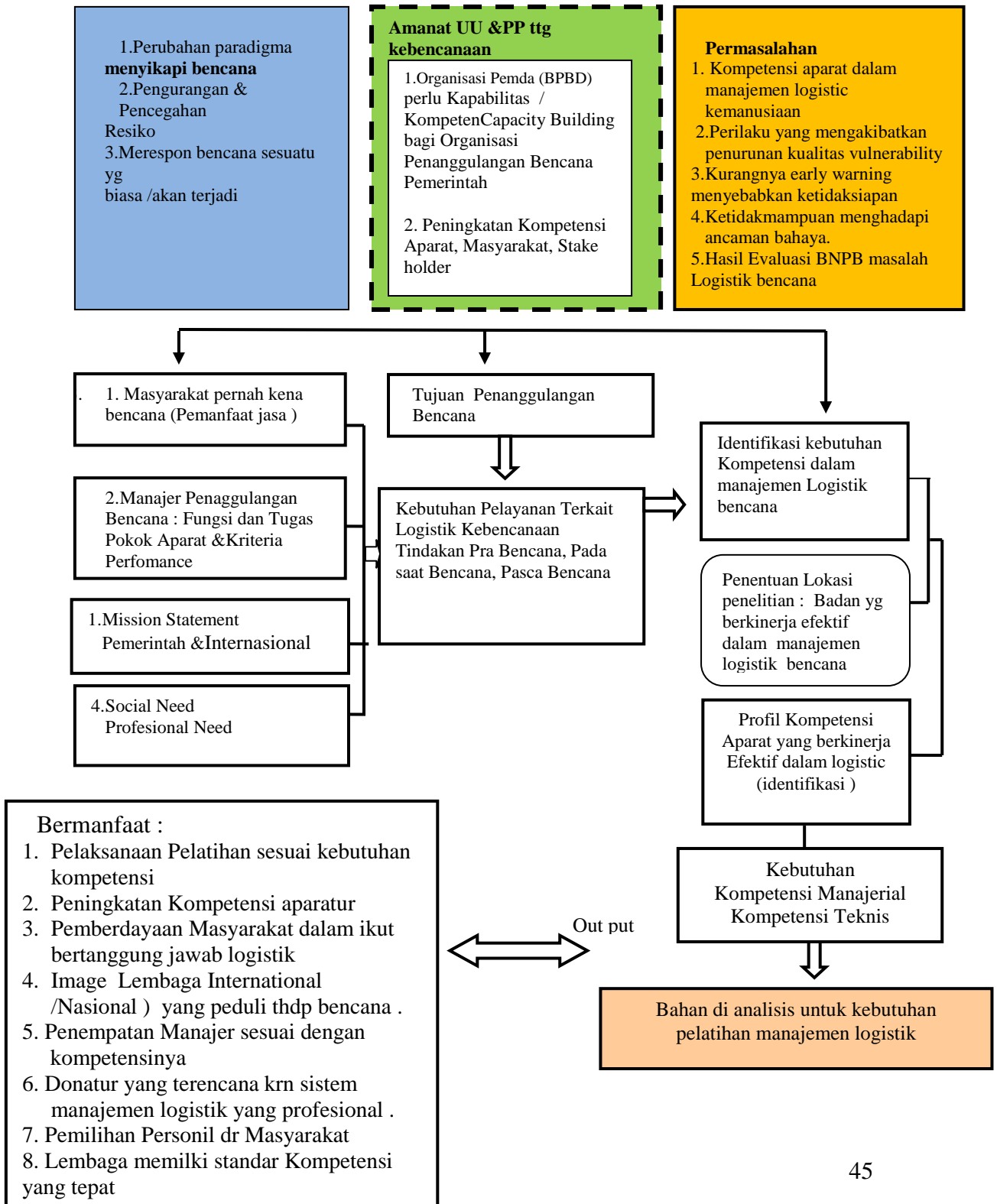
Identifikasi Kompetensi :



Gambar: Proses Pengukuran Kebutuhan Kompetensi Jabatan (sumber Spencer & Spencer 1993)

BAB III METODOLOGI

KERANGKA BERPIKIR DAN PETA JALAN PENYELESAIAN PENELITIAN TERAPAN ANALISIS KEBUTUHAN KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI UNTUK PELATIHAN LOGISTIK BENCANA



3.1 Kerangka Pikir Penelitian Penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi

Kerangka pikir penelitian penyusunan kurikulum berbasis kompetensi untuk pelatihan logistik bencana dilakukan dengan berbasis pada paradigma bahwa :

1. Penanggulangan bencana tidak lagi berfokus pada aspek tanggap darurat tetapi lebih pada keseluruhan Manajemenrisiko,
2. Perlindungan masyarakat dari ancaman bencana oleh pemerintah merupakan wujud pemenuhan hak asasi rakyat dan bukan semata mata karena kewajiban pemerintah,
3. Penanggulangan bencana bukan lagi hanya urusan pemerintah tetapi jugamenjadi urusan bersama masyarakat dan lembaga usaha, dimana pemerintah menjadi penanggungjawab utamanya.

Manajemen Logistik bencana merupakan bagian penanggulangan yang harus terencana, terlaksana dan terkoordinir dengan baik. Penyusunan kurikulum berbasis kompetensi dilakukan dengan mengidentifikasi Tugas Pokok aparatur pemerintah, kemudian wawancara masyarakat pengguna, lembaga/group professional serta tujuan yang hendak dicapai dengan konsep orientasi pada pelanggan atau konsep quality maka ditetapkan tujuan yang hendak dicapai, dan identifikasi proses bisnis logistik yang dibutuhkan pada pra, saat, pasca bencana. Dengan Konsep Spencer & Spencer(1993), hasil Identifikasi Kebutuhan Kompetensi (*JobCompetency requirement*) dikembangkan Pelatihan & Struktur Kurikulum, dengan menggunakan taksonomi bloom. Implikasi Praktis dari hasil Penelitian ini: adaptif atau fleksibel untuk pelatihan Sumber Daya Manusia/ aparat dengan basis kompetensi dengan level yang berbeda beda.

3.2 Studi Pendahuluan

Dilakukan untuk mendapatkan pemetaan proses logistik, hambatan-hambatandan sistem manajemen logistik yang kurang /tidak efektif maupun yang efektif. Studi pendahuluan dilakukan secara riil di BNPB Jakarta baik di Pusdiklat BNPB dibagian logistik dan peralatan. Serta proses pelatihan manajer bencana yang telahdilaksanakan melalui diskusi, FGD dan data-data/dokumen di dapat gambaran tugas-tugas manajer penanggulangan bencana di daerah atau disebut sebagai manajer tingkat silver (*silver grade*).

3.3 Penetapan Sampel atau responden

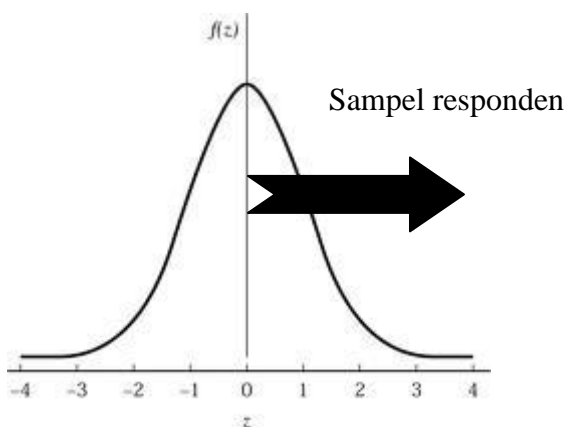
Studi penetapan responden atau tingkat manajer tingkat silver yaitu manajer penanggulangan bencana di daerah dengan pendekatan :

Manajer dengan Kinerja Superior. Kriteria ini ditentukan dengan ukuran:

1. Penilaian menurut Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yaitu Manajer tingkat Provinsi , tingkat Kabupaten, Kota, Daerah Istimewa
2. Kriteria Kinerja Superior adalah: penanggulangan logistik bencana yang memberdayakan masyarakat atau pendanaan yang bersumber dari masyarakat.
3. Atau bila diplot Kinerja BPBD oleh BNPB sampel berada disebelah kanan atau diatas rata-rata sebagai acuan dengan alasan:

Beberapa studi menunjukkan nilai ekonomis level performansi terhadap organisasi:

Untuk meningkatkan performansi, organisasi harus menggunakan karakteristik performansi superior sebagai dasar seleksi dan pengembangan pekerja. Kegagalan untuk melaksanakannya disebabkan kesalahan penentuan level performansi rata-rata organisasi.



Sampel Penelitian :

Sampel penelitian secara statistic di ambil yang memiliki prestasi diatas rata rata , seperti pada gambar samping .

Sampel Penelitian :

3.3.1 Penganugerahan BPBD Se Indonesia Terbaik

Dari BNPB, penganugerahan kepada BPBD baik di tingkat provinsi/kabupaten/kota dalam upaya penanggulangan bencana selama ini. Penganugerahan BPBD ini didasarkan pada beberapa kategori, antara lain pra bencana, tanggap darurat, pasca bencana, logistik dan peralatan, akuntabilitas, dan perencanaan, keuangan, dan kelembagaan. Berikut hasil prestasi penilaian dan penganugerahan kepada BPBD provinsi/kabupaten/kota terbaik 2012.

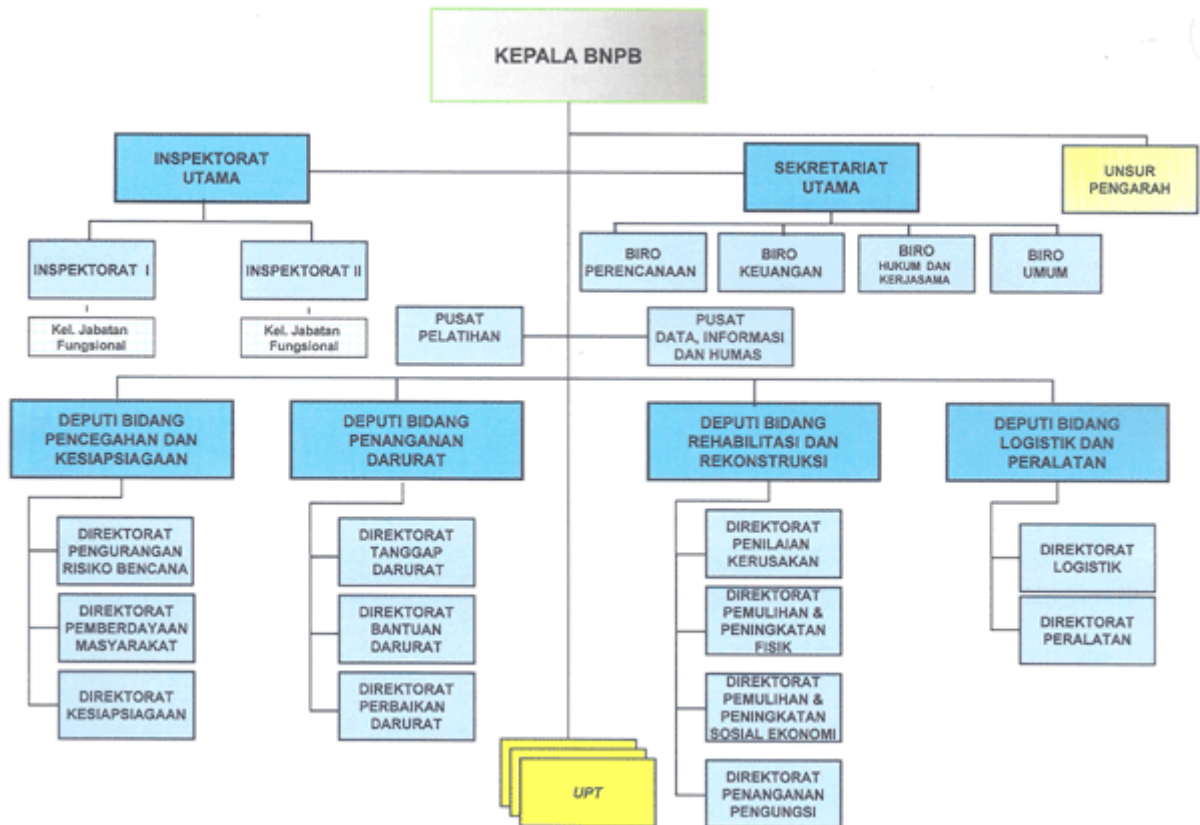
BPBD Provinsi Terbaik 2012:

No	Kategori	Juara I	Juara II	Juara III	Diambil Sampel Penelitian
1	Pra bencana	Sumatera Selatan	NTT	Jawa Barat	
2	Tanggap darurat	Sulawesi Utara	Jawa Tengah	Sumatera Selatan	Jawa Tengah I
3	Pasca bencana	Kalimantan Barat	Jawa Tengah	Jambi	
4	Logistic dan peralatan	Jawa Barat	Sumatera Selatan	NTB	Jawa Barat NTB
5	Akuntabilitas	Jawa Timur	Sumatera Barat	Sulawesi Selatan	
6	Perencanaan, keuangan, dan kelembagaan	Jambi	Sulawesi Utara	Kalimantan Barat	Kalimantan Barat

BPBD Kabupaten/Kota Terbaik 2012:

No	Kategori	Juara I	Juara II	Juara III	Diambil Sampel Penelitian
1	Pra bencana	Aceh Barat	Bojonegoro	Minahasa Utara	
2	Tanggap darurat	Cilacap	Aceh Barat	Bone Bolango	
3	Pasca bencana	Kapuas Hulu	Aceh Besar	Pacitan	
4	Logistic dan peralatan	Banjar	Cilacap	Kota Pontianak	Cilacap ,Pontianak
5	Akuntabilitas	Pati	Sleman	Banda Aceh	
6	Perencanaan, keuangan, dan kelembagaan	Aceh Barat	Kapuas Hulu	Pacitan	

3.3.2 Sample : BNPB



Untuk sampel yang berasal dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana diambil yang memiliki keterkaitannya dengan logistic dan peralatan yaitu :

Dari BNPB diambil Sampel sebagai responden adalah :

1. Deputi bidang Logistik dan peralatan
2. Direktur Logistik
3. Direktur Pemulihan & Peningkatan Fisik
4. Kepala Pusdiklat PB
5. Bagian Pusdiklat/ kurikulum

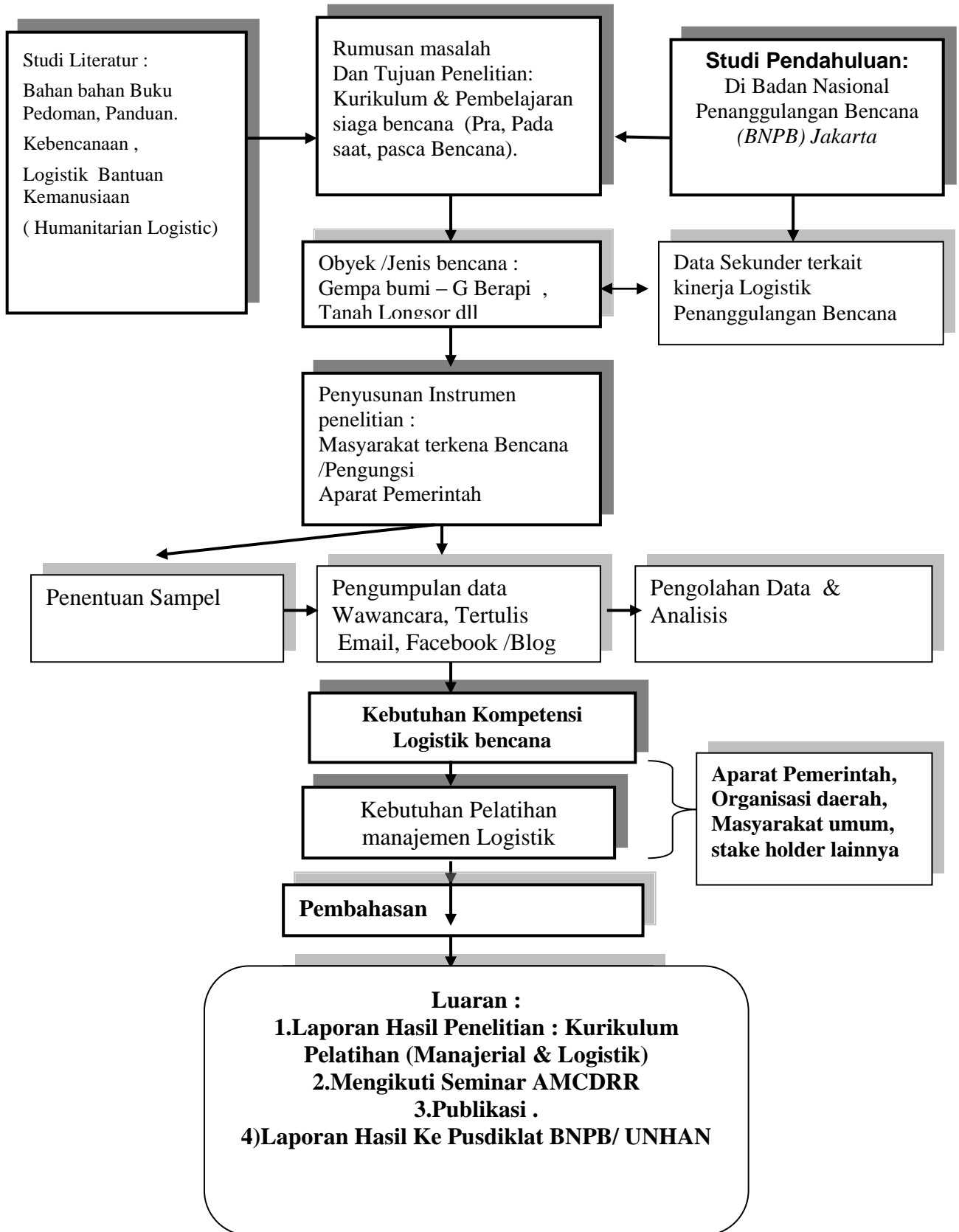
Daftar Sampel seluruhnya adalah

Diambil daerah Yogya yang pernah mendapat bencana gunung berapi dan gempa bumi, yang menurut precasting Gunung merapi perlu di waspadai dan masyarakat harus siap menghadapai dan menanggulangi bencana

