

**PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

SITI MARLIYAH

NIM : 100 563 201 043

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA HAJI
TANJUNGPINANG**

2015

**PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SITI MARLIYAH

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP UMRAH

A B S T R A K

Sebagai salah satu instansi pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas dalam memberdayakan aparatur pemerintah daerah khususnya Pegawai Negeri.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan Factor penghambat pelaksanaan pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data meliputi wawancara dan observasi terhadap 35 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data hasil wawancara dan observasi, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Pegawai Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau 1). kurang terlaksana dengan baiknya ini terlihat dari pengetahuan pegawai terhadap tugas yang kurang baik sebab belum diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar-seminar, syposium ataupun sosialisasi berkenaan tugas, 2). tugas Administrasi umum, administrasi keuangan dan pefrencanaan pengevaluasi yang dilakukan pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau belum terlaksana dengan baik dan efektif, indikasi ini terlihat pada jumlah hasil kerja yang dicapai (kuantitas output) belum sejalan dibandingkan target yang ditetapkan, dan jangka waktu penyelesaian kerja (output) yang dicapai pegawai juga sering tidak tepat waktu sebagaimana yang ditentukan pimpinan 3).Factor penghambat pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau seperti belum meratanya staf yang mengikuti diklat, aturan dan teknis pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yang sering berubah-ubah dan uraian tugas yang kurang diarahkan dengan baik oleh Kepala Sub Bagian kerja

Kata Kunci : Pemberdayaan, Pegawai, BPBD KEPRI

**THE EFFORTS OF THE DEPARTMENT OF TOURISM, CULTURE,
YOUTH AND SPORTS ANAMBAS ISLAND IN INCREASING THE
NUMBER OF DOMESTIC TOURISTS**

FIRDAUS

Students of Administrative Science State, FISIP, UMRAH

A B S T R A C T

As one of the government agencies Riau Islands province is the Regional Disaster Management Agency Riau Islands province has the task of empowering local government officials, especially Servants.

This study aims to determine the general implementation of employee empowerment at the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency and the Riau Islands Province Factor inhibiting the implementation of employee empowerment at the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency Riau Islands Province. The method used in this study is a qualitative research method of data collection techniques include interviews and observations of 35 respondents.

Based on the results of research conducted and followed by analyzing data from interviews and observations, it can be concluded that the Employee Empowerment In the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency Riau Islands Province 1). less accomplished with good looks of knowledge employees to tasks that are less well because not given the opportunity to attend seminars, symposium or socialization regarding tasks, 2). general administration tasks, financial administration and evaluators conducted Secretariat staff Disaster Management Agency (BPBD) Riau Islands Province has not been implemented properly and effectively, this indication is visible on the amount of work accomplished (output quantity) has not kept pace than the target set, and the timing of labor (output) is achieved employees are often not timely as determined leadership 3) .Faktor inhibitors employee empowerment at the Secretariat of the Regional Disaster Management Agency (BPBDs) Riau Islands Province as the uneven staff attending training, rules and technical work set by the central government are often fickle and job descriptions that are less well directed by the Head of Section work

Keywords: Empowerment, Servants, Bpbd Riau Islands

**PEMBERDAYAAN PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Dalam suatu organisasi, khususnya pada organisasi Pemerintah kelancaran penyelenggaraan Pemerintah dan pelaksanaan pembangunan Nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Sementara itu, sebagai aparatur Negara yang merupakan alat dalam melaksanakan pembangunan diperlukan pegawai yang benar-benar mampu, berdaya guna, berkualitas tinggi, serta tanggungjawab sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Menurut Rasyid (2007:9), kinerja birokrasi pemerintah yang ditampilkan birokrat cenderung merupakan integrasi dari berbagai system nilai

budaya yang ada, baik dari system SDM birokrasi, budaya masyarakat lokal, sistem budaya politik dan sistem budaya ekonomi. Hal ini dikarenakan, tujuan utama terbentuknya pemerintah adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban, dimana masyarakat dapat menjalani kehidupannya secara wajar.

Dengan demikian, keberadaan pegawai seharusnya diposisikan dan dipandang sebagai modal utama organisasi yang harus dipelihara, dikembangkan, diberdayakan dan dimotivasi keberadaannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan, dalam mencapai tujuan suatu

serta mengantisipasi terjadinya bencana daerah. Oleh pimpinan harus dapat memberdayakan karena itu, seluruh pegawai yang berada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau harus dapat melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi, khususnya pegawai yang berada di Sekretariat. Hal ini dikarenakan, Sekretariat merupakan wadah atau tempat dimana pegawai dapat melaksanakan aktifitas ketatausahaan dan administrasi perkantoran baik dalam menyusun maupun melaksanakan kebijakan daerah di Bidang Penanggulangan Bencana.

