

PENGARUH PENGEMBANGAN KAPASITAS PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH TERHADAP EFEKTIVITAS PENANGGULANGAN BENCANA ALAM DI KABUPATEN TASIKMALAYA

Devi Sri Rahayu*, Basuki Rahmat, Agus Fatah Hidayat

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *devisri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan angket. Analisis data dilakukan menggunakan regresi dan analisis jalur dengan tujuan untuk mengetahui setiap faktor yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan tujuan terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengembangan kapasitas pegawai dan efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya dari hasil pengujian data menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan kapasitas pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan faktor pengetahuan, kemampuan dan tujuan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: Pengembangan Kapasitas Pegawai dan Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perjalanan pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Indonesia mencerminkan adaptasi sistem penanggulangan bencana sejalan dengan evolusi zaman dan kebutuhan. Dari fokus awal pada bencana alam, termasuk non-alam dan sosial, perkembangan BPBD dalam penanggulangan bencana telah meluas. Perubahan ini tercermin dalam transformasi lembaga-lembaga penanggulangan bencana. Indonesia menyadari tingginya potensi bencana alam karena letaknya di "Ring of Fire" dan persimpangan tiga lempeng tektonik aktif, menjadikannya rentan terhadap gempa bumi, tsunami, banjir, dan lainnya.

Pembentukan Badan Penolong Keluarga Korban Perang (BPKKP) dimulai pada tahun 1945 hingga pembentukan BPBD pada tahun 2008, Indonesia telah mengalami perubahan kebijakan dan pendirian lembaga penanggulangan bencana untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Pemerintah Indonesia memainkan

peran sentral dalam membangun sistem penanggulangan bencana yang terencana, terpadu, dan menyeluruh, yang tercermin dalam pembentukan lembaga-lembaga seperti Bakornas PB dan akhirnya BPBD. Pemerintah daerah telah menunjukkan komitmennya dalam memperkuat ketahanan lokal terhadap bencana dengan aktif membentuk badan penanggulangan bencana di tingkat daerah, sebagai respons terhadap kebijakan nasional. Upaya penanggulangan bencana di Indonesia terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan kondisi geografis, sosial, dan politik yang dinamis.

Badan Penanggulangan Bencana di Daerah (BPBD) memiliki peran sentral dalam manajemen dan penanggulangan bencana di tingkat lokal. BPBD bertugas merancang rencana, program, dan kegiatan pencegahan bencana serta meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat melalui edukasi, pelatihan, dan simulasi guna mengurangi kerentanan terhadap bencana. Saat bencana terjadi, BPBD menjadi garda terdepan dalam menangani dampaknya, mengkoordinasikan respon darurat seperti evakuasi, pencarian dan penyelamatan, pendistribusian bantuan, serta pemulihan pasca-bencana.

BPBD berperan sebagai penghubung antara berbagai pihak terkait, baik pemerintah maupun non-pemerintah, untuk memastikan respons terhadap bencana berjalan dengan lancar dan efektif. Para pegawai juga bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi terkait bencana kepada masyarakat, termasuk peringatan dini, saran evakuasi, dan tindakan mitigasi risiko. Setelah bencana berlalu, BPBD melakukan evaluasi terhadap respons yang dilakukan untuk memperbaiki kapasitas dan kesiapsiagaan menghadapi bencana di masa mendatang.

Peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tidak hanya sebatas melindungi masyarakat dari dampak bencana yang mungkin terjadi, namun juga mencakup berbagai aspek pencegahan, penanganan darurat, rehabilitasi, dan rekonstruksi. Namun demikian tingkat efektivitas penanggulangan bencana oleh BPBD Kabupaten Tasikmalaya masih belum optimal, hal tersebut disebabkan oleh lemahnya pengembangan kapasitas pegawai, yang tercermin dalam kurangnya pemahaman terhadap tujuan organisasi, kesulitan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, serta lambatnya respons terhadap perubahan kondisi bencana atau kebutuhan masyarakat. Selain itu, proses pekerjaan yang kurang optimal, ketidakpastian dalam sasaran pelaksanaan tugas, dan kualitas pekerjaan yang rendah juga menunjukkan kelemahan dalam pengembangan kapasitas pegawai BPBD.

Pengembangan kelembagaan yang kuat dan peningkatan kapasitas pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana di Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Grindle (Haryono et al., 2012, hal. 38) menyatakan: "Pengembangan kapasitas adalah upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dari kinerja pemerintah". Pendapat lain tentang pengembangan kapasitas dikemukakan Grindle (Hardjanto, 2006, hal. 8) dengan

menyatakan: “Pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*”.