	Sampel Manajer Penanggulangan Daerah/Pusat	Manajer tingkat Silver (orang)	Keterangan (Level Jabatan Responden)
	Provinsi DIY -Yogyakarta	2	Manajer Silver
	Kab Sleman	2	Manajer Silver
	Kab Kulon progo	4	Manajer Silver
	BNPB Pusat – Logistik	2	Manajer Tingkat atas
	BNPB Pemulihan & Peningkatan Fisik	1	Manajer Tingkat atas
	Pusdiklat BNPB	2	Manajer Tingkat Atas
	EX BNPB	1	Manajer
	Jawa Barat Propinsi	2	Manajer Silver
	Kab Cilacap	4	Manajer Silver
	Kalbar	1	Manajer Silver
	Kota Pontianak	1	Manajer Silver
	Sampel Badan Penanggulangan Bencana Non pemerintah		
	UN OCHA (hasil group)	1	Manajer
	Sampel Masyarakat yang terkena Bencana (group)	2	Yogya dan Jawa Barat
	Donatur Person	1	
	Donatur Organisasi (bank BJB)	1	

3.4 Tahapan Penelitian

Adapun tahapan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian :

Instrumen Penelitian yang diperlukan menyangkut:

Instrumen Penelitian	Konsep Yang digunakan	Kuesioner ditujukan kepada
Identifikasi Kebutuhan Kompetensi utk Logistik siaga bencana	Kompetensi Spencer & Spencer (1993) : Kompetensi terdiri dari Pengetahuan, Ketrampilan dan sikap perilaku Kamus Kompetensi Perka BKN no 13 2011	Aparat Pemerintah yang menangani bencana Lembaga independent
	Logistik (Konsep Logistik) Humanitarian	Idem
Identifikasi layanan kebutuhan Logistic	Wawancara pelayanan logistic oleh BPBD	Sample dari masyarakat yang korban bencana
Sampel Donatur	Pengalaman & Keinginan memberikan Logistik	Sampel Donatur

Level Kompetensi Manajerial dibuat berdasarkan :

Kompetensi Manajerial.

Level	Makna Level secara Umum
1	Memahami utk membina diri sendiri
2	Mampu membina orang lain, tim kerja
3	Mampu membina unit kerja dan mengintegrasikan dengan organisasi lain

Level Kompetensi Teknis dibuat berdasarkan :

Level	Makna Level secara Umum
1	Memahami , Aplikasi
2	Bertindak, mengatasi masalahnya
3	Ahli, Mahir

Tahapan kuesioner penelitian dikembangkan :

1. Studi Pendahuluan tentang kemampuan kemampuan yang dibutuhkan untuk menaggulangi siaga bencana
2. Mempelajari Tupoksi Manajer BPBD
3. Asumsi Menentukan Kompetensi Manajerial 10-15 buah sesuai literatur , kebijakan pemerintah Perka BKN no 13 tahun 2011
4. Uji Coba – perbaiki – uji coba – perbaiki
5. Menyusun format kuesioner

- Untuk Kompetensi Teknis diambil langsung saja levelnya, karena manajer daerah sifatnya langsung berarti harus level 3 bisa menggunakan .

3.6 Pengumpulan Data

Tahapan penyebaran kuesioner

- Melalui informasi Pusdiklat BNPB Pusat
- Manajer Manajer Pada waktu Rapat di Jakarta di BNPB atau di Pusdiklat
- Setelah dijelaskan, penyebaran bisa lewat email, Fax
- Langsung ke tempat kantor BPBD masing masing dengan wawancara ataupun menulis sendiri
- Langsung wawancara untuk mendapat informasi /dapat menggali informasi

3.7 Jadwal Pelaksanaan

Susunan jadwal pelaksanaan penelitian dan kegiatan survey dapat dijabarkan sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Bulan							Okt	Nov	Des
		April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept				
1	Studi/kunjungan ke BNPB/Pusdiklat										
2	Penyusunan Instrumen Survey										
3	Penyebaran kuesioner										
4	Penyebaran kuesioner yang kurang dan Pengolahan data										
5	Laporan Pendahuluan										
	Presentasi Kemajuan Laporan Penelitian										
6	Analisis dan Laporan Akhir										
7	Jurnal/lain lain, Seminar										
8	Laporan Akhir										
9	Presentasi Laporan Akhir										

Hasil Desain Instrumen Penelitian

Tabel . Hasil Identifikasi variabel Kompetensi Manajerial

No.	Kompetensi	Definisi	Kriteria Perilaku: level 1,2 dan 3
1	Kepemimpinan	Memiliki komitmen, kemampuan untuk mempengaruhi, meyakinkan & memotivasi untuk suatu tujuan	1. Menyampaikan ide dengan pendekatan interpersonal, mengendalikan kelompok 2. Meyakinkan agar pelaksanaan tugas-tugas efektif 3. Beritikad baik, memotivasi, mengendalikan kegiatan operasional lintas organisasi
2	Perencanaan & Pengorganisasian	Kemampuan menyusun rencana tahunan operasional, kontingensi alokasi mengoptimalkan sumber daya pelayanan	1. Menentukan prioritas tugas, kebutuhan informasi & sumber daya 2. Menyusun rencana kerja, sumber daya, anggaran, target 3. Membuat alternatif solusi untuk meningkatkan antisipasi, mengevaluasi kinerja
3	Kerjasama & Membangun Kemitraan	Kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi	1. Berpartisipasi aktif, member informasi utk efektifitas tim 2. Mendorong kerjasama 3. Menjalin kerjasama & berkolaborasi secara sinergis
4	Pengambilan keputusan & Penyelesaian Masalah	Mengambil tindakan keputusan cepat dan tepat serta bertanggung jawab terhadap dampaknya	1. Menganalisis permasalahan, penyebabnya & bersolusi praktis 2. Melihat masalah dari berbagai perspektif. Membuat solusi berdasarkan berbagai sudut pandang 3. Menganalisis permasalahan kompleks, mendorong organisasi lain bersama sama menyelesaikan masalah.
5	Pengendalian Diri	Kemampuan mengelola diri tetap positif & bekerja efektif walaupun adanya tekanan dari lingkungan	1. Menghadapi tekanan dengan diam 2. Menghadapi tekanan dengan tetap positif dan beraktivitas 3. Tetap fokus, berkinerja dalam situasi penuh tekanan
6	Pro Aktif	Kemampuan untuk mengambil langkah-langkah aktif tanpa menunggu perintah untuk tujuan organisasi	1. Mengerjakan pekerjaan lebih dari standar 2. Bertindak aktif dalam penyelesaian pekerjaan 3. Mengantisipasi dengan tindakan untuk mencegah masalah yang mungkin timbul di masa yang akan datang
7	Pencarian Informasi	Mengumpulkan data/informasi secara sistematis untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan	1. Menggali informasi 2. Mengelola & mengolah informasi secara sistematis 3. Melakukan pengkajian informasi guna pengambilan kesimpulan yang berkualitas
8	Komunikasi	Kemampuan menyampaikan informasi/ide yang mudah dimengerti, efektif, tepat.	1. Menyampaikan informasi sehingga mudah dipahami orang lain 2. Menyederhanakan informasi kompleks sehingga orang lain untuk bertindak positif 3. Mengakomodir berbagai pendapat untuk mendapatkan kesimpulan yang terbaik dan mengendalikan komunikasi secara efektif
9	Orientasi Pelayanan	Kemampuan memahami dan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dilingkup internal maupun eksternal organisasi	1. Memberikan pelayanan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan pelanggan 2. Mengevaluasi kebutuhan pelanggan untuk meningkatkan pelayanan 3. Mengambil langkah-langkah antisipatif untuk memprediksi perubahan kebutuhan pelanggan
10	Koordinasi, Kolaborasi Antar Fungsi	Kemampuan untuk melakukan kerjasama secara integratif antar individu maupun antar organisasi	1. Melakukan Koordinasi sebelum, pada saat dan sesudah penugasan 2. Mengevaluasi efektifitas fungsi koordinasi lintas unit kerja 3. Memberdayakan, menyusun kebijakan utk meningkatkan koordinasi lintas fungsi
11	Teknik Negosiasi	Kemampuan meyakinkan orang lain melalui berbagai alternatif cara untuk mendapatkan kesepakatan bersama	1. Menjaga hubungan interpersonal agar tetap fokus pada tujuan 2. Memecahkan permasalahan dengan cara bertukar pikiran untuk mencari pendekatan dan mengevaluasi secara terbuka 3. Membangun dukungan bagi alternatif pilihan dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak terkait
12	Sikap Profesional	Kemampuan menggunakan pengetahuan, keterampilan dengan sumberdaya organisasi secara efektif & efisien,	1. Memiliki standar kerja 2. Melaksanakan tugas sesuai standar secara efisien & efektif 3. Mengatasi permasalahan secara efisien & efektif
13	Fokus Terhadap Hasil	Kemampuan fokus terhadap usaha pada pencapaian kinerja	1. Secara konsisten bekerja mencapai target/harapan 2. Bekerja melebihi harapan dengan tujuan mendorong hasil 3. Mencari peluang baru untuk suatu peningkatan kinerja
14	Kreatif	Kemampuan membuat pendekatan yang berbeda, ide, metode dan teknik yang efektif untuk menyelesaikan masalah	1. Menggunakan metode pemecahan masalah yang berbeda 2. Aktif mengembangkan pemikiran baru untuk memperoleh pemecahan masalah yang sesuai 3. Mengkombinasikan berbagai ide untuk memperoleh solusi baru yang efektif

Instrumen untuk Manajer Penanggulangan Bencana Daerah

Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Survei Penelitian

Bandung, 1 Juli 2012

Kepada
Yth. Bapak/Ibu di lingkungan BPBD
DiTempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya **Penelitian Hibah Strategi Nasional** dari **Kementerian Pendidikan Nasional** khususnya untuk **Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi** untuk Tema **“Kebutuhan Pelatihan berbasis Kompetensi untuk Logistik bencana bagi Manajer Penanggulangan Bencana”** maka dengan ini saya atas nama ketua tim Peneliti, mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat memberi informasi yang terkait dengan kelogistikian bencana ini atau *Humanitarian logistic*.

Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Tim Peneliti

Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
(dyahk05@gmail.com . HP 0816600596)
Fax 022 2007633

NB: Koordinasi Penelitian ini telah dilakukan dengan BNPB (Pusdiklat, Direktorat Logistik dan Peralatan, Direktorat Pemulihan & Peningkatan Fisik , dan bagian lain yang terkait dengan logistik)

LEMBAR ISIAN (Mohon bisa dikembalikan keEmail :dyahk05@gmail.com atau fax 0222007898)

Isian ini dimaksudkan untuk penelitian guna menganalisa kebutuhan training tentang logistic bencana .

Nama :	Nama Jabatan :
Tanda Tangan:	Lama Menduduki : Jabatan Saat Ini
Email/HP :	Eselon :

Mohon dituliskan Tugas Pokok Bapak/Ibu terkait dengan Logistik Bencana

No	Tugas Pokok
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Mohon diisi dengan memberi (V) conteng dari 3 kotak yang disediakan utk setiap nomer hanya 1 conteng dan pilih sesuai kebutuhan tugas jabatan.

BAGIAN A. Pilih 8 kompetensi dari 13 kompetensi dengan maksimum 4 kompetensi yang mutlak(M)diperlukan untuk menjalankan tugas & maksimum 4 kompetensi penting(P), & yang lainnya sedang atau kadang digunakan dalam tugas & tanggung jawab

Tuntutan Jabatan ini sebagai manajer penanggulangan bencana membutuhkan :

Kebutuhan Kompetensi		Pilih 1 sesuai dengan yg dilakukan tugas jabatan bapak/ibu
1	<u>Penyusunan rencana</u> tahunan kegiatan, kontingensi dan alokasi mengoptimalkan sumber daya pelayanan logistic bencana	Menentukan prioritas tugas & sumber daya
		Menyusun Kegiatan, sumber daya, anggaran , target
		Membuat alternatif solusi untuk meningkatkan antisipasi
2	<u>Memimpin</u> , mempengaruhi, meyakinkan & memotivasi untuk mencapai terkait dgn pengadaan, penyampaian Logistic bencana	Mempengaruhi dengan perhatian
		Menggunakan pendekatan interpersonal
		Meyakinkan tujuan
3	<u>Manajemen Stress/Mengendalikan diri</u> terkait tekanan , komplain terkait dengan kondisi logistik bencana .	Tetap fokus & konsisten berkinerja dalam situasi penuh tekanan.
		Mengubah tekanan menjadi penyemangat dalam bekerja.
		Mengatasi tekanan dengan beralih pada aktivitas lain.
4	<u>Pengumpulan Informasi</u> , spt data donatur data kependudukan atau mencari data korban , dll terkait dengan bencana	Mencari informasi secara pribadi,
		Melakukan penyelidikan informasi
		Menggunakan cara kerja yg sistematis untuk mencari informasi
5	<u>Pengambilan Keputusan</u> Menyelesaikan masalah dengan pendekatan yang berbeda melalui ide kreatif, metode dan cara cara baru dalam penanggulangan bencana cepat & tepat serta bertanggung jawab thdp kewajiban tugas yg harus dipenuhi sebagai koordinator penanggulangan bencana	Menganalisis permasalahan memahami faktor-faktor penyebabnya dan mengusulkan solusi yang tepat.
		Menganalisis masalah dari berbagai perspektif. Mengusulkan alternatif pemecahan berdasarkan analisis kerugian dan manfaat
		Analisis logis & antisipasi risiko. Keputusan operasional dgn memperhitungkan risiko & dampak jangka menengah-panjang.
6	<u>Mengambil langkah-langkah pro aktif</u> tanpa menunggu perintah terkait logistic kebencanaan	Bekerja sesuai perintah
		Melakukan tugas sesuai prosedur
		Bertindak aktif untuk menyelesaikan tugas
7	<u>Kemampuan bekerja sama & membangun kemitraan</u> dengan orang lain supaya bencana segera teratasi	Kooperatif, memahami peran
		Membagi informasi utk efektifitas tim.
		Memberdayakan tim
8	<u>Kreativitas</u> , menyelesaikan pekerjaan dengan gagasan baru, cara baru .	Menggunakan metode pemecahan masalah yang berbeda sambil berpegang pada metode yang sudah baku
		Aktif mengembangkan pemikiran baru untuk memperoleh pemecahan masalah yang sesuai
		Mengkombinasikan berbagai ide utk peroleh solusi baru yg efektif
9	<u>Memahami dan memberi pelayanan</u> sesuai, kebutuhan korban bencana baik internal dan eksternal	Memberi bantuan dan menindaklanjuti hasilnya
		Membina hubungan jangka panjang dgn pihak yg membutuhkan
		Memberi layanan & dorongan kepada pihak yg membutuhkan
10	<u>Berkomunikasi secara efektif</u> dgn berbagai pihak, masyarakat terkait menyangkut kegiatan penanggulangan bencana	Menggunakan informasi yg secara efektif
		Menyederhanakan informasi dengan sistematis
		Memberi umpan balik yg membangun

11	Fokus terhadap usaha untuk mencapai hasil yang konsisten dan menanggapi pendapat orang lain	Menetapkan tujuan dan bekerja untuk memenuhi harapan yang telah ditetapkan .
		Bekerja melebihi harapan dengan tujuan mendorong hasil dalam peningkatan kinerja
		Memberikan motivasi kepada orang lain agar dapat mengikuti kebijakannya dlm lingkup organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
12	Kolaborasi antar fungsi baik didalam maupun luar organisasi guna memperoleh dukungan, kerjasama demi sasaran kelogiskan bencana	Memahami peran & tanggung jawab wewenang antar unit kerja
		Meningkatkan kerjasama lintas fungsi
		Meningkatkan kolaborasi efektif lintas fungsi baik dalam atau luar organisasi.
13	Sikap profesional	Penjabaran kebijakan yg ada dalam menyelesaikan pekerjaan
		Memiliki pengetahuan & pengalaman pd bidang logistik
		Memiliki otoritas yang sangat tinggi dan diakui
14	Teknik Negosiasi untuk memperoleh kesepakatan optimal dari kepentingan spesifik beberapa pihak.	Mendapat dukungan dalam bernegosiasi
		Menciptakan kemungkinan kemungkinan thdp penyelesaian masalah, Mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan pihak pihak yang terlibat negosiasi
		Menyelesaikan masalah dalam kelompok untuk mencapai konsensus , negosiasi untuk situasi kompleks & sensitive

