**ETNOREFLIKA: Jurnal Sosial dan Budaya** ISSN: 2252-9144 (Cetak)
Volume 13, Nomor 1, Februari 2024: 42–55 ISSN: 2355-360X (Online)
10.33772/etnoreflika.v13i1.2458

# PERILAKU ORGANISASI DALAM PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DI KABUPATEN BUTON SELATAN

## *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN REGIONAL DISASTER MANAGEMENT IN SOUTH BUTON REGENCY*

**La Ode Dwiyan Pramono Darmin[1], La Parasit[2], Jasir.B [3], Ilham [4]**

[1,3,4]Program Studi Ilmu Administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dayanu Ikhsanuddin
[2]Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Dayanu Ikhsanuddin
Jl. Yos Sudarso No. 43, Kelurahan Wale, Kecamatan Wolio,
Kota Bau Bau, Sulawesi Tenggara, Indonesia
[1]Email korenspodensi: dwiyan@unidayan.ac.id

Diterima: 6 Januari 2024; Direvisi: 25 Januari 2024; Disetujui: 3 Februari 2024

Copyright © 2024 The Author
This is an open access article
under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

How to cite (APA): Darmin, L. O. D. P., Parasit, L., Jasir B., Ilham (2024). Perilaku Organisasi dalam Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Buton Selatan. *ETNOREFLIKA: Jurnal Sosial dan Budaya*, *13*(1), 42–55. https://doi.org/10.33772/etnoreflika.v13i1.2458.

***ABSTRACT***

*This research describes organizational behavior in disaster management in South Buton Regency. The study employs a qualitative method with data collection techniques using triangulation (interview, observation, and documentation). Data substance reduction is then presented for analysis. The analysis in this research utilizes Robins & Judge's organizational behavior model with three levels of analysis. The findings of research include, among others, at the individual level, the South Buton Regency's Disaster Management Agency (BPBD) exhibits diverse attitude, perception sensitive to disaster mitigation, and motivation requiring effective management. To achieve optimal performance in disaster management, there is a need for management strategies that understand the uniqueness of each individual, create a supportive organizational culture, and motivate employees with clear guidance. At the group level, effective leadership, structured communication, and proper conflict resolution are essential for achieving goals and optimal performance in BPBD South Buton Regency. At the organizational level, organizational structure, organizational culture, and human resource management in BPBD South Buton Regency have been formed and operated effectively. This structure aims to establish formal task distribution, create unity, and enable effective coordination and collaboration in achieving organizational goals.*

***Keywords***: *organizational behavior, individual and group behavior*

**ABSTRAK**

Penelitian ini mendeskripsikan perilaku organisasi dalam penanggulangan bencana daerah di Kabupaten Buton Selatan. Di dalam penelitian ini menggunakan dengan metode kualitatif. Model pengumpulan data dengan teknik triangulasi dan reduksi data subtansi kemudian disajikan untuk dianalisis. Dalam penelitian ini bentuk analisisnya memakai model perilaku organisasi dari Robins & Judge dengan tiga tingkat analisis. Beberapa temuan penelitian ini yaitu, dalam tingkat individual BPBD Kabupaten Buton Selatan memiliki keberagaman sikap, persepsi yang sensitif terhadap mitigasi bencana, dan motivasi yang perlu dikelola dengan baik. Untuk mencapai kinerja optimal dalam penanggulangan bencana, perlu adanya strategi manajemen yang memahami keunikannya masing-masing individu, menciptakan budaya organisasi yang mendukung, dan memotivasi pegawai dengan arahan yang jelas. Sedangkan dalam tingkat kelompok dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terstruktur, dan penanganan konflik yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan dan kinerja optimal di BPBD Kabupaten Buton Selatan. Dalam tingkat Organisasi terdapat struktur organisasi, budaya organisasi, dan manajemen sumber daya manusia di BPBD Kabupaten Buton Selatan, telah terbentuk dan beroperasi efektif. Struktur tersebut bertujuan untuk menetapkan pembagian tugas secara resmi, menciptakan kesatuan, serta memungkinkan koordinasi dan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kata kunci**: perilaku organisasi, perilaku individu dan kelompok

## PENDAHULUAN

Perilaku suatu organisasi sangat penting bagi keberlangsungan suatu entitas, berkaitan dengan studi tentang perilaku individu dan kelompok serta implikasinya terhadap kinerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam konsep sistem sosial, organisasi dianggap sebagai lingkungan tempat berlangsungnya interaksi antar individu. Manusia sebagai sumber daya utama menjadi penentu keberhasilan organisasi, dan kontribusi perilaku positif organisasi juga mempengaruhi perkembangan dan efisiensinya.