Dari pernyataan tersebut di atas menggambarkan pentingnya pengembangan kapasitas, yang merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan tepat, efektif, efisien, dan berkelanjutan. *Ability to perform appropriate task effectively* menekankan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ditetapkan, tanpa mengorbankan kualitas hasil. Kemudian, “*efficiently*” menyoroti pentingnya melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga menghasilkan output maksimum dengan biaya dan waktu yang minimal. Selanjutnya, “*sustainable*” menekankan perlunya menjaga kelangsungan dalam menjalankan tugas tersebut, baik dari segi lingkungan, ekonomi, maupun sosial, sehingga dampaknya dapat dirasakan secara positif dalam jangka panjang.

Pengembangan kapasitas tidak hanya mencakup aspek kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan prinsip-prinsip efisiensi dan keberlanjutan untuk mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan. Pengembangan kapasitas pegawai merupakan suatu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Ketika organisasi memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai, hal ini akan membawa dampak positif secara langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang ditingkatkan akan lebih mampu untuk mengatasi tantangan yang kompleks dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Selain hal tersebut di atas, pengembangan kapasitas pegawai juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover. Dengan memiliki pegawai yang terampil dan berkualitas, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien, sehingga hubungan antara pengembangan kapasitas pegawai dan efektivitas organisasi adalah sangat erat, di mana pengembangan pegawai yang efektif akan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas merupakan suatu tindakan sesuai dengan ketentuannya, dan bagaimana mencapai tujuannya dengan penggunaan dan mengolah sumberdaya yang dimiliki (Atmosoeprapto, 2002). Efektivitas merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan. Ketika suatu tindakan dianggap efektif, itu berarti tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan atau rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen, hal ini seringkali mengacu pada sejauh mana sebuah tindakan atau kegiatan memenuhi tujuan organisasi atau individu. Efektivitas tidak hanya berkaitan dengan mencapai tujuan, tetapi juga dengan cara bagaimana tujuan tersebut dicapai, yang mencakup penggunaan sumber daya yang ada secara optimal, berupa waktu, uang, tenaga kerja, peralatan, atau aset lainnya.

Efektivitas kerja memiliki arti berarti menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (Siagian, 2015). Efektivitas kerja mencerminkan kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu, yang melibatkan kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas dengan cara yang paling efektif. Ketika seseorang atau sebuah tim mampu bekerja secara efektif, yang dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan menghindari pemborosan waktu atau sumber daya. Dengan demikian, efektivitas kerja bukan hanya tentang menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga tentang melakukan hal tersebut dengan cara yang paling optimal dan tepat waktu, sehingga memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pengukuran efektivitas dalam pencapaian tujuan merupakan proses yang sangat penting dalam evaluasi kinerja sebuah program atau kegiatan. Pengukuran tersebut didasarkan pada beberapa indikator yang meliputi pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Pemahaman program mencakup sejauh mana pihak yang terlibat memahami maksud dan tujuan dari program tersebut. Tepat sasaran mengacu pada sejauh mana kegiatan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tepat waktu mengindikasikan sejauh mana program atau kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemudian, tercapainya tujuan mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai dalam pelaksanaan program tersebut. Sedangkan perubahan nyata menunjukkan dampak nyata atau perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pelaksanaan program tersebut (Sutrisno, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di kecamatan Kabupaten Tasikmalaya menjadi langkah yang sangat positif dalam meningkatkan mutu dan kelangsungan pelayanan publik, serta menjadi pendukung yang signifikan bagi pencapaian tujuan pembangunan daerah secara keseluruhan. Untuk mencapai target tersebut, kerja sama yang erat antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan berbagai pihak terkait menjadi krusial. Kerja sama ini harus memberikan dukungan dan motivasi yang berkelanjutan terhadap upaya-upaya pengembangan kapasitas ASN di tingkat kecamatan. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di tingkat lokal dapat menjadi salah satu pilar utama dalam memajukan pembangunan daerah dan memperkuat pelayanan publik yang berkelanjutan (Itang, 2023).