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau tertuang dalam Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Kepulauan Riau Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Dalam hal ini, Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan penyusunan program, pengelolaan penatausahaan keuangan, ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan, hubungan masyarakat dan keprotokolan serta administrasi kepegawaian. Selanjutnya, dalam melaksanakan tugas

tersebut, maka Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan, evaluasi kegiatan dan rencana kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
2. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan dan evaluasi kegiatan penyusunan rencana anggaran, pengelolaan penatausahaan keuangan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan;
3. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan dan evaluasi pengelolaan urusan ketatusahaan, rumah tangga dan perlengkapan hubungan masyarakat dan keprotokolan; dan

4. Penyusunan program, pembinaan, pengaturan dan evaluasi efektifitas organisasi dan ketataksanaan serta pengelolaan administrasi kepegawaian.

Sementara itu, dalam menghadapi permasalahan kerja yang semakin kompleks, maka secara tidak langsung menuntut perlunya pegawai yang berkemampuan baik untuk memecahkan permasalahan kerja yang dihadapi pegawai tersebut dengan cepat dan tepat. Hal ini dikarenakan, untuk menciptakan terlaksananya visi dari Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau, yaitu “Terwujudnya Masyarakat Kepulauan Riau Yang Tangguh Dalam Menghadapi Bencana“.

Daerah Provinsi Kepulauan Riau masih rendah. Dari kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pemberdayaan Pegawai Pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

2. Faktor penghambat pelaksanaan pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat member manfaat, baik secara akademis, praktis maupun teoritis, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lain yang

ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama di masa yang akan datang

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam penerapan disiplin Ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam memperkaya ilmu pengetahuan tentang pemberdayaan pegawai.

3. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Bagi penulis diharapkan penelitian ini bisa mengembangkan kemampuan penulis khususnya tentang pemberdayaan pegawai dan khasanah ilmu pengetahuan lain selama mengikuti program studi ilmu administrasi negara.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah

Provinsi Kepulauan Riau khususnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan pemberdayaan pegawai.

c. Bagi peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau referensi tambahan bagi pembaca pada peneliti selanjutnya.

1.5 Kerangka Teoritis

Kerangka Teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberdayaan adalah segala sesuatu daya dan upaya yang memungkinkan sumber daya manusia suatu organisasi (birokrasi, instansi, perusahaan) dapat memaksimalkan segala potensi diri dan lingkungannya untuk mencapai maksud dan tujuan organisasi dimana

sumber daya manusia tersebut bekerja (Santoso, 2012:69).

2. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam Pemberdayaan pegawai (Makmur, 2008:53) antara lain:

a. Meningkatkan pendidikan pegawai, yaitu menambah atau meningkatkan pendidikan yang telah dimiliki pegawai, baik itu melalui peningkatan jenjang pendidikan maupun melalui upaya lainnya, seperti peningkatan pendidikan non formal pegawai.

b. Memberikan pelatihan pegawai, yaitu memberikan keterampilan-keterampilan kerja yang baru kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan, baik itu yang berhubungan dengan pelatihan peralatan kerja, maupun yang

berhubungan dengan pelatihan uraian tugas.

c. Melengkapi sarana dan prasarana, yaitu menyediakan semua peralatan kerja yang dibutuhkan para pegawai dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan.

d. Pemberian wewenang, yaitu pelimpahan atau pendelegasian suatu kewenangan dari pimpinan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.6 Konsep Operasional

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikemukakan konsep operasional dalam penelitian ini yaitu Pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan pegawai merupakan segala sesuatu daya

dan upaya yang dapat dilakukan oleh sumber daya manusia dalam rangka memaksimalkan segala potensi diri dan lingkungannya untuk mencapai hasil yang ingin dicapai secara efektif dan efisien dalam sebuah organisasi (Makmur, 2008:55).

Indicator Pemberdayaan pegawai dapat diukur dari indicator-indikator sebagai berikut (Makmur, 2008:57):

1. Meningkatkan pendidikan pegawai

Meningkatkan pendidikan pegawai yaitu melakukan peningkatan pendidikan pegawai melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas yang dikerjakan. Meningkatkan

pendidikan pegawai ini dapat diukur melalui :

a. Pegawai diberikan izin belajar untuk meningkatkan pendidikan formalnya kejenjang Sarjana.

b. Pegawai diberikan kesempatan dalam mengikuti seminar-seminar yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan.