Memahami perilaku organisasi juga melibatkan pengenalan keunikan masing- masing individu, dengan tujuan hidup dan pengalaman yang berbeda-beda. Namun pada dasarnya setiap individu mempunyai keinginan untuk mempertahankan kehidupan dan memenuhi kebutuhan dasarnya. Bekerja telah menjadi tuntutan mendasar dalam masyarakat modern, baik untuk memperoleh imbalan finansial maupun untuk pengembangan diri.

Menurut (Robbins & Judge, 2013), seperti dikutip (Supartha & Sintaasih, 2017) perilaku organisasi merupakan eksplorasi dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitasnya. Pendekatan ini berfokus pada tiga faktor dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Pendekatan ini juga

menerapkan pengetahuan tentang perilaku yang berkaitan dengan aktivitas dan hasil kinerja anggota organisasi.

Dalam konteks organisasi, memahami perilaku organisasi juga berarti memahami bagaimana anggota organisasi berperilaku baik sebagai individu maupun kelompok (Duha, 2018). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada perilaku dan sikap orang- orang yang ada didalamnya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi berkaitan dengan kemampuan dan kehandalan pegawai dalam melaksanakan tugas diberbagai unit kerja. Organisasi dipandang sebagai tempat orang- orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi dapat menentukan keberhasilannya (Azam, 2012).

Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan negara untuk melayani warga negara dan penduduknya. Di tingkat daerah, dibentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) untuk menangani bencana. Pembentukan BPBD dilakukan sesuai dengan karakteristik fisik daerah yang rawan terhadap berbagai bencana. Bentuk ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Pasal 8 Tahun 2007, yang didasarkan pada karakteristik alam Kabupaten Buton Selatan yang secara signifikan dipengaruhi oleh wilayah kepulauan. Oleh karena itu, acara ini diinisiasi dengan mempertimbangkan potensi dan rentan terhadap berbagai bencana seperti banjir, kekeringan, kebakaran rumah, tanah longsor, angin puting beliung, dan angin topan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012, Kabupaten Buton Selatan telah membentuk wewenang untuk penanggulangan bencana daerahnya.

Tujuan pendirian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan adalah memberikan perlindungan efektif kepada masyarakat, khususnya melibatkan perlindungan dari dampak bencana alam. Pelaksanaannya diarahkan untuk dilakukan dengan tepat waktu, terencana, terpadu, global, dan terkoordinasi, dengan menggerakkan semua potensi yang ada di wilayah tersebut.

Untuk mencapai visi serta misi Tubuh Penanggulangan Bencana Wilayah (BPBD) Kabupaten Buton Selatan, dibutuhkan penerapan organisasi yang efektif. Pemerintahan yang efektif mencerminkan responsivitas dalam menanggulangi bermacam permasalahan serta wajib mempunyai keahlian proaktif dalam menjawab kasus. Pada dasarnya, tiap organisasi dibangun dengan tujuan menggapai sasaran yang sudah ditetetapkan lebih dahulu. Untuk suatu organisasi buat menggapai tujuan tersebut, esensial mempunyai penerapan organisasi yang efektif dalam penerapannya. Tingkatan pencapaian organisasi jadi penanda dari penerapan organisasional yang dijalankan. Dalam konteks penanggulangan bencana, efektivitas kinerja BPBD sangat bergantung pada perilaku organisasi. Uraian yang baik dan penerapan perilaku organisasi yang

baik dapat meningkatkan kapasitas BPBD dalam merespon bencana. Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi perilaku organisasi baik pada tingkat individu maupun kelompok di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan.