**BAGIAN B , sesuai kebutuhan, setiap nomer bebas memberi contrenng (V)
Tuntutan Jabatan ini sebagai manajer penanggulangan bencana terkait logistik membutuhkan :**

Kebutuhan Kompetensi Teknis		Beri tanda (V) sesuai dengan kebutuhan tugas jabatan bapak/ibu sehari-hari sebagai manajer bencana
1	<u>Perencanaan Logistik</u> Dalam perencanaan kelogistikan bencana dibutuhkan antara lain :	← Memahami kebijakan logistik dari pemerintah
		Membuat Organisasi dan system manajemen kelogistikan /Supply Chain
		Memahami Karakteristik budaya masyarakat setempat (makanan, cara makan , cara mengobati sakit, kebiasaan masyarakat dll)
		Memahami kependudukan dan mengidentifikasi potensi penduduk (mana yang bisa mengobati, mana yang bisa masak, mana yang bisa bekerja sukarelawan)
		Memahami jenis jenis makanan yang tahan dan cepat saji
		Memahami teknik suply chain logistik (yaitu sumber - sumber logistik baik produsen maupun penyedia)
		Memprediksi kebutuhan kebutuhan jumlah dan jenis logistik
		Memahami jenis logistik minimal dan jenis logistic peralatan sesuai karakteristik bencana dan masyarakat setempat
		Memahami cara menyusun persediaan (buffer stock)
		Menyusun rencana kerja kontingensi permasalahan logistic yang akan timbul jika nanti terjadi bencana
2	<u>Pengumpulan Logistik</u>	Mengidentifikasi cara-cara mendapatkan logistik dari donatur dalam negeri & luar negeri baik bantuan financial & non financial
		Mengembangkan system tempat pool /pengumpulan untuk logistik
		Tenik /cara klasifikasi barang barangbantuan dengan penomoran.
3	<u>Penerimaan Logistik</u>	Menyusun sistem mekanisme penerimaan barang-barang bantuan dari eksternal
		Menyusun sistem logistik pemerintahan sesuai kebijakan
		Menyusun gudang untuk penyimpanan bantuan
		Menyiapkan posko penerimaan barang bantuan
4	<u>Pengadaan logistik</u>	Memahami sistem & kebijakan pengadaan logistik dari berbagai sumber

		Memahami karakteristik barang, makanan
		Manajemen persediaan
5	<u>Pemberdayaan Masyarakat</u>	Menyusun bahan edukasi ke masyarakat akan kesiapan logistik
		Membuat kelompok masyarakat untuk menyiapkan logistik makanan di saat terjadinya bencana
		Memahami makanan-makanan cepat saji
		Memahami media yang tepat untuk masyarakat
		Membuat koneksi informasi dengan sekolah-sekolah, pasar, agar informasi mudah, cepat direspon oleh masyarakat
		Membuat alur atau cara masyarakat minta bantuan logistik one gate policy
6	<u>Pergudangan</u>	Manajemen gudang (tata letak, layout gudang, pemilihan lokasi, teknik penyimpanan barang makanan)
		Outsourcing gudang
		Manajemen & tata letak Gudang
7	<u>Packing Barang Logistik</u>	Teknik pengemasan
		Manajemen/pengaturan packing yang efisien dan mudah penanganannya
8	<u>Distribusi/Delivery</u>	Mekanisme tata cara dan alur penyampaian logistik tepat waktu, Just In Time
		Manajemen Pendistribusian tepat sasaran& Lokasi
9	<u>Pengangkutan</u>	Manajemen transportasi , outsourcing transportasi
10	<u>Handling (Penanganan Material)</u>	Teknik Penanganan material /logistic dari hulu sampai hilir dan palet palet yang dibutuhkan
11	<u>Pengelolaan Anggaran</u>	Pengetahuan,kemampuan untuk mengendalikan, menganalisis , realisasi, revisi, pelaporan anggaran.
12	<u>Manajemen Infrastruktur</u>	Pemahaman kebutuhan,spesifikasi infrastruktur peralatan sesuai kondisi wilayah, pengadaan infrastruktur/peralatan yang efisien
13	<u>Budaya/kebiasaan setempat daerah</u>	Pemahaman kebiasaan masyarakat dalam kerjasama/gotong royong , makan, apa yang dianggap tabu
14	<u>Peta, kondisi geografi setempat</u>	Kondisi daerah yang bisa digunakan untuk transportasi ,evakuasi, gudang, posko yang sesuai dengan infrastruktur
15	<u>Penggunaan IT</u>	

Saran /Rekomendasi Bapak /Ibu dalam pelayanan logistic bencana agar kinerja ini baik :

3) Instrumen untuk Lembaga LSM dan serumpun

Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Survei Penelitian

Bandung, 1 Juli 2012

Kepada
Yth. Bapak/Ibu UN- OCHA
DiTempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya Penelitian Hibah Strategi Nasional dari Kementerian Pendidikan Nasional khususnya untuk Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk Tema "*Kebutuhan Pelatihan berbasis Kompetensi untuk Logistik bencana bagi Manajer Penanggulangan Bencana*" maka dengan ini saya atas nama ketua tim Peneliti, mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat memberi informasi yang terkait dengan kelogistikan bencana ini atau *Humanitarian logistic*.

Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Tim Peneliti

Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
(dyahk05@gmail.com/0816600596)

NB: Koordinasi Penelitian ini telah dilakukan dengan BNPB (Pusdiklat, Direktorat Logistik dan Peralatan, Direktorat Pemulihan & Peningkatan Fisik)

LEMBAR ISIAN

Isian ini dimaksudkan untuk penelitian guna menganalisa kebutuhan training tentang logistic bencana .

Nama :	Nama Jabatan :
Adress :	Lama Menduduki :
Email/HP :	Jabatan Saat Ini:

1. Mohon dapat memberikan masukan pengetahuan , skill maupun sikap perilaku yang dibutuhkan sebagai Manajer Penanggulangan bencana di daerah (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) terutama terkait dengan pemenuhan kebutuhan logistic bencana :

.....
.....
.....
.....

2. Sebagai Manajer Penanggulangan bencana di daerah (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) terutama terkait dengan pemenuhan kebutuhan logistic bencana, sebaiknya mereka kompeten dalam :

.....
.....
.....
.....

3. Instrumen Untuk Masyarakat yang kena bencana, Kisi kisinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Ceriterakan pengalaman Bpk/Ibu dalam mendapatkan logistik bencana?
- b. Bagaimana kondisi Logistik jumlah, kesesuaian, tepat waktu, kualitas logistik?
- c. Kesiapan Bapak/Ibu dalam menyediakan bahan bahan makanan /keperluan sehari hari dalam menghadapi bencana .
- d. Bpk/Ibu mengetahui Barang barang serta bahan makanan yang perlu disediakan utk kesiapan menghadapi bencana ?

3.8 Pengolahan data dan Analisis

Pengolahan data untuk identifikasi Kompetensi Manajerial dilakukan dengan mencari level setiap kompetensi yang besarnya dikategorikan populer atau suara terbanyak (hal ini karena Sample responden yang diambil menggunakan responden yang berkinerja efektif). Untuk Kompetensi teknis idem seperti kompetensi Manajerial.

Sedangkan hasil wawancara, pengumpulan data dari seperti masyarakat, donatur , lembaga LSM menjadi bahan untuk pelengkap pembahasan ataupun pelengkap hasil data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil identifikasi Tugas Pokok Fungsi BPBD

Peraturan Daerah nomor 6 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantul

Kedudukan

- Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bantul merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati.
- Kepala Badan secara ex-officio dijabat oleh Sekretaris Daerah.

Tugas

BPBD mempunyai tugas :

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha Penanggulangan Bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara.
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang undangan.
3. Menyusun, menetapkan, dan menginformasikan peta rawan bencana.
4. Menyusun, menetapkan, prosedur tetap penanggulangan bencana.
5. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Bupati setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana.
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang.
7. Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
8. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Fungsi

BPBD menyelenggarakan fungsi :

- Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien.
- Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

TUGAS POKOK

Kepala Seksi Penanganan Kedaruratan mempunyai uraian tugas :

- A Menyusun program kerja Seksi Penanganan Kedaruratan berdasarkan program kerja Bidang Kedaruratan dan Logistik dan Rencana Strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- B Menjabarkan perintah atasan dengan mempelajari isi perintah tertulis maupun lisan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- C Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- D Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pada saat tanggap darurat dan penanganan pengungsi;
- E Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan kebijakan pada saat tanggap darurat dan penanganan pengungsi;
- F Menyiapkan bahan pemberian komando pelaksanaan penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat;
- G Menyiapkan bahan pelaksanaan hubungan kerja dibidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat dan penanganan pengungsi;
- H Menyiapkan bahan pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan pada saat tanggap darurat dan penanganan pengungsi;
- I Melakukan fasilitasi di bidang penyelamatan, evakuasi dan penanganan pengungsi;
- J Menyiapkan bahan pengkajian secara cepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan dan sumber daya;
- K Menyiapkan bahan penentuan status keadaan darurat bencana;
- L Menyiapkan bahan penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana;
- M Menyiapkan bahan koordinasi pemulihan dengan segera prasarana dan sarana vital;
- N Memeriksa tugas-tugas yang telah dilaksanakan bawahan;
- O Menyusun laporan kinerja bulanan, triwulanan dan tahunan Seksi Penanganan Kedaruratan;
- P Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan Seksi Penanganan Kedaruratan;
- Q Memberikan penilaian kerja dan prestasi bawahan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

- R. Menyampaikan saran dan pertimbangan baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya;
- S Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Seksi Sarana, Prasarana dan Logistik mempunyai uraian tugas :

- A Menyusun program kerja Seksi Sarana, Prasarana dan Logistik berdasarkan program kerja Bidang Kedaruratan dan Logistik dan Rencana Strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- B Menjabarkan perintah atasan dengan mempelajari isi perintah tertulis maupun lisan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- C Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- D Melakukan fasilitasi di bidang Sarana, Prasarana dan Logistik;
- E Menyiapkan bahan pemenuhan kebutuhan air bersih dan sanitasi;
- F Menyiapkan bahan pangan, sandang dan obat-obatan bagi korban bencana;
- G Menyiapkan bahan koordinasi pelayanan kesehatan bagi para korban bencana;
- H Menyiapkan bahan koordinasi pelayanan psikososial bagi para korban bencana;
- I Menyiapkan bahan koordinasi penampungan dan tempat hunian bagi para korban bencana;
- J Memeriksa tugas-tugas yang telah dilaksanakan bawahan;
- K Menyusun laporan kinerja bulanan, triwulanan dan tahunan Seksi Sarana, Prasarana dan Logistik;
- L Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan Seksi Sarana, Prasarana dan Logistik;
- M Memberikan penilaian kerja dan prestasi bawahan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- N Menyampaikan saran dan pertimbangan baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya;
- O Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- P Melakukan fasilitasi di bidang penyelamatan, evakuasi dan penanganan pengungsi;
- Q Menyiapkan bahan pengkajian secara cepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan dan sumber daya;
- R Menyiapkan bahan penentuan status keadaan darurat bencana;
- S Menyiapkan bahan penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana;

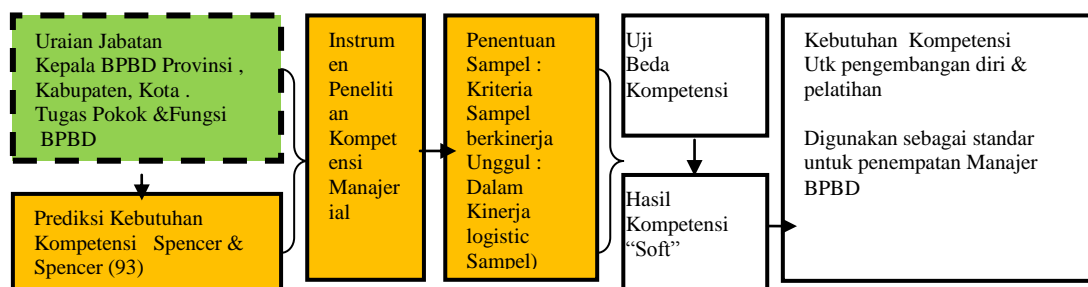
TUGAS POKOK

Pengurus Barang/Bendahara Barang mempunyai tugas:

- Menjabarkan perintah atasan dengan mempelajari isi perintah tertulis maupun lisan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- Mendistribusikan tugas sesuai perintah atasan langsung
- Melakukan fasilitasi di bidang Sarana, Prasarana dan Logistik;
- Menyiapkan bahan pangan, sandang dan obat-obatan bagi korban bencana;
- Menyiapkan bahan koordinasi pelayanan kesehatan bagi para korban bencana;
- Menyiapkan bahan koordinasi pelayanan psikososial bagi para korban bencana;
- Menyiapkan bahan koordinasi penampungan dan tempat hunian bagi para korban bencana;
- Menyusun laporan kinerja bulanan, triwulanan dan tahunan Logistik;
- Menyampaikan saran dan pertimbangan baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya;
- Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- Melakukan fasilitasi di bidang penyelamatan, evakuasi dan penanganan pengungsi;
- Menyiapkan bahan pengkajian secara cepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan dan sumber daya;
- Menyiapkan bahan penentuan status keadaan darurat bencana;
- Menyiapkan bahan penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana;

4.2 Hasil Pengumpulan dan Rekapitulasi data data Hasil Kuesioner

Adapun tahapan dan konsep pengolahan data untuk kompetensi Manajerial dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambarr 4.1 Konsep Identifikasi Kebutuhan kompetensi Manajer

Hasil pengumpulan data dari sampel dapat dilihat di tabel .

Tabel 4.1 Hasil Jawaban responden tingkat kebutuhan kompetensi Manajerial

Kompetensi	Level Kompetensi dari jawaban responden																				
	a	b	c	d	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	v
Kepemimpinan	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
Perencanaan & Pengorganisasian	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Kerjasama & Membangun Kemitraan	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Pengambilan keputusan & Penyelesaian Masalah	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
Pengendalian Diri	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3
Pro Aktif	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Pencarian Informasi	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
Komunikasi	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
Orientasi Pelayanan	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
Koordinasi ,Kolaborasi Antar Fungsi	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
Teknik Negosiasi	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Sikap Profesional	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Fokus Terhadap Hasil	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
Kreatif	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

**Tabel 4.2 Hasil Jawaban responden dalam kebutuhan manajemen logistic ,
Tuntutan Jabatan ini sebagai manajer penanggulangan bencana terkait logistik
membutuhkan :**

Kebutuhan Kompetensi Teknis		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	Perencanaan Logistik Dalam perencanaan kelogistikan bencana dibutuhkan antara lain :	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Pengumpulan Logistik	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
3	Penerimaan Logistik	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
4	Pengadaan logistik	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
5	Pemberdayaan Masyarakat	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	Pergudangan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
				√		√					√	√	√		√				√	√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
7	Packing Barang Logistik	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
8	Distribusi/Delivery	√		√							√					√		√		√	
		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9	Pengangkutan	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
10	Handling Penanganan Material	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
11	Pengelolaan Anggaran	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
12	Manajemen Infrastruktur /Aset	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
13	Budaya/kebiasaan setempat daerah	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
14	Peta, kondisi geografi setempat	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
15	Kemampuan ICT	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
16	Sistem Manajemen /Prosedur	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Saran /Rekomendasi Bapak /Ibu dalam pelayanan logistic bencana agar kinerja ini baik :

- Mengetahui jenis barang yang ada
- Mengklasifikaikan/mengumpulkan jenis barang dan sifat barang
- Membuat data barang (Penerimaan dan Pengeluaran)
- Pengiriman dengan transportasi yang memadai
- Penyerahan dengan Berita Acara yang akurat
- Pengaturan barang yang tepat (antara logistic dan sarpras dipisahkan)
- Penyimpanan/penataan barang (logistic) yang tepat sasaran untuk memudahkan pengampilan barang

Tabel 4.3 Hasil Pengumpulan data dari jawaban responden yang berasal dari :

	Jenis Responden	Rekapitulasi Jawaban
1	Masyarakat Terkena Bencana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membutuhkan Logistik yang tepat waktu, jenis dan mudah penggunaannya 2. Menjamin Kontinuitas Logistik sehingga tidak menimbulkan keraguan esok harinya atau was was 3. Apa yang dibutuhkan dan yang datang berbeda . 4. Kurangnya informasi dari pemerintah setempat tentang persiapan yang harus dilakukan sebelum bencana terjadi . 5. Perlunya penjelasan kebutuhan Logistik termasuk peralatan untuk hidup sehari hari sehingga masyarakat dapat menyiapkan sendiri Ataupun membentuk kelompok untuk persiapan kebutuhan bencana. 6. Dalam kondisi bencana dibutuhkan pelayanan dengan orang yang dikenal mereka, jadi tidak was was, apakah mereka diberi makanan yang aman.
2	LSM , Lembaga independent	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer Daerah perlu punya kompetensi manajemen Stress 2. Kompetensi Kerjasama & networking 3. Kompetensi Negosiasi 4. Kompetensi Analisis 5. Kompetensi Kepekaan , kesadaran thdp keselamatan dan Keamanan 6. Kompetensi Komunikasi dengan masyarakat 7. Kompetensi Manajemen informasi 8. Kompetensi kreatif , menemukan dan menggunakan cara cara yang tidak biasa /ide ide sehingga mendorong kinerja yang optimal <p>Kompetensi Teknis :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kapasitas infrastruktur. 2. Ketersediaan dan jumlah aset transportasi. 3. Potensi konflik di wilayah operasi yang dapat mempengaruhi infrastruktur logistik 4. Manajemen Logistik terpadu 5. Perencanaan Logistik 6. Pengadaan barang/jasa. 7. Aturan / prosedur di pelabuhan. 8. Pengelolaan gudang/tempat penyimpanan. 9. Transportasi. 10. Penjadwalan. 11. Komunikasi. 12. Pengawasan kualitas barang/jasa. 13. Pengawasan Distribusi.