2. Memberikan pelatihan bagi pegawai

Memberikan pelatihan bagi pegawai yaitu melakukan upaya dengan memberikan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Pemberian pelatihan bagi pegawai ini dapat diukur melalui:

a. Pegawai diberikan keterampilan itu berkenaan

dengan peningkatan keterampilan peralatan kerja, seperti komputer.

b. Pegawai diberikan keterampilan dalam metode kerja, seperti pelatihan kearsipan, pelatihan pengetikkan surat dan lainnya.

3. Melengkapi sarana dan prasarana kerja yang memadai

Melengkapi sarana dan prasarana kerja yang memadai itu memberikan kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilaksanakan. memperlengkapi dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai ini dapat dilihat melalui :

a. Tersedianya peralatan kerja, misalnya adanya komputer,

mesin tik, telepon, faximail dan lainnya;

b. Tersedianya pra sarana kerja, misalnya adanya meja dan kursi, ruangan kerja yang memadai, penerangan yang baik dan lainnya.

4. Memberikan wewenang

Memberikan wewenang adalah melimpahkan tugas kepada bawahan melibatkannya dan memberikan kesempatan kepadanya dalam pemecahan suatu permasalahan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pendelegasian ini dapat diukur melalui:

a. Pegawai dilibatkan dalam menyusun program kerja.

b. Pegawai diberikan kepercayaan dalam hal melakukan pekerjaan kantor.

c. Pegawai dimintai saran dan kritik dalam organisasi

1.7 Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam suatu penelitian, sebab metodologi penelitian ikut menunjang proses penyelesaian permasalahan yang sedang diteliti.

Moleong (2007:4), mendefinisikan metode kualitatif sebagai berikut:

“ Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”.

Lebih lanjut Moleong (2010:4) mengatakan bahwa:

“ Penelitian kualitatif adalah suatu tradisi tertentu dalam ilmu

pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya”.

Menurut Sutopo (2005:35), penelitian kualitatif melibatkan kegiatan ontologis. Data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata, kalimat atau gambar yang memiliki arti lebih daripada sekedar angka. Peneliti menekankan catatan yang menggambarkan situasi sebenarnya guna mendukung penyajian data. Peneliti berusaha menganalisa data dengan semua kekayaan wataknya yang penuh nuansa, sedekat mungkin

1.7.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana

Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berada di Jln. Tugu Pahlawan No. 08 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Alasan penulis memilih lokasi penelitian tersebut antara lain:

1. Pentingnya pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu upaya menciptakan Sumber Daya Manusia berkualitas dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan pelayanan prima kepada masyarakat.

1.7.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer
 - b. Visi dan Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau
 - c. Jumlah Pegawai
 - d. Struktur Organisasi Tata Kerja dan Pembagian Kerja

1.7.4 Informan (Responden)

Berdasarkan penjelasan di atas, bentuk penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kabid. Rehabilitasi dan Rekonstruksi 1 orang
 2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian 1 orang
 3. Kepala Sub Bagian Keuangan 1 orang
 4. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program 1 orang
 5. Staf Sekretariat 2 orang
 6. Staf Bagian Umum dan Kepegawaian 1 orang
 7. Staf Bagian Keuangan 3 orang
 8. Staf Bagian Program 2 orang
 9. Staf Bid. Rehabilitasi dan Rekonstruksi 1 orang
- Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara sengaja (purposive sampling). Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:96). Kecenderungan peneliti untuk

memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap. Bahkan di dalam pelaksanaan pengumpulan data, pilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemantapan peneliti dalam memperoleh data (Sutopo, 2008:56).

Dalam penelitian ini, purposive sampling digunakan ketika peneliti berusaha untuk mencari informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalah secara mendalam, yakni mengenai pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Peneliti menetapkan

kriteria bagi pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang akan menjadi informan, yaitu orang-orang yang mempunyai jabatan dan staf pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau, yang dianggap lebih berkompentensi untuk memberikan informasi/keterangan.

1.7.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh menggunakan instrument

2. Observasi

1.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen pokok, yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi dari “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. (Miles dan Huberman, 2002:15 dilakukan. (H.B. Sutopo, 2008:92).

2. Sajian data

Merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga berbagai hal yang terjadi bila dibaca akan mudah dipahami. (H.B. Sutopo, 2008:92). Sajian data harus mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian sehingga

narasi yang tersaji merupakan deskripsi mengenai kondisi yang rinci untuk menceritakan dan menjawab setiap permasalahan yang ada.

3. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

P E N U T U P

Sebagai bab penutup dalam penulisan skripsi ini, maka dirumuskan kesimpulan dari penelitian ini, disamping itu dikemukakan juga saran-saran yang menurut hemat peneliti dapat berguna dalam melihat

Pemberdayaan Pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana

5.1 Kesimpulan

Simpulan akhir tidak akan terjadi sampai pada waktu proses pengumpulan data berakhir (H.B. Sutopo, 2008:93). Simpulan perlu

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan penulis terhadap pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau telah memberikan izin belajar bagi

pegawai melanjutkan pendidikan formal baik dari SMA/Sederajat ke Sarjana (S.1), Sarjana (S.1) ke Pascasarjana (S.2) bahkan dari Pascasarjana (S.2) ke Doktor (S.3), namun biaya pendidikan ditanggung sendiri oleh pegawai yang bersangkutan karena biaya pendidikan formal bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan tidak teranggarkan dalam Anggaran Rutin maupun Anggaran Kegiatan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau, anggaran pendidikan formal bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan adanya di Badan Kepagawaian Daerah (BKD) Provinsi Kepulauan Riau serta pegawai yang melanjutkan pendidikan

formal tidak mengganggu tugas pokok dan fungsinya. Pemberian izin belajar bagi pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia BPBD Provinsi Kepulauan Riau sekaligus untuk penyesuaian kenaikan pangkat bagi pegawai gol II ke gol. III serta pegawai gol. III yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan struktural.

2. Pelatihan yang diberikan pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana

3. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi

Kepulauan Riau belum memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas atau pekerjaan pegawai.

4. Pegawai Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau tidak diberikan kewenangan dalam pengorderan dan pengambilan peralatan serta perlengkapan kerja karena kurangnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai.

5. Faktor penghambat pemberdayaan pegawai pada Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau seperti belum meratanya staf yang mengikuti diklat, aturan dan teknis pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yang sering berubah-ubah dan uraian tugas

yang kurang diarahkan dengan baik oleh Kepala Sub Bagian kerja.

5.2 Saran

Saran yang diberikan, sehubungan penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Hendaknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau menganggarkan biaya pendidikan formal (Beasiswa mahasiswa berprestasi atau kurang mampu) bagi pegawai yang melanjutkan pendidikan baik dari SMA/Sederajat ke Sarjana (S.1), Sarjana (S.1) ke Pascasarjana (S.2) bahkan dari Pascasarjana (S.2) ke Doktor (S.3) dalam Rencana Anggaran Kerja dan Kegiatan (RKA)

Bencana Daerah (BPBD)
Provinsi Kepulauan Riau .

2. Agar pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau diberi kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan non formal yang berhubungan dengan penguasaan peralatan kerja dan prosedur atau aturan kerja seperti pelatihan komputer tahunan dan tahunan dan lainnya.

3. Hendaknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau melengkapi sarana dan prasana

4. Perlunya pimpinan memberikan kewenangan kepada

pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

5. Perlunya Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau untuk lebih mengoptimalkan lagi pengelolaan pegawai, terutama dalam pembagian kerja bagi pegawai maupun dalam penempatan kerja pegawai. Sebab masih ada pegawai yang pekerjaannya kurang sesuai dengan pengalaman kerja, pendidikan dan kemampuan kerja yang dimilikinya.

6. Hendaknya Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kepulauan Riau lebih

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hani Handoko, T. 2010. Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Koswara, E, 2005. Otonomi Daerah : Untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat. Jakarta : PT. Sembrani Aksara Nusantara.
- Kriyantono, Rachmat. 2006. Teknis Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relatios, Avertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Kencana
- Makmur, Syarif. 2008. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Miles, B Mattew dan A, Michael Huberman. 2002. Analisis data kualitatif. Jakarta : Universitas Indonesia
- Moleong, Lexy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosda Karya
- . 2011. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M. A. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Ndraha, Taliziduhu. 2009. Pembangunan Masyarakat, Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Notoatmodjo. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Prijono, Onny. S., dan A.M.W Pranaka. 2006. Pemberdayaan Konsep Kebijakan dan Implementasi. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Rasyid, Mohammad Riyas, 2007. Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Politik Orde Baru. Jakarta : Yarsif Watampone.
- Ravianto. J. 2008. Manual Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Binaman Tehnika Aksara.

Rukminto, Adi Isbandi. 2004. Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, dan Intervensi Komunitas (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis). Jakarta : LPFE UI