Bersumber pada informasi yang diperoleh, dalam melaksanakan tugas pokok serta gunanya, perilaku organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buton Selatan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan publik masih mengalami sebagian hambatan. Sebagian hambatan tersebut mengaitkan isu seperti dalam tingkat individual seperti sikap pegawai BPBD, persepsi pegawai dalam melaksanakan tugas, dan motivasi. Sedangkan dalam tingkat kelompok seperti kepemimpinan dilingkup BPBD, komunikasi, dan konflik sesama pegawai. Dalam tingkat organisasi mengaitkan dalam rancangan struktur, budaya organisasi, dan manajemen sumber daya manusia yang masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Surahman, 2018) menunjukkan bahwa penerapan dalam upaya pelayanan penanggulangan bencana di Kabupaten Lombok Timur belum mencapai kata maksimal disebabkan beberapa program atau kegiatan. Kualitas pelayanan penanggulangan bencana masih belum maksimal dan tanggung jawab yang diemban belum maksimal karena masih adanya hambatan terkait akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat. Hal yang menjadi penghambat dalam pelayanan penanggulangan bencana di Kabupaten Lombok Timur antara lain komunikasi yang kurang terstruktur sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman atara pegawai di lingkup BPBD Kabupaten Lombok Timur, diselingi juga dengan sikap pegawai BPBD yang dianggap masih belum maksimal dalam menyikapi laporan atau informasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2016), diperoleh hasil bahwa motivasi kerja di BPBD Sibolga secara umum tercapai apabila pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kompensasi yang diterima, baik langsung maupun tidak langsung, disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sehingga menunjang kinerjanya. Efektif kerja pegawai juga sangat diapresiasi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hal ini juga didukung dengan kondisi lapangan yang sering terkena dampak bencana alam sehingga mempengaruhi pegawai dalam menetapkan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan.

Sebagai dasar perbandingan dengan penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu telah dijadikan acuan oleh peneliti. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan disparitas empiris yang mungkin terjadi di berbagai lokasi objek dan fokus penelitian yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan pembanding melibatkan (Surahman, 2018), dan (Nasution, 2016), Setiap penelitian tersebut mengkaji aspek tertentu dari perilaku organisasi. Dalam penelitian ini, pendekatan yang diambil adalah menganalisis kedua aspek

perilaku manusia, baik dari segi individu maupun kelompok, di satu lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan analisis yang lebih komprehensif mengenai perilaku organisasi.

Kasus yang terdapat di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan secara umum perilaku organisasi (pribadi serta kelompok) masih dikatakan belum optimal serta responsibilitas yang dilakukan belum optimal. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengeksplorasi perilaku organisasi, baik individu maupun kelompok, di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi baru untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi bencana. Berdasarkan latar belakang di atas maka fokus penelitian ini adalah perilaku organisasi dalam penanggulangan bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan ditinjau memakai model perilaku organisasi dari *input*, *processing* dan *outcome* (Robbins & Judge, 2013).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif untuk menjelaskan suatu kondisi sosial, dimana data kualitatif diperoleh dari kegiatan observasi atau penelitian lapangan. Dalam menganalisis data menggunakan metode kualitatif digunakan teknik-teknik seperti pengkodean tematik, analisis konsep, dan analisis naratif (Sugiyono, 2010). Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi wawancara dan observasi, serta data sekunder seperti dokumen, artikel, buku, dan *website* resmi pemerintah. Untuk sumber primer melalui wawancara, pemilihan informannya dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) atau disengaja. Oleh karena itu, informan yang dipilih adalah aktor yang terlibat dalam perilaku organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPD) Kabupaten Buton Selatan. Pendekatan ini memerlukan sejumlah asumsi yang berbeda dengan cara yang digunakan untuk mendekati perilaku masyarakat guna menemukan "fakta"atau "penyebab" (Subadi, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks organisasi, perilaku individu merujuk pada kolaborasi individu-individu yang bekerja bersama untuk mencapai visi, misi, atau tujuan bersama. Suatu organisasi dianggap baik jika diakui oleh masyarakat atau lingkungannya karena memberikan kontribusi positif kepada mereka. Perilaku individu dalam konteks organisasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini yang difokuskan dalam perilaku organisasi pada aspek *input, processing,* dan *outcome*

dengan pola analisis dengan 3 tingkatan yaitu dalam analisis individual, analisis kelompok dan analisis organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Dalam analisis tingkat Individual ditinjau dari sikap, persepsi dan motivasi. Sedangkan dalam analisis tingkat kelompok ditinjau dari kepemimpinan, komuniasi dan konflik, dan dalam tingkat analisis organisasi ditinjau dari rancangan struktur organisasi, budaya organisasi, dan praktek manajemen sumber daya manusia