3	Donatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia sebagai donatur karena kemanusiaan 2. Kurangnya informasi tentang kebutuhan Logistik , spesifikasi 3. Sistem donasi atau cara cara pemberian bantuan yang sistemik dan disosialisasi 4. Donatur bisa menggunakan dana sebagai dana dari Corporate Social Responsibility
---	---------	--

Tabel 4.4 Hasil analisis Kebutuhan Kompetensi Manajerial sebagai berikut :

KOMPETENSI	KELOMPOK KOMPETENSI
Kepemimpinan Mempengaruhi, meyakinkan & memotivasi untuk mencapai	Kepemimpinan mencakup tindakan meyakinkan orang lain, dapat dipercaya, komitmen diri, Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah, melayani, Komunikasi
Perencanaan & Pengorganisasian Menyusun rencana kegiatan, kontingensi dan alokasi mengoptimalkan sumber daya dalam logistic bencana	Perencanaan & Pengorganisasian mencakup tindakan untuk menyusun perencanaan dan kebutuhan sumber daya. Fokus pada hasil, Pencarian & pengumpulan informasi, termasuk perencanaan kedaruratan
Kerjasama & Membangun Kemitraan	Kerjasama & Membangun Kemitraan Mencakup tindakan kerjasama tim, membuat hubungan dengan lembaga lain , koordinasi lintas fungsi , teknik negosiasi, memberdayakan masyarakat
Manajemen Efektivitas Diri Mengelola diri , mau belajar, cari inovasi baru, bersikap profesional dan proaktif dalam mengelola kebencanaan	Manajemen Efektivitas Diri mencakup tindakan mengelola diri, Mengendalikan diri tetap positif, mau belajar, cari cara cara baru, proaktif, bekerja dengan profesional

Dari keempat kelompok kompetensi manajerial tersebut dapat di evaluasi kembali bahwa kebutuhan kompetensi Manajerial bagi Kepala BPBD ataupun kepala Bagian logistik, peralatan atau kedaruratan bencana adalah :

1. **Relationship Management** yang terdiri dari kompetensi kepemimpinan, level 2-3 , komunikasi level 3, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah level 2, kerjasama & membangun kemitraan level 3, koordinasi lintas fungsi level 2, teknik negosiasi level 2 dan melayani level 1.
2. **Achievement Orientation & Execution** kompetensi yang terdiri dari: perencanaan dan pengorganisasian sampai pada eksekusi level 3, pencarian informasi level 3

3. **Self Management** yang terdiri dari kompetensi manajemen mengendalikan emosi tetap positif atau manajemen stress level 3, proaktif level 3serta kreativitas level 2 dan professional level 1

Tabel 4.5 Hasil pilihan Kebutuhan Kompetensi teknis manajemen logistic kebencanaan atau Humanitarian Logistic adalah :

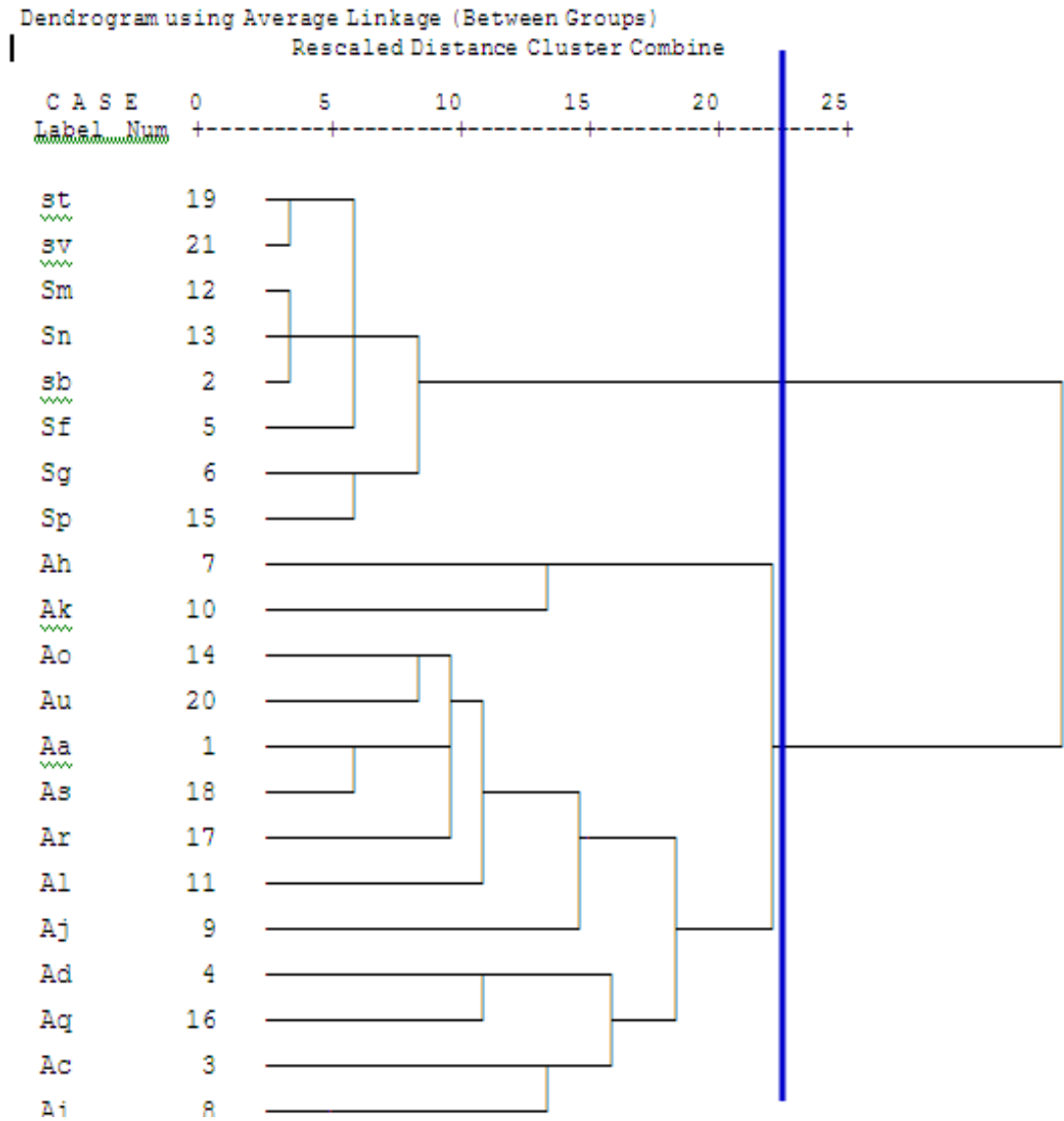
No	Kebutuhan Manajemen Logistik –Supply Chain	Beri tanda V bila diperlukan (sangat diperlukan VV)
1	Perencanaan Logistik dan sumber pengadaannya Dalam perencanaan kelogistikan bencana dibutuhkan	VV
2	Pengumpulan Logistik (Manajemen Pemasok, vendor, donator), Termasuk sumber pengadaannya	VV
3	Penerimaan Logistik (Sistem penerimaan dr berbagai sumber)	V
4	Manajemen Pengadaan logistik	VV
5	Pemberdayaan Masyarakat akan pengadaan logistic	VV
6	Pergudangan	V
7	Packing Barang Logistik sebelum didistribusi	VV
8	Distribusi/Delivery	VV
9	Pengangkutan	VV
10	Handling Penanganan Material Logistik	V
11	Pengelolaan Anggaran	VV
12	Manajemen Infrastruktur	VV
13	Budaya/kebiasaan setempat daerah terkait kebutuhan logistik	V
14	Manajemen Suplay Chain logistik	VV
15	Aplikasi Komputer untuk Logistik	VV
	Ketrampilan Teknis lain yang diperlukan selain diatas terkait pengelolaan logistic bencana menurut Bp/lbu	
16	Web yang informative, edukatif, feedback , entertainment, sistemik . Teknik mengelola stress	VV
17	Aplikasi Komputer untuk Web	VV

VV : Sangat Penting , untuk Kompetensi Manajer BPBD

V : Penting .

Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan pada gambar : Dendrogram analisis kluster kompetensi dari 2 kelompok Manajer BPBD, Tabel 4.6: Hasil kluster kompetensi untuk manajer kinerja superior dan rata rata serta tabel : hasil uji beda kompetensi dengan Man Whitney antara 2 kelompok manajer kinerja superior dan rata rata. .

H I E R A R C H I C A L C L U S T E R A N A L Y S I S * * * * *



Gambar 4.2 Hasil olahan dengan SPSS versi 19, dendrogram hasil kluster Manajer dengan rumpun kompetensi

Tabel 4.6 .Pengelompokan Responden Hasil Analisis Cluster

Superior	Average
st	Ah
sv	Ak
sm	Ao
sn	Au
sb	Aa
sf	As
sg	Ar
sp	Al
	Aj
	Ad
	Aq
	Ac
	Ai

Tabel 4.7 Hasil Uji beda dari

Kompetensi	Sign.p-Value	H ₀ α = .05
Kepemimpinan	0,000	P
Perencanaan & Pengorg.	0,000	P
Kerjasama &M. Kemitraan	0,000	P
Pengambilan Kep & PM	0,000	P
Pengendalian diri	0,000	P
Pro aktif	0,000	P
Pencarian Informasi	0,005	P
Komunikasi	0,003	P
Orientasi layanan	0,782	T
Koordinasi & L Fungsi	0,00	P
Teknik Negosiasi	0,05	P
Sikap Profesional	0,121	T
Fokus pada Hasil	0,922	T
Kreatif	0,255	T

P = Pembeda T = Tidak

4.2 Analisis Hasil Kebutuhan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Manajemen Logistik bencana :

Dari Analisis Uji Beda Rataan dengan statistik non parametric dikenal dengan uji Mann-Whitney U, dilakukan untuk menguji apakah ada perbedaan kompetensi antara kelompok para manajer penanggulangan bencana berkinerja Superior dengan berkinerja rata-rata, bila menghasilkan kompetensi dengan $\text{sig } \alpha < 0,05$, berarti ada perbedaan kompetensi antara 2 kelompok manajer tersebut. Dari tabel 4.7 kompetensi pembeda tersebut adalah : 1) Kepemimpinan, 2) Perencanaan dan Pengorganisasian, 3) Kerjasama & Membangun Kemitraan, 4) Pengambilan keputusan, 5) Pengendalian diri, 6) Pro aktif, 7) Pencarian informasi, 8) Komunikasi, 9) Koordinasi lintas fungsi dan 10) Teknik negosiasi sedangkan sig. value diatas $> 0,05$ bukan sebagai pembeda kompetensi melainkan merupakan kompetensi yang memang minimum yang perlu dimiliki oleh Manajer tersebut.

Sesuai Spencer (93), kompetensi yang menyebabkan sukses adalah merupakan pembeda kompetensi dan minimum kompetensi yang dimiliki manajer merupakan "threshold competency".

Dengan memodifikasi konsep Spencer (21993), Berger LA (2005), SAF (2012) 10 kompetensi tersebut dapat dikategorikan menjadi 3 kelompok yaitu Kelompok a) "**Relationship Management**" meliputi Kepemimpinan, Kerjasama & membangun Kemitraan, Koordinasi lintas fungsi, Komunikasi & Teknik Negosiasi; b) "**Achievement Orientation**" mencakup Perencanaan dan Eksekusi, Pencarian informasi, Pengambilan Keputusan dan Penyelesaian Masalah serta c) "**Self Management**" : Pengendalian diri, Proaktif serta Kreativitas Perbedaan kompetensi 2 kelompok manajer tetap terjadi walaupun responden berkinerja Superior atau unggul dikarenakan responden ada yang berasal dari manajer provinsi, Kota, kabupaten dan kepala bagian dengan perbedaan lingkungan kerja, uraian tugas, bencana yang terjadi dll. Namun Kompetensi yang bukan pembeda seperti sikap profesional, Fokus pada hasil dan Kreativitas perlu dimiliki. Keberhasilan Manajer dalam PB .Tiga kelompok tersebut dapat dijelaskan pada tabel.4.6

Kebutuhan Kompetensi yang menyebabkan Manajer PB di daerah berkinerja Efektif adalah :

Tabel 4.6 Hasil identifikasi Kompetensi Manajerial Kepala BPBD

Kelompok Kompetensi Manajer BPBD	Deskripsi
<p>“ Relationship Management “: Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Komunikasi ,Teknik negosiasi Kerjasama & membangun kemitraan Koordinasi Lintas Fungsi</p>	<p>Mempengaruhi,meyakinkan & memotivasi untuk suatu tujuan dan mengendalikan kegiatan operasional lintas organisasi . Mengelola energi dirinya maupun energi orang lain Mengambil tindakan keputusan cepat dan tepat dengan mengidentifikasi masalah dari berbagai perspektif. Membuat solusi berdasarkan berbagai sudut pandang. Menyampaikan informasi/ide yang mudah dimengerti, efektif, tepat, mengakomodir berbagai pendapat untuk mendapatkan kesimpulan yang terbaik dan mengendalikan komunikasi secara efektif untuk mendapatkan kesepakatan bersama, berkomunikasi dengan berbagai macam orang Melakukan negosiasi terutama bantuan logistik dan peralatan antar organisasi, negosiasi dengan para donatur Menjalin kerja sama , berkolaborasi secara sinergi dengan didalam maupun diluar organisasi seperti para donatur Memberdayakan organisasi dan masyarakat sehingga secara positif bencana menjadi urusan bersama , Menyusun kebijakan utk meningkatkan koordinasi lintas fungsi</p>
<p>“Achievement Orientation & Execution ” : Perencanaan & Pengorganisasian Pencarian Informasi Pengambilan Keputusan</p>	<p>Menyusun rencana tahunan operasional, kontingensi dengan alokasi mengoptimalkan sumber daya pelayanan Menetapkan prioritas menyusun rencana untuk menangani beberapa skenario dengan memanfaatkan anggota tim. Menyusun rencana terpadu yang dapat disesuaikan dengan perubahan situasi . Menyusun cara cara eksekusi rencana dan menetapkan target yang terukur Mengumpulkan data/informasi secara sistematis untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pengambilan keputusan Melakukan pengkajian informasi guna pengambilan kesimpulan yang berkualitas Mengelola sejumlah krisis secara bersamaan dan tetap fokus dalam menghadapi gangguan dengan cepat karena perubahan situasi. mengantisipasi masalah dan mengembangkan rencana kontingensi.</p>

“Self Management”	Mengendalikan emosi diri dan tetap positif & bekerja efektif walaupun adanya tekanan dari lingkungan
Pengendalian diri	Bertindak mengambil langkah-langkah aktif tanpa menunggu perintah untuk tujuan organisasi
Pro aktif	Mengantisipasi dengan tindakan untuk mencegah masalah yang mungkin timbul di masa yang akan datang
Kreativitas	Berperilaku-kognitif fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi yang berubah.. Bertindak dengan cara-cara lain yang lebih positif untuk mencapai tujuan.