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan kapasitas pemerintah daerah Kabupaten Buton Tengah masih belum optimal dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif dan strategi yang terarah untuk meningkatkan serta mengembangkan kapasitas kelembagaan di wilayah tersebut. Temuan penelitian memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi organisasi pemerintah daerah tertentu dan menjadi dasar bagi pihak terkait untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada, merencanakan strategi perbaikan, dan mengimplementasikan langkah-langkah yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan di tingkat daerah (Rahimallah, 2021).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya sangatlah penting untuk memastikan bahwa BPBD memiliki sumber daya yang memadai dan berkualitas dalam menangani bencana alam. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai BPBD akan memengaruhi kemampuannya dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merespons bencana alam dengan cepat dan tepat. Selain itu, kemampuan kerja yang tinggi akan memastikan bahwa tindakan yang diambil dalam situasi darurat dapat dilakukan dengan efisien dan terkoordinasi.

Seluruh upaya pengembangan kapasitas ini seharusnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana alam secara keseluruhan, dengan fokus pada tujuan akhir yakni menyelamatkan nyawa, mengurangi kerusakan, dan mempercepat pemulihan pasca-bencana. Dengan demikian, analisis terhadap pengaruh pengembangan kapasitas pegawai BPBD akan membantu dalam menentukan seberapa efektif penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya, serta memberikan arahan untuk perbaikan yang diperlukan guna memastikan kesiapan dan respons yang optimal dalam menghadapi tantangan bencana alam di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan yang mencakup observasi dan penggunaan angket. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 78 orang pegawai BPBD Kabupaten Tasikmalaya.

Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi berganda, yang kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh dari setiap dimensi terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pengembangan kapasitas pegawai BPBD dan efektivitas dalam menanggulangi bencana alam di wilayah tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Pertama-tama, melalui pengembangan kapasitas, pegawai BPBD dapat meningkatkan pemahamannya tentang risiko bencana yang mungkin terjadi di wilayah tersebut, yang dapat mempelajari pola bencana alam yang sering terjadi, mengidentifikasi titik-titik rawan, serta memahami cara terbaik untuk mengantisipasi dan menanggapi

bencana. Selain itu, dengan meningkatkan kapasitasnya, pegawai BPBD akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan mitigasi yang efektif. Pegawai dapat mengembangkan strategi penanggulangan bencana yang sesuai dengan karakteristik geografis dan demografis Kabupaten Tasikmalaya, yang mencakup penyusunan rencana tanggap darurat, pelatihan masyarakat dalam tindakan evakuasi, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait.

Berdasarkan hasil pengujian dengan regresi berganda untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (dalam kasus ini, pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah) terhadap variabel dependen (efektivitas penanggulangan bencana alam). Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan alat bantu aplikasi komputer, diperoleh tabel pertama dari output statistik sebagai berikut:

Tabel 1 Uji regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.687	3.193269

a. Predictors: (Constant), Tujuan, Kemampuan, Pengetahuan

Dari tabel hasil statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan kapasitas pegawai dan efektivitas kerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Dari model yang diuji, nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.836 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel independen (pengembangan kapasitas pegawai) dan variabel dependen (efektivitas kerja pegawai). Selain itu, nilai R Square sebesar 0.699 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.687 mengindikasikan bahwa sekitar 69.9% dari variasi dalam efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan kapasitas pegawai. Hal ini menandakan bahwa pengembangan kapasitas pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di BPBD Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan analisis jalur atau secara partial, menemukan beberapa kesimpulan, pengaruh faktor pengetahuan terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya sebesar 26,8%, sedangkan pengaruh faktor kemampuan mencapai 32,3%, dan pengaruh faktor tujuan mencapai 10,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya, dengan fokus pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai serta pengaturan tujuan yang jelas dan terukur.

Pengembangan kapasitas pegawai BPBD memungkinkan adopsi teknologi dan inovasi terbaru dalam bidang penanggulangan bencana. Pegawai dapat memanfaatkan sistem informasi geografis (SIG), model prediksi bencana, dan alat komunikasi canggih untuk memperkuat sistem peringatan dini, meningkatkan

koordinasi tim tanggap darurat, dan memfasilitasi upaya pencarian dan penyelamatan. Melalui pengembangan kapasitas pegawai BPBD, Kabupaten Tasikmalaya dapat memperkuat kesiapsiagaan dan respons terhadap bencana alam, sehingga dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap masyarakat dan lingkungan, yang akan menciptakan lingkungan yang lebih aman dan tangguh serta meningkatkan ketahanan bencana di wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun hasil penelitian tentang kapasitas pengembangan pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tasikmalaya mengungkap sejumlah temuan yang memberikan gambaran tentang pandangan pegawai terhadap upaya-upaya pengembangan dalam konteks penanggulangan bencana alam. Pertama, mayoritas responden menunjukkan sikap netral terhadap upaya pengembangan kapasitas pegawai dalam meningkatkan pengetahuan terkait penanggulangan bencana alam. Meskipun demikian, terdapat dukungan yang cukup signifikan terhadap upaya tersebut, dengan sebagian besar responden masih mendukung pengembangan kapasitas pegawai dalam hal ini, yang menunjukkan perlunya program pelatihan yang lebih baik dan kesadaran yang ditingkatkan untuk memperkuat pemahaman tentang penanggulangan bencana alam.