## Tingkat Individual

### *Sikap*

Perilaku individu di dalam suatu organisasi mencerminkan interaksi antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam konteks organisasi menunjukkan variasi atau perbedaan, mengingat setiap individu memiliki keunikan sendiri. Karakteristik yang dimiliki oleh individu membawa dampak ketika individu tersebut memasuki lingkungan baru, yaitu organisasi, yang juga memiliki karakteristik khasnya sendiri. Terkadang, terjadi ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku adalah pengalaman kerja, dimana relevansi masa kerja berkaitan dengan tingkat senioritas dalam pekerjaan. Kepribadian individu juga memiliki dampak pada dinamika kelompok, karena kepribadian mencerminkan cara individu merespons dan berinteraksi dengan orang lain. Berbagai bentuk kepribadian akhirnya berpengaruh pada perilaku dalam konteks organisasi. Pembelajaran merupakan proses perubahan yang relatif konstan dalam perilaku yang terjadi akibat pengalaman atau pelatihan. Belajar tidak hanya mengubah sikap dan pikiran, tetapi yang lebih penting, belajar harus mampu mengubah perilaku pegawai.

Fenomena keberagaman sikap dilingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan adalah sikap yang berbeda-beda dalam menyikapi segala informasi, namun sikap tersebut menuntut mereka untuk selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab, profesionalisme dalam menjalankan fungsi, dan transparansi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan pengamatan terhadap keberagaman sikap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan, sudah menjadi kebiasaan bagi pegawai untuk menunjukkan integritas yang tinggi, jujur, dan tanggung jawab dalam menyikapi suatu informasi, bertanggung jawab dan santun.

Bersumber pada hasil wawancara dengan Sekretaris BPBD dan Kepala Bidang mengenai keragaman sikap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah menunjukkan adanya variasi sikap dalam menghadapi berbagai informasi. Meskipun begitu, pegawai tetap mematuhi kode etik dan kode perilaku yang telah ditetapkan.

***Persepsi***

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 21 tahun 2008, mitigasi bencana mencakup serangkaian langkah untuk mengurangi risiko bencana, baik melalui pembangunan fisik maupun upaya penyadaran dan peningkatan kemampuan dalam menghadapi potensi bencana. Mitigasi bencana adalah usaha untuk mencegah atau mengurangi dampak yang mungkin timbul akibat suatu bencana. Dengan batasan ini, sangat jelas bahwa mitigasi memiliki karakteristik pencegahan sebelum terjadinya suatu peristiwa bencana. Proses mitigasi bencana harus dilakukan secara terencana dan menyeluruh dengan melibatkan berbagai usaha dan pendekatan, termasuk pendekatan berbasis manusia yang bertujuan membentuk kesadaran dan pemahaman manusia terkait bahaya bencana. Hasil observasi menunjukkan bahwa persepsi masyarakat dijadikan sebagai indikator oleh pegawai BPBD untuk menilai tingkat kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana. Selain itu, persepsi pegawai terhadap arahan dari atasan dianggap sebagai parameter dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Bersumber pada hasil wawancara dengan Kepala Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah mengungkapkan bahwa persepsi memiliki peran penting sebagai standar bagi pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara individu maupun dalam kelompok (tim). Pengetahuan masyarakat terhadap potensi ancaman bencana seperti tanah longsor dan banjir juga menjadi faktor penting yang diperhitungkan.

***Motivasi***

Dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah, terdapat fenomena motivasi yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan penanggulangan bencana. Proses ini melibatkan kemampuan atasan untuk memotivasi, berkomunikasi, dan memberikan arahan kepada bawahannya, sehingga tujuan dan sasaran penanggulangan bencana dapat tercapai dengan integritas.