Analisis Ketiga kelompok kompetensi tersebut dapat dijadikan kebutuhan bahan pelatihan manajer BPBD , dengan Taksonomi Bloom sebagai berikut :
Ranah Kognitif :

Mengingat(<i>Remember</i>)	Memahami(<i>Understand</i>)	Mengaplikasikan(<i>Apply</i>)	Menganalisis(<i>Analyze</i>)	Mengavaluasi(<i>Evaluate</i>)	Mencipta(<i>Create</i>)
C1	C2	C3	C4	C5	C6
Memasangkan	Melakukan	Melaksanakan	Melatih	Membuktikan	Memadukan
Membaca	inferensi	Melakukan	Memadukan	Memilih	Membangun
Memberi indeks	Melaporkan	Melatih	Memaksimalkan	Memisahkan	Membatas
Memberi kode	Membandingkan	Membiasakan	Membagangkan	Memonitor	Membentuk
Memberi label	Membedakan	Memodifikasi	Membeda-bedakan	Memperjelas	Membuat
Membilang	Memberi contoh	Mempersoalkan	Membuat struktur	Mempertahankan	Membuat
Memilih	Membeberkan	Memproses	Memecahkan	Mempresiksi	rancangan
Mempelajari	Memperkirakan	Mencegah	Memerintah	Memproyeksikan	Memfasilitasi
Menamai	Memperluas	Menentukan	Memfokuskan	Memutuskan	Memperjelas
Menandai	Mempertahankan	Menerapkan	Memilih	Memvalidasi	Memproduksi
Mencatat	Memprediksi	Mengadaptasi	Menata	Menafsirkan	Memunculkan
Mendaftar	Menafsirkan	Mengaitkan	Mencerahkan	Mendukung	Menampilkan
Menelusuri	Menampilkan	Mengemukakan	Mendeteksi	Mengarahkan	Menanggulangi
Mengenali	Menceritakan	Menggali	Mendiagnosis	Mengecek	Menciptakan
Menggambar	Mencontohkan	Menggambarkan	Mendiagramkan	Mengetes	Mendikte
Menghafal	Mendiskusikan	Menggunakan	Menegaskan	Mengkoordinasikan	Menemukan
Mengidentifikasi	Menerangkan	Menghitung	Menelaah	an	Mengabstraksi
Mengulang	Mengabstraksikan	Mengimplementasikan	Menetapkan sifat/ciri	Mengkritik	Menganimasi
Mengutip	Mengartikan	Mengkalkulasi	Mengaitkan	Mengkritisasi	Mengarang
Meninjau	Mengasosiasikan	Mengklasifikasi	Menganalisis	Menguji	Mengatur
Meniru	Mengekstrapilasi	Mengkonsepkan	Mengatribusikan	Mengukur	Menggabungkan
Mentabulasi	Mengelompokkan	Mengoperasikan	Mengaudit	Menilai	Menggeneralisasi
Menulis	Mengemukakan	Mengurutkan	Mengedit	Menimbang	Menghasilkan
Menunjukkan	Menggunakan	Mengurutkan	Mengkorelasikan	Menugaskan	karya
Menyadari	Menggali	Mensimulasikan	Mengorganisasikan	Merinci	Menghubungkan
Menyatakan	Menggali	Mentabulasi	Menguji	Membenarkan	Mengingatkan
Menyebutkan	Menggeneralisasi	Menggunakan	Menguraikan	Menyalahkan	Mengkategorikan
Mereproduksi	Menggolong-golongkan	Menyelidiki	Menjelajah		Mengkode
Menempatkan	Menghitung	Menyesuaikan	Menominasikan		Mengkombinasikan
	Menghitung	Menyusun	Mentransfer		Mengkreasikan
	Mengilustrasikan	Menyusun	Menyeleksi		Mengoreksi
	Menginterpolasi	Meramalkan	Merasionalkan		Mengumpulkan
	Menginterpretasikan	Menjalankan			Mengusulkan
	Mengkategorikan	Mempraktekkan			hipotesis
	Mengklasifikasi	Memilih			Menyiapkan
	Mengkontraskan	Memulai			Menyusun
	Mengubah	Menyelesaikan			Merancang
	Menguraikan				Merekonstruksi
	Menjabarkan				Merencanakan
	Menjalin				Mereparasi
	Menjelaskan				Merumuskan
					Memperbaharui
					Menyempurnakan

Menterjemahkan
Mentranslasi
Menunjukkan
Menyimpulkan
Merangkum
Meringkas
Mengidentifikasi

Memperkuat
Memperindah
Mengubah

RANAH AFEKTIF

Menerima	Merespon	Menghargai	Mengorganisasikan	Karakterisasi Menurut Nilai
A1	A2	A3	A4	A5
Mengikuti Menganut Mematuhi Meminati	Mengompromikan Menyenangi Menyambut Mendukung Menyetujui Menampilkan Melaporkan Memilih Mengatakan Memilah Menolak	Mengasumsikan Meyakini Meyakinkan Memperjelas Memprakarsai Mengimani Menekankan Menyumbang	Mengubah Menata Mengklasifikasikan Mengombinasikan Mempertahankan Membangun Membentuk pendapat Memadukan Mengelola Menegosiasi Merembuk	Membiasakan Mengubah perilaku Berakhlak mulia Mempengaruhi Mengkualifikasi Melayani Membuktikan Memecahkan

RANAH PSIKOMOTOR

Meniru	Manipulasi	Presisi	Artikulasi	Naturalisasi
P1	P2	P3	P4	P5
Menyalin Mengikuti Mereplikasi Mengulangi Mematuhi	Kembali membuat Membangun Melakukan, Melaksanakan, Menerapkan	Menunjukkan Melengkapi Menunjukkan, Menyempurnakan Mengkalibrasi Mengendalikan	Membangun Mengatasi Menggabungkan Koordinat, Mengintegrasikan Beradaptasi Mengembangkan Merumuskan, Memodifikasi Master	Mendesain Menentukan Mengelola

Analisis Kebutuhan Kurikulum bagi Manajer BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Untuk ketiga kelompok kompetensi Manajerial dibutuhkan pada ranah kompetensi bloom yaitu :

Tabel 4.3 Hasil Analisis Kebutuhan Kurikulum untuk pelatihan guna peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala /Kabag BPBD

Kelompok Kompetensi Manajer BPBD	Tingkat Ranah Taxonomi Bloom	Kebutuhan Pelatihan/ Bahasan
“ Relationship Management “: Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Komunikasi ,Teknik negosiasi Kerjasama & membangun kemitraan Koordinasi Lintas Fungsi	C1 : Menyadari C2-3: Melakukan /melatih A 1 : Meminati A2 : Menyenangi A3 : Meyakinkan A4 : Membangun	1. Kepemimpinan 2. Teknik meyakinkan/ dan komunikasi 3. Team work & Partnership 4. Pengambilan Keputusan 5. Sistem Manajemen Mutu Pelayanan 6. Teknik Pemberdayaan Masyarakat
“Achievement Orientation & Execution ” Perencanaan & Pengorganisasian Pencarian Informasi	C2, C3 : Bertindak/melatih A 1 : Menganut A2 : Mendukung A3 : Memperjelas A4 : Mengelola P1 ,P2 : Menerapkan	1. Mind Mapping 2. Tahapan Perencanaan 3. Perencanaan kontingensi 4. Key Performance indicator Action Plan 5. Perhitungan Kebutuhan sumber daya dlm perencanaan 4. Aplikasi Komputer
“Self Management” Pengendalian diri Pro aktif Kreativitas	C2, C3 : Bertindak /melatih A 1: Meminati A2 : Menyetujui A3 : Memprakarsai A4: Membangun	1. Mind Power atau self awareness 2. Pengembangan Kreativitas (dengan Left and Right Brain) EQ

Penjelasan :

Tujuan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial :

Agar peserta mendapat pengetahuan dan cara cara pengembangan diri untuk membentuk perilaku kepemimpinan yang secara sadar paham & menerima dirinya sendiri, berpikir – berperasaan positif dapat meyakinkan orang lain, terpercaya, bertindak- berperilaku untuk membangun kerjasama, memberdayakan anggota organisasi maupun masyarakat, membangun perencanaan yang dapat mudah dieksekusi. (mengelola energi dirinya dan energi orang orang dilingkungannya , melalui energi yaitu tingkat keterlibatan seseorang dari fisik, spiritual, emosional dan social di tempat kerja.

Kebutuhan Kurikulum untuk pelatihan peningkatan Kompetensi Manajerial yang terdiri dari 3 kelompok tersebut tidak cukup dengan pelatihan namun perlu pengembangan diri yang dapat dilakukan melalui proses yang terus menerus oleh individu yang bersangkutan, maka sesuai ranah Taksonomi Bloom kebutuhannya meliputi ranah Kognitif dan A (Affective) .

Tabel 4.8 Hasil Kebutuhan Kompetensi Teknis Manajemen Logistik Bencana :

No	Kebutuhan Manajemen Logistik –Supply Chain
1	Perencanaan Logistik dan sumber pengadaannya Dalam perencanaan kelogistikan bencana dibutuhkan
2	Pengumpulan Logistik (Manajemen Pemasok, vendor, donator), Termasuk sumber pengadaannya
3	Penerimaan Logistik (Sistem penerimaan dr berbagai sumber)
4	Manajemen Pengadaan logistik
5	Pemberdayaan Masyarakat akan pengadaan logistic
6	Pergudangan
7	Packing Barang Logistik sebelum didistribusi
8	Distribusi/Delivery
9	Pengangkutan
10	Handling Penanganan Material Logistik
11	Pengelolaan Anggaran
12	Manajemen Infrastruktur /Aset
13	Budaya/kebiasaan setempat daerah terkait kebutuhan logistik
14	Manajemen Suplay Chain logistik
15	Aplikasi Komputer untuk Logistik
	Ketrampilan Teknis lain yang diperlukan selain diatas terkait pengelolaan logistic bencana menurut Bp/Ibu
16	Web yang informative, edukatif, feedback , entertainment, sistemik . Teknik mengelola stress
17	Aplikasi Komputer

Hasil Analisis Kebutuhan Kurikulum untuk pelatihan manajemen logistik :

Manajemen Supply Chain Logistic untuk Penanggulangan Bencana dan Manajemen Aset Infrastruktur mencakup bahasan :

Cakupan	: 1. Sistem Manajemen Supply Chain Logistic 2. Rencana Kebutuhan 3. Pengadaan/pengumpulan aset/logistik, Just In Time 4. Manajemen Persediaan 5. Manajemen Gudang 6. Handling & Transportasi serta Distribusi 7. Pengadaan Aset 8. Inventarisasi aset, 9. Legal audit aset, 10. Penilaian aset 11. Operasi aset/infrastruktur 12. Pemeliharaan dan Rejuvenasi/pembaharuan aset 13. Penghapusan dan Pengalihan aset 14. Evaluasi & Pelaporan
Tujuan Pelatihan	: Setelah selesai pelatihan manajemen Supply Chain logistic bencana ini peserta akan memiliki 1)kompetensi dalam pengelolaan logistik dan pengelolaan aset infrastruktur di lingkungan Pemda dan BPBD serta menganalisis kebijakan yang terkait dengan logistik dan pengelolaan aset untuk penanggulangan bencana, 2)kompeten yaitu dapat memahami, mengaplikasikan, menganalisis dan mengevaluasi suatu manajemen logistik bencana, manajemen rantai pasokan untuk logistic bencana serta manajemen aset infrastruktur.

Tabel 4.9 Kurikulum Kebutuhan Kompetensi Teknis Manajemen Logistik Bencana

	Kompetensi Teknis	Ranah Taksonomi Bloom	Pokok Bahasan
1	Manajemen Logistik Bencana „Supply Chain Manajemen dan Manajemen Aset Infrastruktur	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Sistem Manajemen Logistik & SCM Proses Proses Manajemen Logistik Bencana Kriteria/Indikator Keberhasilan bencana. SOP dan Merancang Sistem Manajemen Tahapan Manajemen Aset infrastruktur Evaluasi dan Laporan
2	Perencanaan Logistik	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Standarisasi kebutuhan Logistik PB Standarisasi peralatan PB Jenis Jenis Barang ,makanan Kebutuhan Identifikasi Kebutuhan Sumber Sumber donatur individu, organisasi , masyarakat

			Perencanaan pengelolaan logistic &Kebutuhan sesuai dengan Karakteristik bencana
3	Pengadaan dan/atau Pengumpulan Inventarisasi	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	E Procurement /Website utk Logistik Just In Time Manajemen Pers ediaan Inventarisasi Sumber sumber Donatur Evaluasi Supplier
4	Pergudangan dan/atau Penyimpanan	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Teknik Pemilihan Lokasi Tata letak Gudang Teknik Penyimpanan barang Administrasi Dan system informasi Pergudangan Fasilitas /Peralatan Penyimpanan Penyimpanan Khusus Pengorganisasian Sistem dan Operasi Pergudangan Keamanan Gudang Laporan Pergudangan/Penyimpanan
5	Pendistribusian &Packaging dan Penerimaan di tujuan	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Metoda distribusi Jaringan Distribusi Karakteristik budaya setempat Packaging Labelling Pengorganisasian Penerimaan Laporan
6	Pengangkutan	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Mode Transportasi Udara, darat ,laut Rute dan jadwal Studi Waktu & Crossdocking Material Handling Keamanan dan keselamatan
7	Legal Audit Infrastruktur & Aset	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Status Aset Infrastruktur Sistem penguasaan /kepemilikan Aspek Legalitas dan Yuridis Pemecahan masalah Legal
8	Operasi Aset & Penilaian Aset	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Penilaian Aset/Infrastruktur Proses penilaian aset, <i>Highest and best use analysis (the HBU analysis)</i> , Pendekatan Penilaian Aset: Pendekatan Perbandingan Harga Pasar Pendekatan Biaya Pendekatan Kapitalisasi Estimasi Nilai lahan dan bangunan

			Aset Operasi Aset dan Infrastruktur Pinjam Pakai Kerjasama Operasi Pemanfaatan oleh pihak lain Pembangunan Sarana oleh pihak Lain
9	Pemeliharaan dan Rejuvenasi/pembaharuan aset	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Manajemen Pemeliharaan Preventif Breakdown Pengorganisasian Pemeliharaan
10	Penghapusan dan Pengalihan aset	C1 (20%) C2(20%) C3(40%) C4 (10%) C5 (5%) C6 (5%)	Barang yang bisa dihapus Analisis Teknis Ekonomis barang yang akan dihapus Tahapan proses penghapusan Peralihan Kepemilikan
11	Evaluasi dan Laporan		Evaluasi , Audit kegiatan Penyusunan laporan

Penjelasan Proses Manajemen logistik dan peralatan dalam penanggulangan bencana terkait dengan kebijakan pemerintah tentang logistik bencana , meliputi tahapan terdiri dari:

- A. Perencanaan/Inventarisasi Kebutuhan
- B. Pengadaan dan/atau Penerimaan
- C. Pergudangan dan/atau Penyimpanan
- D. Pendistribusian
- E. Pengangkutan
- F. Penerimaan di tujuan
- G. Penghapusan
- H. Pertanggungjawaban

Dari tahapan Manajemen Logistik dan Peralatan tersebut dilaksanakan secara keseluruhan menjadi satu sistem terpadu. Rincian kegiatan dan tujuan masing-masing tahapan Manajemen Logistik dan Peralatan itu adalah sebagai berikut:

A. Perencanaan/Inventarisasi Kebutuhan

1. Proses Inventarisasi Kebutuhan adalah langkah-langkah awal untuk mengetahui apa yang dibutuhkan, siapa yang membutuhkan, di mana, kapan dan bagaimana cara menyampaikan kebutuhannya.

2. Inventarisasi ini membutuhkan ketelitian dan keterampilan serta kemampuan untuk mengetahui secara pasti kondisi korban bencana yang akan ditanggulangi.
3. Maksud dan Tujuan Perencanaan/Inventarisasi kebutuhan adalah :
 - a. Mengetahui seberapa banyak jumlah korban terkena bencanayang membutuhkan bantuan logistik dan peralatan.
 - b. Mengetahui seberapa banyak bantuan logistik dan peralatanyang dibutuhkan.
 - c. Mengetahui jenis kebutuhan (pangan, sandang, papan).
 - d. Mengetahui bagaimana cara menyampaikan bantuan.
 - e. Mengetahui penanggung jawab kelompok penerima bantuan.
 - f. Mengetahui kapan bantuan harus disampaikan.
4. Contoh formulir Inventarisasi pada Lampiran memberikangambaran langkah-langkah apa saja yang dibutuhkan dalammelaksanakan proses ini.
5. Inventarisasi kebutuhan dihimpun dari :
 - a. Laporan-Laporan;
 - b. Tim Reaksi Cepat;
 - c. Media Massa;
 - d. Instansi terkait;
 - e. Rapat koordinasi terhadap informasi mengenai antara lainjumlah korban, pengungsi, kondisi kerusakan.
6. Perencanaan Inventarisasi kebutuhan terdiri dari :
 - a. Penyusunan standar kebutuhan minimal.
 - b. Penyusunan kebutuhan jangka pendek, menengah dan
 - c. panjang.

B. Pengadaan dan/atau Penerimaan

1. Proses penerimaan dan/atau pengadaan logistik dan peralatan penanggulangan bencana dimulai dari pencatatan atau inventarisasi termasuk kategori logistik atau peralatan, dari mana bantuan diterima, kapan diterima, apa jenis bantuannya, seberapa banyak jumlahnya, bagaimana cara menggunakan atau mengoperasikan logistik atau peralatan yang disampaikan, apakah ada permintaan untuk siapa bantuan ini ditujukan.
2. Proses penerimaan atau pengadaan logistik dan peralatan untuk penanggulangan bencana dilaksanakan oleh penyelenggara penanggulangan

bencana dan harus diinventarisasi atau dicatat. Pencatatan dilakukan sesuai dengan contoh formulir dalam lampiran.