Kedua, dalam konteks peningkatan pengetahuan teknis, responden menunjukkan variasi yang signifikan dalam tanggapannya. Mayoritas menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, meskipun terdapat sejumlah responden yang netral. Hal ini menekankan perlunya lebih banyak lagi pemahaman terhadap upaya-upaya pengembangan kapasitas pegawai. Ketiga, terkait dengan peningkatan pengetahuan pekerjaan terkait penanggulangan bencana alam, mayoritas responden cenderung netral, namun masih terdapat dukungan yang signifikan terhadap upaya tersebut. Ini menunjukkan bahwa kesadaran tentang pentingnya pengembangan kapasitas pegawai perlu ditingkatkan lebih lanjut.

Keempat, dalam hal efektivitas pengembangan kapasitas pegawai dalam meningkatkan kemampuan manajemen kerja terkait penanggulangan bencana alam, terdapat pola yang cukup bervariasi dalam tanggapan responden. Mayoritas masih menunjukkan sikap netral, namun ada sebagian kecil yang setuju dengan upaya tersebut. Kelima, terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan dalam situasi penanggulangan bencana alam, mayoritas responden juga menunjukkan sikap netral, meskipun ada persentase kecil yang setuju.

Keenam, dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, mayoritas responden menunjukkan pandangan positif terhadap upaya pengembangan kapasitas pegawai. Namun, masih ada ruang untuk meningkatkan pemahaman dan keyakinan pada sebagian responden. Ketujuh, dalam merencanakan penanggulangan bencana alam, terdapat dukungan yang cukup signifikan terhadap pengembangan kapasitas pegawai, namun masih ada sebagian besar responden yang belum menunjukkan sikap tegas terhadap hal tersebut.

Terakhir, terkait dengan kemampuan kerjasama dalam tim penanggulangan bencana alam, mayoritas responden cenderung mendukung pandangan bahwa pengembangan kapasitas pegawai dapat meningkatkan kemampuan kerjasama

dalam tim. Keseluruhan, temuan ini menyoroti pentingnya terus mendorong kesadaran dan partisipasi aktif pegawai dalam upaya meningkatkan pemahaman dan kesiapan dalam menghadapi bencana alam. Diperlukan pendekatan komunikasi dan sosialisasi yang lebih intensif, serta analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi persepsi dan sikap responden terhadap upaya-upaya pengembangan kapasitas pegawai dalam konteks penanggulangan bencana alam.

Pengetahuan, kemampuan, dan tujuan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan pencapaian tujuan secara bersama-sama mempengaruhi terhadap efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya. Pengembangan kapasitas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana alam. Fokus utama harus diberikan pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai serta pengaturan tujuan yang jelas dan terukur.

Dengan pengetahuan yang memadai, petugas penanggulangan bencana dapat lebih siap dalam menghadapi berbagai skenario dan tantangan yang muncul selama proses penanggulangan bencana. Kemampuan yang tinggi juga menjadi kunci dalam menjalankan tugas dengan efisien dan tepat waktu. Sementara itu, penetapan tujuan yang jelas memberikan arah dan panduan bagi seluruh tim penanggulangan bencana dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, perbaikan dan pengembangan kapasitas pegawai menjadi aspek yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kesiapan dan efektivitas penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh antara pengembangan kapasitas pegawai terhadap efektivitas penanggulangan bencana oleh BPBD Kabupaten Tasikmalaya. Dari hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya pengembangan kapasitas pegawai dalam konteks penanggulangan bencana alam di Kabupaten Tasikmalaya, dimana perlunya investasi dan perhatian yang lebih besar pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai sebagai strategi utama dalam meningkatkan respons dan efektivitas dalam menghadapi bencana alam

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto. (2002). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Elex Media Komputindo.
- Hardjanto, I. (2006). *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Haryono, B. S., Sumartono, Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press.

- Rahimallah. (2021). Analisis Kapasitas Kelembagaan Daerah Kabupaten Buton Tengah. Public Adminstration and Government Jurnal. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/pamarenda/article/view/21256>
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Itang Budianto. 2023. Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Program Pascasarjana STIA YPPT Priatim Tasikmalaya.