Tim Reaksi Cepat (TRC) dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki tugas yang memerlukan kesiapan setiap saat. Anggota TRC, baik pegawai maupun relawan, diharapkan bersedia siaga atau *on call* kapan pun diperlukan, mengingat bencana dapat terjadi tanpa pemberitahuan sebelumnya. Anggota TRC perlu siap turun langsung ke lokasi bencana untuk melakukan pengkajian cepat yang kemudian digunakan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya. Relawan, yang umumnya dikenal masyarakat hanya muncul pada saat darurat atau bencana, memiliki tugas yang tidak mudah dan penuh risiko, serta tanggung jawab besar untuk selalu siap siaga. Motivasi untuk bekerja dan melaksanakan tugas sebagai anggota tim TRC bisa berbeda-beda mengingat adanya perbedaan status usia di antara mereka.

Hasil observasi terkait motivasi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah menunjukkan adanya suatu proses yang melibatkan intensitas,

arah, dan ketekunan pegawai dalam mencapai tujuan serta menyelesaikan penanggulangan bencana. Kemampuan atasan dalam memotivasi, berkomunikasi, dan mengarahkan bawahannya menjadi kunci untuk mencapai target dan capaian yang optimal

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah, juga mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan ketekunan yang mempengaruhi pegawai dalam mencapai tujuan serta sasaran. Hal ini mencerminkan kebutuhan untuk mencapai kinerja yang baik.

**Tingkat Kelompok**

***Kepemimpinan***

Fenomena dalam Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Buton Selatan menunjukkan kalau kedudukan pemimpin dikira sangat signifikan dalam meraih tujuan organisasi lewat aksi yang mempengaruhi bawahannya. Pemimpin mempunyai keahlian untuk memotivasi, membagikan arahan, serta menjadi teladan untuk bawahannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi bisa tercapai dengan efektif.

Dari hasil observasi terkait kepemimpinan, terlihat kalau pemimpin mempunyai sikap yang disukai oleh bawahannya. Mereka sanggup merespons ide, anjuran, dan masukan positif dari bawahannya, dan memberikan arahan yang sesuai untuk mencapai sasaran dan tujuan. Wawancara dengan sekretaris BPBD Kota Baubau juga menunjukkan jika pemimpin mempunyai keahlian untuk mempengaruhi serta membimbing bawahannya maupun kelompok menuju pencapaian sesuai dengan visi dan misi. Pemimpin diharapkan mempunyai perilaku dan sikap yang baik, berdialog efektif, dan mengarahkan bawahannya sesuai dengan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai

***Komunikasi***

Komunikasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi warga, sebab lewat proses komunikasi, manusia bisa membangun ikatan yang erat ataupun sebaliknya, menimbulkan kesenjangan serta konflik yang berkepanjangan. Dalam BPBD Kabupaten Buton Selatan, terdapat fenomena perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan, status, serta nilai individu dalam organisasi. Hal ini menjadi pemicu utama untuk terjadinya perbedaan pandangan di dalam organisasi dan dapat mempengaruhi penyatuan pendapat didalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti Kepada Sekretaris BPBD dan Kepala Bidang BPBD Kabupaten Buton Selatan tentang pola komunikasi pegawai di lingkup Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan bahwa hampir mayoritas pegawai di lingkup instansi BPBD Buton Selatan lebih sering menggunakan gaya komunikasi yang kurang terstruktur, sehingga seringkali penyampian ide ataupun saran kurang dipahami. Tidak

sedikit pula dalam satu regu terjadi ketersinggungan diakibatkan pola komunikasi yang dibangun tidak profesional.

***Konflik***

Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua anggota organisasi, yang muncul karena keterbatasan sumber daya yang harus mereka bagi, terutama terkait dengan perbedaan aktivitas pekerjaan. (Wankel, 2003). Fenomena konflik di organisasi merujuk pada suasana ataupun kondisi dimana terjadi ketidaksepakatan, pertentangan, ataupun perbandingan antara orang, kelompok, atau unit dalam suatu organisasi. Konflik bisa muncul dari bermacam sumber serta bisa termanifestasi dalam bermacam tingkatan, mulai dari konflik interpersonal sampai konflik antara divisi ataupun kementerian.