3. Maksud dan Tujuan Penerimaan dan/atau Pengadaan:
 - a. Mengetahui jenis logistik dan peralatan yang diterima dari berbagai sumber.
 - b. Untuk mencocokkan antara kebutuhan dengan logistik dan peralatan yang ada.
 - c. Menginformasikan logistik dan peralatan sesuai skala prioritas kebutuhan.
 - d. Sebagai upaya pengendalian dan pengawasan penggunaan logistik dan peralatan.
 - e. Untuk menyesuaikan dalam hal penyimpanan.
4. Sumber Penerimaan dan/atau Pengadaan
 - a. Penerimaan dan atau Pengadaan logistik dan peralatan penanggulangan bencana dapat berasal dari dalam negeri antara lain dari Pemerintah (APBN), masyarakat, badan usaha dan lembaga swadaya masyarakat.
 - b. Penerimaan dan atau Pengadaan logistik dan peralatan penanggulangan bencana dapat berasal dari luar negeri antara lain dari Pemerintah, masyarakat, badan usaha dan lembaga swadaya masyarakat.
5. Proses Penerimaan dan/atau Pengadaan
 - a. Proses pengadaan logistik dan peralatan penanggulangan bencana dilaksanakan secara terencana dengan memperhatikan jenis dan jumlah kebutuhan, yang dapat dilakukan melalui pelelangan, pemilihan dan penunjukan langsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Penerimaan logistik dan peralatan melalui hibah dilaksanakan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan kondisi pada keadaan darurat.

C. Pergudangan dan Penyimpanan

1. Proses penyimpanan dan pergudangan dimulai dari data penerimaan logistik dan peralatan yang diserahkan kepada unit pergudangan dan penyimpanan disertai dengan berita acara penerimaan dan bukti penerimaan logistik dan peralatan pada waktu itu.
2. Pencatatan data penerimaan antara lain meliputi jenis barang logistik dan peralatan apa saja yang dimasukkan ke dalam gudang, berapa jumlahnya, bagaimana keadaannya, siapa yang menyerahkan, siapa yang menerima, cara

- penyimpanan menggunakan metoda barang yang masuk terdahulu dikeluarkan pertama kali (first-in first-out) dan atau menggunakan metode last-in first-out.
3. Prosedur penyimpanan dan pergudangan, antara lain pemilihan tempat, tipe gudang, kapasitas dan fasilitas penyimpanan, system pengamanan dan keselamatan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 4. Maksud dan Tujuan Penyimpanan dan Pergudangan adalah :
 - a. Melindungi logistik dan peralatan dari kerusakan dan kehilangan atau berkurangnya standar mutu.
 - b. Memudahkan pendistribusian, dengan menggunakan system
 - c. first-in first-out.
 - d. Mengetahui dan menjamin ketersediaan pada setiap waktu.

D. Pendistribusian

1. Berdasarkan data inventarisasi kebutuhan maka disusunlah perencanaan pendistribusian logistik dan peralatan dengan disertai data pendukung: yaitu yang didasarkan kepada permintaan dan mendapatkan persetujuan dari pejabat berwenang dalam penanggulangan bencana.
2. Perencanaan pendistribusian terdiri dari data: siapa saja yang akan menerima bantuan, prioritas bantuan logistik dan peralatan yang diperlukan, kapan waktu penyampaian, lokasi, cara penyampaian, alat transportasi yang digunakan, siapa yang bertanggung jawab atas penyampaian tersebut.
3. Maksud dan Tujuan Pendistribusian adalah :
 - a. Mengetahui sasaran penerima bantuan dengan tepat.
 - b. Mengetahui jenis dan jumlah bantuan logistik dan peralatan yang harus disampaikan.
 - c. Merencanakan cara penyampaian atau pengangkutannya.

E. Pengangkutan

1. Berdasarkan data perencanaan pendistribusian, maka dilaksanakan pengangkutan.
2. Data yang dibutuhkan untuk pengangkutan adalah: jenis logistic dan peralatan yang diangkut, jumlah, tujuan, siapa yang bertanggung jawab dalam perjalanan termasuk tanggung jawab keamanannya, siapa yang bertanggung jawab menyampaikan kepada penerima.

3. Penerimaan oleh penanggung jawab pengangkutan disertai dengan berita acara dan bukti penerimaan logistik dan peralatan yang diangkut.
4. Maksud dan Tujuan Pengangkutan:
 - a. Mengangkut dan atau memindahkan logistik dan peralatan dari gudang penyimpanan ke tujuan penerima
 - b. Menjamin keamanan, keselamatan dan keutuhan logistik dan peralatan dari gudang ke tujuan.
 - c. Mempercepat penyampaian.

5. Jenis Pengangkutan

- a. Jenis pengangkutan terdiri dari angkutan darat, laut, sungai, danau dan udara, baik secara komersial maupun non komersial yang berdasarkan kepada ketentuan yang berlaku.
- b. Pemilihan moda angkutan berdasarkan pertimbangan:
 - 1) Situasi dan kondisi keadaan darurat;
 - 2) Kecepatan distribusi;
 - 3) Ketersediaan alat angkutan dan infrastruktur yang ada;
 - 4) Kondisi wilayah asal dan tujuan;
 - 5) Efektifitas dan efisiensi;
 - 6) Keamanan dan keselamatan.

F. Penerimaan di Tempat Tujuan

1. Langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam penerimaan di tempat tujuan adalah:
 - a. Mencocokkan antara data di manifest pengangkutan dengan jenis bantuan yang diterima.
 - b. Men-check kembali, jenis, jumlah, berat dan kondisi barang.
 - c. Mencatat tempat pemberangkatan, tanggal waktu kedatangan, sarana transportasi, pengirim dan penerima barang.
 - d. Membuat berita acara serah terima dan bukti penerimaan.
2. Maksud dan Tujuan Penerimaan di tempat tujuan adalah :
 - a. Logistik dan peralatan diterima dengan baik.
 - b. Logistik dan peralatan yang dikirim sesuai dengan yang diterima.

G. Penghapusan

1. Barang logistik dan peralatan yang dialihkan kepemilikannya atau tidak dapat digunakan atau tidak dapat dimanfaatkan atau hilang atau musnah dapat dilakukan penghapusan.
2. Penghapusan harus dilakukan dengan permohonan penghapusan oleh pejabat yang berwenang melalui proses penghapusan dan diakhiri dengan berita acara penghapusan.
3. Penghapusan didasarkan peraturan yang berlaku.
4. Maksud dan Tujuan Penghapusan adalah:
 - a. Untuk mengetahui barang logistik dan peralatan yang dihapuskan
 - b. Bentuk pertanggung jawaban atas amanat dari negara dan donatur
 - c. Mengurangi beban biaya penyimpanan dan pemeliharaan.

H. Pertanggungjawaban

1. Seluruh proses manajemen logistik dan peralatan yang telah dilaksanakan harus dibuat pertanggung jawabannya.
2. Pertanggungjawaban penanggulangan bencana baik keuangan maupun kinerja, dilakukan pada setiap tahapan proses dan secara paripurna untuk seluruh proses, dalam bentuk laporan oleh setiap pemangku proses secara berjenjang dan berkala sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi.
3. Maksud dan Tujuan Pertanggung Jawaban adalah :
 - a. Mempertanggung jawabkan seluruh pekerjaan logistik dan peralatan kepada para pemangku kepentingan.
 - b. Mempertanggung jawabkan kepada masyarakat.
 - c. Memudahkan pelacakan apabila terjadi kesalahan.

Pola Penyelenggaraan Manajemen Logistik dan Peralatan

Pedoman manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana menganut pola penyelenggaraan suatu sistem yang melibatkan beberapa lembaga atau sistem kelembagaan dalam berbagai tingkatan territorial wilayah, mulai dari:

- A. Tingkat Nasional,
- B. Tingkat Provinsi,
- C. Tingkat Kabupaten/Kota.

Dengan melibatkan banyak kelembagaan ini berbagai konsekuensi akan terjadi termasuk di dalamnya adalah sistem manajemen yang mengikuti fungsinya, sistem komando, sistem operasi, sistem perencanaan, system administrasi dan keuangan, sistem komunikasi dan sistem transportasi.

Masing-masing tingkat kelembagaan dalam melaksanakan manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana menggunakan pedoman delapan tahapan manajemen logistik dan peralatan, yang pada masing-masing tingkat lembaga penyelenggara memiliki ciri-ciri khusus sebagai konsekuensi sesuai dengan tingkat kewenangannya.

A. Tingkat Nasional

Otoritas pemerintah pusat dalam penanggulangan bencana diwakili oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Dalam menjalankan peran tersebut BNPB mempunyai kemudahan akses dan koordinasi dengan organisasi yang dapat membantu system manajemen logistik dan peralatan untuk bencana.

Fungsi Penyelenggaraan Manajemen Logistik dan Peralatan Tingkat Nasional adalah:

1. Seluruh komponen kelembagaan mematuhi dan melaksanakan sistem manajemen logistik dan peralatan yang telah ditetapkan, baik dalam keadaan prabencana, keadaan terjadi bencana, dan pascabencana.
2. Dukungan pemerintah, pemerintah tingkat provinsi, kabupaten/kota atau lembaga lain dapat dikoordinasikan sesuai dengan sistem manajemen logistik dan peralatan.
3. Menghimpun fakta dan informasi yang diperlukan oleh masyarakat dari berbagai sumber yang dapat dipertanggungjawabkan, dalam bentuk informasi melalui media massa yang mudah diakses.
4. Menjalankan Pedoman Manajemen Logistik dan Peralatan Penanggulangan Bencana secara konsisten.
5. Membuat perencanaan dan kesepakatan-kesepakatan mengenai :
 - a. Kesepakatan dalam perencanaan bentuk dan substansi logistik.
 - b. Kesepakatan dalam pengendalian, pergerakan dan pendistribusian logistik.
 - c. Kesepakatan dalam penggunaan jaringan komunikasi seperti radio, telex, satelit dan sebagainya.

- d. Penetapan tentang daerah terlarang bagi umum dan jalur perjalanan dan berkoordinasi dengan instansi terkait.
 - e. Komitmen jaminan keamanan bagi para petugas khusus yang menangani bencana.
 - f. Pembebasan pajak dan pungutan lain atas masuknya peralatan dan barang-barang konsumsi lain untuk kepentingan penanggulangan bencana.
 - g. Efisiensi waktu dan prosedur penanggulangan bencana (prosedur tanggap darurat).
 - h. Kemudahan melakukan pertukaran mata uang.
 - i. Kesepakatan awal dalam hal strategi penanganan oleh otoritaspemerintah.
6. Berfungsi sebagai penanggung jawab atas tugas dan koordinasi seluruh sumberdaya dalam penanggulangan bencana yang berkaitan dengan logistik dan peralatan yang dipergunakan.
 7. Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pendistribusian bantuandari luar negeri, dengan sistem satu pintu.
 8. Menjadi koordinator dalam hal informasi dan komunikasi dalam penanggulangan bencana. Dalam hal ini jaringan komunikasi antar tingkatan organisasi pendukung sistem logistik danperalatan harus terjalin dengan baik.
 9. Sistem logistik dan peralatan tingkat nasional merupakan pemegang sistem komando bencana dalam hal logistik dan peralatan.

B. Tingkat Provinsi

Fungsi Penyelenggaraan Manajemen Logistik dan Peralatan Tingkat Provinsi adalah :

1. Penyelenggara manajemen logistik dan peralatan tingkat provinsi memiliki tanggung jawab, tugas dan wewenang di wilayahnya.
2. Sebagai titik kontak utama bagi operasional di area bencana yang meliputi dua atau lebih kabupaten/kota yang berbatasan.
3. Mengkoordinasikan semua pelayanan dan pendistribusian bantuan logistik dan peralatan di area bencana.
4. Sebagai pusat informasi, verifikasi dan evaluasi situasi di area bencana.

5. Memelihara hubungan dan mengkoordinasikan semua lembagayang terlibat dalam penanggulangan bencana dan melaporkannya secara periodik kepada kepala BNPB.
6. Membantu dan memandu operasi di area bencana pada setiap tahapan manajemen logistik dan peralatan.
7. Menjalankan pedoman manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana secara konsisten.

C. Tingkat Kabupaten/Kota

Penyelenggaraan Manajemen Logistik dan Peralatan Tingkat Kabupaten/Kota adalah :

1. Mengelola dan mengkoordinasikan seluruh aktifitas manajemen logistik dan peralatan, terutama pada masa siaga darurat, tanggap darurat dan pemulihan darurat.
- 2 Bertanggung jawab atas dukungan fasilitas, pelayanan, personil, peralatan dan bahan atau material lain yang dibutuhkan oleh pusat-pusat operasi (pos komando) di area bencana.
3. Berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait di pusat operasi BPBD.
4. Menjalankan pedoman manajemen logistik dan peralatan penanggulangan bencana secara konsisten.

Pembinaan dan Pengawasan Manajemen Logistik Dan Peralatan

A. Pembinaan

Dalam rangka terselenggaranya sistem manajemen logistik dan peralatan yang handal perlu dilakukan pembinaan secara berjenjang sesuai dengan strata kelembagaan penanggulangan bencana.

B. Pengawasan

Penyelenggaraan manajemen logistik dan peralatan dilakukan pengawasan pada setiap tahap dalam proses manajemen logistik dan peralatan. Pengawasan dilakukan secara pengawasan internal,eksternal dan masyarakat sesuai dengan peraturan dan perundangundangan yang berlaku.

Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial :

Efektivitas Interpersonal dalam Kompetensi Kepemimpinan Manajer Penanggulangan Bencana diperlukan, kompetensi ini mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan kerja yang efektif dengan menunjukkan pertimbangan, kepedulian dan menghormati orang lain.

Pemimpin adalah pendengar yang baik, memberikan kesempatan bagi orang lain untuk memberi masukan, dan menyampaikan pemahaman poin-poin penting yang dikomunikasikan. Interaksi dengan orang lain didasarkan pada rasa hormat dan apresiasi bahwa orang dengan berbagai latar belakang dan sudut pandang nilai tambah bagi organisasi. Melalui persuasi dan ketegasan, dia mendapatkan dukungan untuk ide-ide dan inisiatif, dan efektif pengaruh rekan-rekan dan atasan. Dia berkomunikasi dengan cara yang menarik dan mengartikulasikan bahwa menanamkan komitmen, dan menyesuaikan komunikasi untuk memastikan bahwa audiens memahami pesan-pesan kuncinya.

Kompetensi ini terdiri dari keterampilan :

Efektivitas interpersonal dan Berkomunikasi untuk mempengaruhi.

Berkomunikasi melalui teknik yang efektif seperti mendengarkan aktif dan penafsiran isyarat non-verbal. Mengambil *onboard* dari pandangan bawahan, rekan dan bawahan; memilih pesan yang sesuai dan media pengiriman; membujuk, mempengaruhi dan bekerja sama secara efektif, dengan kemampuan untuk meyakinkan orang .

Contoh :

- 1) Mencari umpan balik secara proaktif pada berbagai isu-isu; Berkomunikasi visi bersama yang jelas dan konsisten; meyakinkan orang lain dengan menggunakan alasan dan dengan melibatkan orang lain dalam diskusi terbuka; melakukan negosiasi aktif dengan orang lain untuk mencapai hasil yang diterima. Untuk mempengaruhi langsung,
- 2) Praktek aktif mendengarkan dan interpretasi perseptif isyarat non verbal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari titik pandang lain, mencari dan alamat kekhawatiran penonton mengadopsi gaya komunikasi yang jelas, dan tepat untuk mendapatkan pesan di seberang.

Mengelola Diri sendiri

Kompetensi ini mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola diri sendiri dan mengembangkan kemampuan sendiri, motivasi diri untuk belajar dan tumbuh sebagai pemimpin. Dia memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mampu untuk memanfaatkan kekuatan dan mengatasi kelemahan untuk menjadi lebih efektif. 3 komponen utama adalah kesadaran diri, manajemen diri dan penguasaan pribadi.

Kesadaran diri

Memperhatikan suasana hati sendiri, emosi dan mengendalikan terhadap perasaan orang lain; menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan keterbatasan.

Contoh - perilaku:

1. Memperhatikan suasana hati sendiri, emosi dan pengendalian, serta efek pada orang lain; menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan keterbatasan.
2. Memperhatikan suasana hati sendiri, emosi dan pengendalian, serta efek pada orang lain; menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan keterbatasan seseorang .
3. Memperhatikan suasana hati sendiri, emosi dan pengendalian, serta efek mereka pada orang lain; menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang kekuatan dan keterbatasan.

Manajemen diri : Mengendalikan emosi sendiri dan impuls; tetap tenang dan di bawah tekanan; mempertahankan kepercayaan pada kemampuan seseorang dan mengadopsi pandangan yang positif; menunjukkan perilaku-kognitif fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi yang ambigu atau berubah.

Contoh perilaku :

- 1) Mengendalikan emosi sendiri dan impuls; tetap tenang dan di bawah tekanan; mempertahankan kepercayaan pada kemampuan seseorang dan mengadopsi pandangan yang positif; menunjukkan perilaku-kognitif fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi yang ambigu atau berubah
- 2) Mengendalikan emosi sendiri dan impuls; tetap tenang dan di bawah tekanan; mempertahankan kepercayaan pada kemampuan seseorang dan mengadopsi pandangan yang positif; menunjukkan perilaku-kognitif fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi yang ambigu atau berubah.

3) Mengendalikan emosi sendiri dan impuls; tetap tenang dan di bawah tekanan; mempertahankan kepercayaan pada kemampuan seseorang dan mengadopsi pandangan yang positif; menunjukkan perilaku-kognitif fleksibilitas dalam beradaptasi dengan situasi yang ambigu atau berubah, secara aktif mencari peluang-peluang belajar untuk mengembangkan; berkomitmen untuk pertumbuhan pribadi terus-menerus dan terus-menerus mencari dan nilai-nilai umpan balik pribadi.

Mengembangkan Tim : Membuat semangat persahabatan dan kepercayaan dalam tim, memastikan bahwa anggota tim bersatu melalui pencapaian tujuan bersama; membangun semangat tim dan menyelesaikan konflik; menjamin pembelajaran tim. Contoh perilaku

1.) Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kerja tim dan kerjasama; mengilhami orang lain untuk bergerak dalam arah yang sama dengan mengartikulasikan sebuah negara tujuan yang diinginkan; menyelesaikan konflik dengan pihak eksternal dengan menekankan saling memanfaatkan.

2.) Membangun kemampuan tim untuk memastikan mereka dapat berfungsi secara independen; menciptakan kepemilikan bersama untuk hasil antara semua anggota tim; berusaha untuk mencegah konflik dalam tim dengan mendorong anggota tim untuk terlibat secara konstruktif satu sama lain untuk mendiskusikan perbedaan-perbedaan dan fokus pada tujuan.

3.) Membangun kohesi dan kepercayaan dalam tim dengan melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan menetapkan aturan tim untuk menjamin keadilan; mengelola keragaman dalam tim dan saluran kekuatan dari masing-masing individu untuk mencapai tujuan tim; menyelesaikan konflik dalam tim.

Kompetensi Perencanaan, Pengambilan Keputusan dan Pelaksanaan. Perencanaan

Fokus pada misi memahami maksud dari misi dan memprioritaskan berdasarkan urgensi dan pentingnya. Menetapkan tujuan dan sasaran, rencana untuk memastikan dieksekusi pada waktu yang tepat, menggunakan proses perencanaan yang tepat, memanfaatkan teknologi, pengetahuan dan pengalaman sebelumnya dalam perencanaan; menyesuaikan rencana ketika diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Contoh:

1) Pengembangan rencana jangka menengah-panjang untuk memenuhi tantangan strategis; memprioritaskan tujuan dan sumber daya untuk memastikan manfaat maksimal; sistem pengetahuan manajemen yang efektif, sehingga pengalaman masa lalu perencanaan dapat ditangkap dan berbagi secara efektif di seluruh organisasi; menyesuaikan perencanaan strategis sejalan dengan perubahan dan dinamika.

2). Membuat tujuan yang jelas dan prioritas untuk memfokuskan upaya perencanaan sub-unit pada pencapaian unit dan niat markas itu; mengembangkan rencana untuk menangani berbagai skenario dalam lingkungan yang tidak pasti; memanfaatkan pada teknologi dan keahlian dari anggota tim untuk meningkatkan perencanaan hasil; mengembangkan fleksibel dan rencana terpadu yang dapat disesuaikan dengan cepat karena perubahan situasi.

3) Memahami tujuan misi dan menerjemahkannya ke dalam rencana tindakan yang jelas, tugas-tugas mengutamakan dan memberikan mereka kepada orang-orang yang tepat; menerapkan metode perencanaan yang relevan memasukkan umpan balik dari orang lain selama perencanaan; mengantisipasi masalah dan mengembangkan rencana kontingensi.

Penggunaan Hasil Identifikasi Kompetensi Manajerial

Ketiga Kelompok kompetensi tersebut dapat digunakan untuk dijadikan standar kompetensi jabatan dalam seleksi maupun penempatan seseorang dalam jabatan manajer BPBD baik "first level" maupun "second level" manager. Sehingga antara jabatan BPBD dan orang yang memegang jabatan tersebut kompetensinya bisa "matching". (People & Job fit) , proses penilaian kompetensi ini biasa disebut dengan Competency assessment . Pada prinsipnya dalam manajemen sumber daya berbasis kompetensi berlaku " Hire for Trait Train For Skill ". Masalah Skill seperti Kompetensi teknis Manajemen Logistik mudah dibentuk dengan pelatihan sehingga dalam penempatan seseorang dalam jabatannya digunakan Kompetensi yang sifatnya Soft . Adapun makin tinggi posisi seseorang dalam manajerial maka kompetensi manajerial atau soft dibutuhkan makin tinggi levelnya karena memimpin organisasi sedangkan kompetensi teknisnya makin rendah kebutuhannya .

Ilustrasi Penggunaan Kompetensi Manajerial dalam penempatan Kepala BPBD dapat dijelaskan sebagai berikut :

STANDAR KOMPETENSI JABATAN

1. IDENTITAS JABATAN

Nama Jabatan : Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah

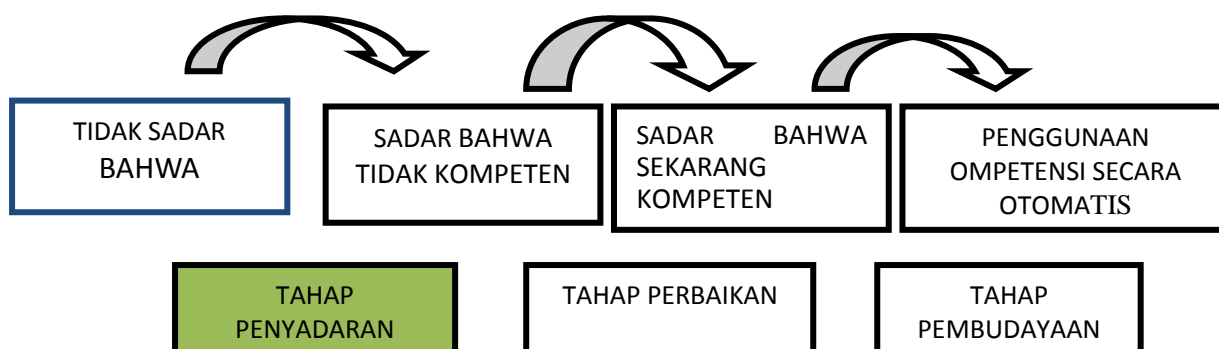
2. KOMPETENSI JABATAN

KOMPETENSI	LEVEL KOMPETENSI KEBUTUHAN JABATAN	LEVEL KOMPETENSI INDIVIDU	GAP KOMPETENSI
A. KOMPETENSI INTI			
1. Memiliki Integritas	3	3	0
2. Kepemimpinan	3	2	1
B. KOMPETENSI MANAJERIAL			
1. Perencanaan & Pengorganisasian	3	2	1
3. Kerjasama & Membangun Kemitraan	3	3	0
4. Koordinasi Lintas Fungsi	2	3	0
5. Komunikasi	3	2	1
6. Pengambilan Keputusan & Pemecahan Masalah	3	3	0
7. Pencarian Informasi	2	2	0
8. Pengendalian diri	2	1	1
9. Pro aktif	2	2	0
	26	23	
Kecocokan Individu tsb terhadap jabatan Kepala BPBD	$23/26 \times 100 \% = 88 \%$ (sangat cocok)		

Sehingga penempatan maupun seleksi seseorang dengan menggunakan factor kompetensi ini akan lebih mudah karena semua terukur adapun kekurangannya kecocokan atau gap dapat dilakukan training maupun pengembangan diri yang bersangkutan

Prinsip Pengembangan Diri dan Pelatihan Kompetensi

Pengembangan, Perbaikan dan Penggunaan Kompetensi, manusia perlu disadarkan Kompetensi seseorang tidak dapat dipugar atau dikembangkan tanpa mengerjakannya secara sadar dari titik mulanya



(Kusumastuti Dyah,2001)

Penguatan Ketiga kelompok Kompetensi tersebut (Relationship Management, Achievement dan Execution dan Self Management) dapat dilakukan melalui proses sepanjang masa yaitu self study, education, training dan experience)

Membangun kepemimpinan dengan memotivasi orang lain dapat dilakukan dengan melatih diri untuk bersikap positif walaupun menghadapi situasi yang sulit dan tetap berenergi, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja terbaik.

Kerjasama dengan berlatih untuk memberikan ide ide kepada orang lain dalam suatu kegiatan , mengembangkan pengetahuan dan pengalaman bekerja dalam tim .

Komunikasi berlatih untuk menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan komunikasi, rapat rapat dengan berbagai orang baik dalam ataupun luar organisasi, berkomunikasi dengan tidak membela diri .

Adaptasi, kompetensi ini bukan berarti dalam beradaptasi kemudian menyenangkan orang lain, latihan yang dilakukan adalah dengan mendengarkan orang lain, anda tidak setuju dengan pendapat seseorang, mintalah orang tersebut menjelaskan dari sudut pandang nya, kita mendengarkan dari penjelasan yang anda sukai .

Untuk Kontrol emosi dengan membuat pekerjaan menyenangkan , berpikir tenang seperti menggunakan brain power .

Untuk penguatan kompetensi perencanaan dan eksekusinya perlu dipahami bahwa suatu rencana yang baikpun akan sia sia belaka bila tanpa mengetahui kemampuan organisasinya untuk mengeksekusinya. Pemimpin bertanggung jawab proses terjadinya eksekusi . Proses eksekusi harus menjadi budaya dalam organisasi tersebut

dan terkait dengan sistem penghargaan dan norma perilaku yang dipraktekkan orang dalam organisasi tersebut. Dan dalam eksekusi yang berhasil pemimpin perlu mempraktekkan mengelola Sumber Daya Manusia yang baik diantaranya adalah : Having the right people at the right job and the right time. (Bossidy L, 2006)

Dari 14 Kompetensi yang mana 10 merupakan kompetensi pembeda dan 4 kompetensi merupakan minimum perlu dimiliki oleh Manajer BPBD, sesuai dari gambaran SAF(2012) keseluruhan Kompetensi tersebut merupakan “Leadership Competency” yang mencakup :

Tabel 4.9 Leadership Competency

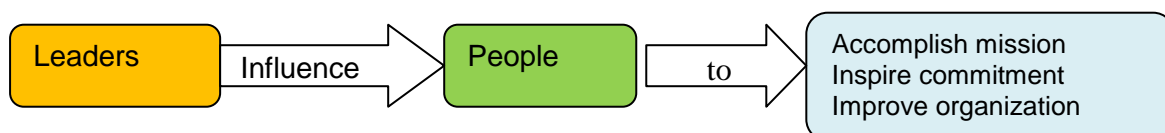
Conceptual Thinking	Social	Mission	Develop mental	Self
Critical Thinking	Communicating to Influence,	Planning	Developing People	Self -Awareness
Creative Thinking	Interpersonal Effectiveness	Decision Making	Developing Team	Self -Management
Ethical Reasoning		Execution	Improving Organisation	Personal Mastery

(Sumber : SAF Leadership Competency, 2012)

Sehingga dari temuan penelitian dapat di definisikan bahwa Leadership adalah kemampuan mengelola energi diri sendiri maupun energi orang lain yang meliputi tingkat keterlibatan seseorang dari fisik, spiritual, emosional dan social di tempat kerja . Dalam penanggulangan bencana dengan melibatkan pemberdayaan masyarakat dibutuhkan leader yang membuat lingkungan lain berbuat dan ikut bertanggung jawab tentang penanggulangan bencana .

Sedangkan Leadership menurut SAF (2012)

“Leadership is defined as a process of influencing people to accomplish the mission, inspiring their commitment, and improving the organization “.



BAB V

KESIMPULAN

1. Bahwa agar Manajer BPBD memiliki kinerja Superior dalam menanggulangi bencana dan terutama dalam mengelola logistik kemanusiaan yang merupakan keharusan dan Kompetensi Manajerial (soft) merupakan aspek penting untuk diperhatikan karena kompetensi teknis lebih mudah dibentuk dari pada Kompetensi “Soft” yang menyangkut perilaku, Kompetensi Manajerial tersebut adalah **“Relationship Management”, Perencanaan dan Pengorganisasian & Eksekusi serta Kompetensi mengelola Diri sendiri “Self management “** yang ketiga kelompok tersebut merupakan **“leadership Competencies”** yang dapat mengeksekusi seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut, melalui Leadership yang kemampuan mengelola energi diri sendiri maupun energi orang lain yang meliputi tingkat keterlibatan seseorang dari fisik, spiritual, emosional dan social di tempat kerja .
 - **Untuk dapat menjadi “good Leader” adalah dilalui dengan proses membangun kepemimpinan bukan mencari. Good leaders are made not born. If you have the desire and willpower, you can become an effective leader.**
 - **Good leaders develop through a never-ending process of self-study, education, training and experience.**
 - **Adapun hasil analisis kebutuhan Kurikulum berbasis kompetensi untuk pelatihan Manajer BPBD adalah : Pengoptimalisasi penggunaan Pemikiran /Otak – Mind Power, Pengambilan Keputusan, Leadership, Komunikasi, Perencanaan dan Eksekusinya, Kerjasama.**
 - Proses membangun “Leadership” mulai dari kesadaran sampai pembudayaan yaitu menggunakan kompetensinya secara otomatis untuk atau demi organisasi. Terkait Manajemen Logistik maka Kurikulum yang dibutuhkan untuk para Manajer BPBD adalah :
2. Manajemen logistic kemanusiaan, Manajemen Rantai Pasokan terkait dengan Humanitarian Logistic serta Manajemen infrastruktur/asset meliputi Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Supply Chain Logistic, Rencana Kebutuhan, Pengadaan/pengumpulan aset/logistik, Just In Time, Manajemen Persediaan, Manajemen Gudang, Handling & Tranportasi serta Distribusi,

Pengadaan Aset Infrastruktur, Inventarisasi aset, Legal audit aset, Penilaian aset

Operasi aset/infrastruktur, Pemeliharaan dan Rejuvenasi/pembaharuan aset, Penghapusan dan Pengalihan aset, Evaluasi & Pelaporan

3. Temuan Penelitian yang lain adalah perlu dikembangkan pengorganisasian Badan penanggulangan bencana Daerah melalui pengembangan jabatan fungsional Analis Logistik dan Peralatan Kebencanaan, Analis Resiko Kebencanaan, Analis Penanggulangan Bencana . Hal ini diperlukan agar Kompetensi teknis ini benar benar dimiliki oleh para personil di BPBD.
4. Implikasi Praktis dari Temuan Kompetensi Manajerial tersebut dapat digunakan untuk penempatan Kepala BPBD atau Kepala bagian terkait dengan Logistik dan peralatan pada jabatannya yaitu melalui dengan menyesuaikan atau assessment antara kompetensi pegawai dengan kompetensi jabatan manjerial tersebut. Sehingga merupakan bagian dari perencanaan pengembangan pola Karir dalam Manajemen Sumber Daya Manusia .

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Coburn, R.J.S. Spence, and A. Pomonis, 1994, *Disaster Mitigation*, 2nd Edition, Disaster Management Training Programme, UNDP
- Bakornas PB, 2007, Pengenalan Karakteristik Bencana dan upaya Mitigasinya, di INDONESIA, Direktorat Mitigasi, Kalakhar BAKORNAS PB-96016-
- BNPB, 2008, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 1 Tahun 2008, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- BNPB, 2008, Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (Bnpb) Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana nomor 13 Tahun 2008 Tentang Pedoman Manajemen Logistik dan Peralatan Penanggulangan Bencana
- Bossidy, Larry (2006), .Execution : the discipline of getting things done Larry Bossidy & Ram Charan ; ISBN 1-400-04617-3
- Departemen Kesehatan RI, 2003, Pedoman Penyusunan kurikulum & Modul Pelatihan berorientasi Pembelajaran
- Direktorat Mitigasi Lakhar Bakornas PB , Edis 2 (2007) pengenalan Karakteristik Bencana dan Upaya Mitigasinya Di Indonesia, tahun 2007 , ISBN 978-979-96016
- Dyah Kusumastuti & Khasan Efendi (2005) , Laporan Hasi Penelitian Pencegahan, Penanggulangan Bencana dan Penanganan Pengungsi Berbasis Pemberdayaan Aparatur, Hasil Penelitian dari PUM, DEPDAGRI
- Eric James, 2008, Managing Humanitarian Relief: An Operational Guide for NGOs, Publisher: Practical Action; **ISBN-10:** 1853396699, **ISBN-13:** 978-1853396694
- Graeme Dobson., 2003, **A Guide to Writing Competency Based Training Materials**, National Library of Australia Cataloguing in Publication Entry: A guide to writing competency based training materials. Bibliography ISBN 1 1920848 10 X
- Ian Sadler, Logistics and Supply Chain Integration , **British Library Cataloguing in Publication data** British Library, ISBN 978-1-4129-2978-3, ISBN 978-1-4129-2979-0 (pbk), 2002
- Rolando Tomasini and Luk Van Wassenhove , 2009 ., **Humanitarian Logistics**, Macmillan, ISBN-13: 978-0-230-20575-8, ISBN-10: 0-230-20575-5, 2009
- Spencer & Spencer (1993) , Competence at work , John Wiley & Sons, Inc, ISBN 0-471-51809
- Sulanto Saleh Danu, 2010, Manajemen Logistik Medis Pada Bencana, Depkes RI Diunduh dari [http://www search google](http://www.searchgoogle.com) majemen logistic obat

- LN Van Wassenhove (2006), Humanitarian aid logistics: supply chainmanagement in high gear,
Journal of the Operational Research Society, Operational Research Society Ltd. All rights reserved. 0160-5682/06, www.palgrave-journals.com/jors
- Doli, D. Siregar, (2004), *Manajemen Aset*, Satyatama Graha Tara, Jakarta.
- Bowersox, Donald J (2006), *Logistic management* , Penerjemah: A Hasyim Ali, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kusumastuti, Dyah dan A Gima Sugiana (2007), Modul: Manajemen Logistik, Universitas Terbuka
- Kusumastuti, Dyah dan A Gima Sugiana (2010), *Manajemen Aset* ,Handout Perkuliahan, MAPD-IPDN
- Oktarina R,Gustamola W 2011), Laporan Penelitian Perancangan Sistem Informasi Manajemen Logistik Penanggulangan Bencana (SIMLOG-PB) Berbasis GIS (Geographic Information System)
- Bossidy, Larry.(2006), *Execution the discipline of getting things done*/Larry Bossidy & Ram Charan ; ISBN 1-400-04617-3
- Kusumastuti D,(2001), *Studi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen yang berorientasi pada mutu dengan moderator Iklim Organisasi dan dukungan Sumber daya di ITB – Bandung*, disertasi UPI Bandung .
- Michael sue dave, Losey meisinger Ulrich, *Future Of Human Resource Management*
www. Leadership Competency, SAF. Diunduh September 2012
ifaikhlass.blogspot.com/2012/02/kata-kerja-operasional-revisi-taksonomi.html
http://www.mindef.gov.sg/imindef/mindef_websites/atozlistings/saftimi/units/cld/keyideas/lcm.html, The SAF Leadership Competency Model
- Ulrich, David (1997), *Personnel management Organizational change*, Harvard Business School Press
- Michael Losey, Sue Meisinger, and Dave Ulrich (2005), *Society for Human Resource Management*, John Wiley & Sons
- Berger Lance A., Dorothy R.(2004), [The Talent Management Handbook](#), The McGraw-Hill Companies

LAMPIRAN

- A. LAPORAN KEUANGAN
- B. GAMBAR DOKUMENTASI
- C. SEMINAR INTERNATIONAL 5th AMCDRR
- D. BUKTI KONTRAK PENULISAN MODUL
LOGISTIK DARI UNIVERSITAS TERBUKA
(HAK CIPTA)
- E. DOKUMEN LAIN LAIN

LAMPIRAN A

LAPORAN KEUANGAN

Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Mei
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012
IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI
MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Perjalanan Dinas (mencari data)					
Mobil Pribadi					
Mei 2012	Bensin				Rp 200,000
Mei 2012	Tol				Rp 80,000
Mei 2012	Makan Siang				Rp 63,800
Mei 2012	Travel pp				Rp 150,000
Mei 2012	Transport lokal				Rp 150,000
Perjalanan Dinas menuju logistik dan pusklat (mencari data)					
Mei 2012	Uang saku (peneliti 2) P Iwan				Rp 300,000
Mei 2012	Uang saku (peneliti 1) Dr. Dyah				Rp 300,000
Mei 2012	Tambahan Supir				Rp 50,000
Mei 2012	Makan Siang (padang)				Rp 183,150
Mei 2012	Makan malam				Rp 95,500
Mei 2012	Keperluan FGD				Rp 300,000
Total Pengeluaran Mei 2012					Rp 1,872,450

Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Juni
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012
TEMA 6

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Honor Juni 2012					
Juni 2012	Ketua	Orang	1	Rp 1,100,000	Rp 1,100,000
Juni 2012	Anggota	Orang	1	Rp 900,000	Rp 900,000
Juni 2012	Adm	Orang	1	Rp 500,000	Rp 500,000
Perjalanan ke pusklat					
Juni 2012	untuk FGD				Rp 175,000
Juni 2012	Transport Jakarta Bandung				Rp 150,000
Juni 2012	Transport Lokal				Rp 150,000
Juni 2012	Makan siang				Rp 57,000
Juni 2012	Makan malam				Rp 47,500
Keperluan untuk pembuatan kuesioner					
Juni 2012	Fotocopy				Rp 75,000
3 Juni 2012	Makan siang				Rp 284,020
Studi Pendahuluan					

Juni 2012	Pulang Pergi Jakarta	Orang	2	Rp 140,000	Rp 280,000
Juni 2012	Konsumsi FGD Pendahuluan				Rp 330,000
Juni 2012	Makan Malam				Rp 200,000
Juni 2012	Taksi, Bensin utk Lokal				Rp 200,000
Juni 2012	Epson Printer, Ziper, stabilo				Rp 1,494,000
Juni 2012	Fotocopy dokumen				Rp 195,000
Juni 2012	Biaya Komunikasi				Rp 200,000
Juni 2012	Tinta/Drum laser				Rp 380,000
Juni 2012	ATK				Rp 348,000
Juni 2012	sewa komputer printer				Rp 150,000
Perjanjian Instrumen					
Juni 2012	Ke BNPB (Jl. Juanda)				Rp 450,000
Juni 2012	Keperluan FGD				Rp 300,000
Juni 2012	ke pusdiklat				Rp 450,000
Juni 2012	Keperluan FGD				Rp 300,000
Total Pengeluaran Juni 2012					Rp 8,640,520

**Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Juli
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012**

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Honor Juli 2012					
Juli 2012	Ketua	Orang	1	Rp 1,100,000	Rp 1,100,000
Juli 2012	Anggota	Orang	1	Rp 900,000	Rp 900,000
Juli 2012	Adm	Orang	1	Rp 500,000	Rp 500,000
Juli 2012	Biaya Komunikasi				Rp 200,000
Juli 2012	ATK				Rp 306,500
Juli 2012	Sewa Komputer dan Printer				Rp 150,000
Juli 2012	Transport pengumpulan data di prov. Jabar				Rp 350,000
10 Juli 2012	Konsumsi				Rp 17,405
Juli 2012	Fotocopy kuesioner				Rp 125,000
Pengumpulan data					
Juli 2012	Bensin				Rp 200,000
Juli 2012	di Bdg Lokal Masyarakat kena Bencana				Rp 150,000
Juli 2012	UN-OCHA-Jakarta				Rp 450,000
Juli 2012	LSM/Donatur - Jakarta				Rp 450,000
	Konsumsi Rapat				Rp 345,000
12 Juli 2012	Makan Siang				Rp 294,000
13 Juli 2012	Tol				Rp 41,500
19 Juli 2012	Tol				Rp 41,500
Total Pengeluaran Juli 2012					Rp 5,620,905

Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Agustus
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Honor Agustus 2012					
Agustus 2012	Ketua	Orang	1	Rp 1,100,000	Rp 1,100,000
Agustus 2012	Anggota	Orang	1	Rp 900,000	Rp 900,000
Agustus 2012	Adm	Orang	1	Rp 500,000	Rp 500,000
Agustus 2012	fotocopy buku	Lembar			Rp 180,000
Agustus 2012	ATK				Rp 73,000
1 Agustus 2012	makan malam				Rp 85,000
Agustus 2012	Hotel 2 hari	Orang	2	Rp 375,000	Rp 750,000
Agustus 2012	Transportasi PP	Orang	2	Rp 1,100,000	Rp 2,200,000
3 Agustus 2012	Biaya Komunikasi				Rp 200,000
4 Agustus 2012	Konsumsi				Rp 86,000
4 Agustus 2012	Voucher telpon				Rp 50,000
5 Agustus 2012	konsumsi perjalanan dinas				Rp 12,000
8 Agustus 2012					Rp 102,500
8 Agustus 2012	ATK				Rp 800,000
8 Agustus 2012	Makan Siang				Rp 44,000
9 Agustus 2012	tol				Rp 7,000
8 Agustus 2012	Bensin				Rp 100,000
9 Agustus 2012	parkir				Rp 4,000
12 Agustus 2012	tol				Rp 7,000
14 Agustus 2012	tol				Rp 7,000
15 Agustus 2012	tol				Rp 7,500
15 Agustus 2012	tol				Rp 41,500
Pengumpulan data					
Agustus 2012	Sewa mobil 4 hari				Rp 2,400,000
Agustus 2012	Biaya FGD	tempat	4	Rp 250,000	Rp 1,000,000
Agustus 2012	Biaya makan pengumpul data				Rp 300,000
Agustus 2012	Uang makan				Rp 345,000
Total Pengeluaran Agustus 2012					Rp 11,301,500

**Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan September
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012**

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Honor September 2012					
Sep-12	Ketua	Orang	1	Rp 1,100,000	Rp 1,100,000
Sep-12	Anggota	Orang	1	Rp 900,000	Rp 900,000
Sep-12	Adm	Orang	1	Rp 500,000	Rp 500,000
Sep-12	Biaya Komunikasi		2	Rp 100,000	Rp 200,000
Sep-12	Makan siang dalam rangka pengumpulan data	Orang			Rp 43,900
Pengumpulan data					
	Bensin				Rp 150,000
9-Sep-12	Makan siang dalam rangka pengumpulan data				Rp 312,000
20-Sep-12	Travel bandung-jakarta dalam rangka pengumpulan data	Orang	1		Rp 150,000
21-Sep-12	Travel bandung-jakarta dalam rangka pengumpulan data	Orang	1		Rp 160,000
1-Sep-12	Refill Tinta Printer				Rp 240,000
Sep-12	Makan siang dalam rangka pengumpulan data				Rp 33,000
Sep-12	Travel PP				Rp 155,000
Sep-12	Bensin				Rp 150,000
Sep-12	ATK				Rp 234,000
Sep-12	Fotocopy				Rp 27,900
Sep-12	Makan siang dalam rangka pengumpulan data				Rp 70,899
Total Pengeluaran September 2012					Rp 4,426,699

**Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Oktober
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012**

IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BAGI MANAGER LOGISTIK BENCANA

Tanggal	Uraian	Satuan	Jml	Besar pengeluaran per satuan (Rp.)	Total Pengeluaran (Rp.)
Honor Oktober 2012					
Okt 2012	Ketua	Orang	1	Rp 1,100,000	Rp 1,100,000
Okt 2012	Anggota	Orang	1	Rp 900,000	Rp 900,000
2 Okt 2012	Makan Malam dalam rangka pengumpulan data prov. Jabar				Rp 32,500
Okt 2012	Makan Siang dalam rangka penyusunan Lap. Kemajuan Hasil Penelitian				Rp 80,500
Okt 2012	Jilid laporan keuangan				Rp 52,000
Okt 2012	Fotocopy dan Jilid Laporan				Rp 73,600
Total Pengeluaran Oktober 2012					Rp 2,238,600

**Pengeluaran Anggaran Penelitian Bulan Nopember
HIBAH PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL TAHUN 2012**

NO.	Tanggal	Biaya yang akan /sedang digunakan s.d November			
1		Honor Peneliti Bulan Oktober			
2		Ketua			Rp 1,100,000
3		Anggota			Rp 900,000
4		Administrasi			Rp 1,000,000
5	30-Sep-12	Biaya Travel			Rp 70,000
6	30-Sep-12	Makan Siang			Rp 40,000
7	30-Sep-12	Makan malam			Rp 461,000
8		ATK			Rp 473,000
9		Voucher pulsa			Rp 200,000
10	8-Oct-12	Biaya travel			Rp 75,000
Survey ke Pontianak					
11	16-Oct-12	Tansport Bandara			Rp 105,000
12		Ticket pesawat ke pontianak-jakarta			Rp 1,090,000
13		airport tax			Rp 40,000
14		Ticket pesawat pontianak-jakarta			Rp 490,000
15		airport tax			Rp 30,000
16		transport kota			Rp 100,000
		Voucher pulsa			Rp 100,000
17		konsumsi			Rp 125,000

18		FGD		Rp	200,000
19	17-Oct-12	Prepresentasi kopertis			
20		Makan bersama tim penelitian		Rp	142,500
21		Bensin/tol		Rp	30,000
22		makan pagi		Rp	134,000
23	22-Oct-12	Seminar Disaster			
24		Ticket pesawat Jkt - Yogya		Rp	1,027,000
25		Ticket KA Yogya - Bandung		Rp	280,000
26		Keperluan seminar		Rp	500,000
27		Konsumsi		Rp	300,000
28	2-Nov-12	Ticket pesawat		Rp	1,048,000
29		Makan siang		Rp	28,050
30		Fotocopy Laporan, Komunikasi, FGD		Rp	500,000
31		ATK		Rp	520,000
32		Keperluan Presentasi diDIKTI		Rp	1,000,000
		Konsumsi tim penyusun laporan		Rp	599,000
33		Bantuan Jurnal		Rp	1,800,000
34		Fotocopy , jilid laporan		Rp	400,000
35		Presentasi laporan di BNPB dan Pusdiklat		Rp	1,000,000
TOTAL				Rp	15,907,550

LAMPIRAN B : DOKUMENTASI FOTO



Lokasi Kantor BNPB Jkt



Lokasi Kantor BNPB – Logistik Jkt



Lokasi Kantor BPBD Prov Jabar



Lokasi Kantor BPBD Kab Kulon Progo



Lokasi Kantor BPBD Prov Kalbar

LAMPIRAN C

SEMINAR INTERNATIONAL 5th AMCDRR

**5th AMCDRR Reg Governments online registration
22-25 Oktober 2012**

Inbox x



8:46 AM (4 hours ago)

No-repl no-reply@5thamcdrr-indonesia.net

to me

Dear Mr. Dyah Kusumastuti,
This is to acknowledge your registration. Please ensure that
all your detail are correct as follow

PERSONAL INFORMATION

ID : 916012151-ON-AMC
Salutation : Mr.
Category : Other Researcher
First Name : Dyah
Last Name : Kusumastuti
Organization : Directorate General Higher Education
Title : Lecturer- Researcher
Address : Jln Terusan Prof Sutami 3 no 5
City : Bandung
Postal Code : 40163
Country : Indonesia
Phone : 087823494633
Email : dyahk05@gmail.com
Fax : 0222007633
Passport Number : T-104415
Passport Issue Date : 30 April 2009
Expiration Date : 30 April 2014
Nationality : Indonesia

FLIGHT ITINERARY

Entry Point to Indonesia :
- : Date Flight No. : ETA
Arrival in Yogyakarta : Date Flight No. : ETA
Exit Point from :
Indonesia :
- : Date Flight No. : ETD
Departure form : Date Flight No. : ETD
Yogyakarta

FIELD AND CULTURAL VISIT

NO, I will not join

DIETARY REQUIREMENTS

Food Allergies : Pork

Food Restrictions : Pork

FINANCIAL SUPPORT

NO, I don't require financial support

5th AMCDRR Secretariat
+62 - 21 - 4452 1802
secretariat@5thamcdr-indonesia.net

--

This mail is sent via contact form on 5th AMCDRR <http://5thamcdr-indonesia.net>

Pasfoto-Dyah-Kusumastuti-340-X240-pixel-2012.jpg

70K [View](#) Share [Download](#)



BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA
SEKRETARIAT UTAMA

Jalan Ir. H. Djuanda No. 38, Jakarta Pusat 10120
Telepon : (021) 344 2734, 344 3078, 345 0400 ; Faksimile : (021) 350 5075, 351 9737, 345 8500
Situs : <http://www.bnppb.go.id>

05 October 2012

Ref. : Und.413/BNPB/SU/TU.04/10/2012

Subject : Invitation to the Fifth Asian Ministerial Conference on Disaster Risk Reduction, October 22-25, 2012, Yogyakarta, Republic of Indonesia

Ms. Dyah Kusumastuti

Lecturer - Researcher

Directorate General Higher Education

The Government of the Republic of Indonesia, with support from the United Nations International Strategy for Disaster Reduction, will be hosting the 5th Asian Ministerial Conference on Disaster Risk Reduction from 22 to 25 October 2012 at Yogyakarta Expo Center, Yogyakarta, Indonesia.

The theme of the conference is "Strengthening Local Capacity for Disaster Risk Reduction", with particular focus given to the alignment of common approaches and policies. The Conference will address key issues such as integration of local-level Disaster Risk Reduction and Climate Change Adaptation into national development plan; local risk assessment and financing; and; local risk governance and partnership.

The biennial Asian Ministerial Conference on Disaster Risk Reduction provides a unique opportunity where Governments, supported by all relevant stakeholders, can reaffirm their commitments towards the implementation of the Hyogo Framework for Action by exchanging valuable experiences and successful practices.

We take this opportunity to cordially invite you to the Conference and benefit from your experience and expertise. We would highly appreciate it if you could kindly confirm your participation by registering online at the conference website www.5thamcdrr-Indonesia.net. All relevant information could also be found at the website.

We look forward to working closely with you and receiving a positive response to this invitation.

Sincerely yours,


Fatchul Hadi
Executive Secretary

LAMPIRAN D

**BUKTI KONTRAK PENULISAN MODUL
LOGISTIK DARI UNIVERSITAS TERBUKA
(HAK CIPTA)**

LAMPIRAN E

DOKUMEN LAIN LAIN

DOKUMEN
BAHAN PRESENTASI LAPORAN
KEMAJUAN PENELITIAN KE DIKTI
OKTOBER 2012