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti Kepada Kepala Badan BPBD, dan Sekretaris BPBD Kabupaten Buton Selatan tentang konflik yang timbul di lingkup BPBD Kabupaten Buton Selatan bahwa adanya rasa tidak kesepakatan dalam melaksanakan tugas, dan itu biasanya diakibatkan masing masing ego dalam individu mereka yang sehingga beorentasi pada konflik yang mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan program di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan.

**Tingkat Organisasi**

***Rancangan Struktur Organisasi***

Fenomena yang terpaut dengan struktur organisasi mencerminkan bahwa struktur tersebut merupakan kerangka dasar dari suatu organisasi, menentukan cara organisasi tersebut beroperasi serta berperan. Bersumber pada hasil observasi, struktur organisasi di BPBD Kabupaten Buton Selatan telah terbentuk serta beroperasi dengan efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris BPBD Kabupaten Buton Selatan, struktur organisasi dibuat untuk menetapkan pembagian, pengelompokan, dan organisasi tugas pekerjaan secara resmi. Tujuan yang lain merupakan menghasilkan kesatuan di dalam organisasi, di mana anggota bisa berkoordinasi serta bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan bersama.

***Budaya Organisasi***

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi sudah dibentuk, sebagian orang, paling utama sukarelawan, masih hadapi kesusahan dalam membiasakan diri. Hasil observasi terpaut budaya organisasi di BPBD menampilkan terdapatnya pemakaian kalender yang dihitamkan sebagai pengingat bahwa pegawai wajib siap bekerja sewaktu-waktu disaat terjadi bencana, mengingat ketidakpastian waktu kejadian bencana.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas BPBD Kabupaten Buton Selatan mengungkapkan bahwa budaya organisasi mencerminkan pemahaman individu terhadap organisasinya. Budaya ini tunduk pada peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, dimana pemimpin menghasilkan nuansa kerja sesuai dengan kode etik serta perilaku yang telah ditetapkan. Sebagai upaya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, BPBD membuat kalender khusus yang menekankan bahwa pegawai wajib siap bekerja tanpa pemberitahuan lebih lanjut, mengingat ketidakdapatan memprediksi kapan bencana akan terjadi.

***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Situasi terjadi ketika sumber daya manusia tak memiliki keahlian yang memadai dalam mendukung usaha penanggulangan bencana. Kekurangan jumlah tenaga yang dibutuhkan buat penanggulangan bencana menjadi kendala utama. Ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai juga menghambat pelaksanaan upaya penanggulangan bencana. Minimnya pemahaman masyarakat terhadap langkah-langkah penanggulangan bencana turut menyulitkan proses tersebut. terdapat ketidakpercayaan diantara pimpinan dan bawahan, antar kelompok pegawai, bahkan diantara rekan kerja, yang dapat merusak koordinasi yang efektif. Pelaksanaan program kegiatan yang tidak sesuai sasaran juga menjadi permasalahan dalam mencapai upaya penanggulangan bencana.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Seletan mengenai manajemen sumber daya manusia, terungkap bahwa di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan, telah dilaksanakan serangkaian tahapan dan prosedur pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia. Langkah ini diambil dengan tujuan meningkatkan kualitas SDM, sehingga pegawai dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta sebagai lebih responsif terhadap setiap peristiwa di daerah Kabupaten Buton Selatan.

Dengan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa sumber daya manusia di Badan Penanggulangan bencana daerah Kabupaten Buton Selatan menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi. Hal ini terlihat dari adanya program pendidikan dan pelatihan dalam penanggulangan bencana, serta melalui proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan bencana Kabupaten Buton Selatan. sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan bencana, instansi pemerintah menjadi penyelenggara pelayanan publik mempunyai kiprah penting pada memperoleh kepercayaan warga penerima pelayanan. Oleh karena itu, gambaran pemerintah dalam pandangan masyarakat sangat terkait dengan tingkat kepuasan yang diperoleh sang penerima pelayanan.

Dengan demikian berdasarkan hasil peneilitian ini dapat dikaitkan dengan peneliti terdahulu oleh (Surahman, 2018) menunjukan bahwa ada lebih kecendrungan yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam mewujudkan pelayanan penanggulangan bencana didominasi dengan aspek sikap dan komunikasi, dimana sikap para pegawai dalam menanggapi informasi masih di anggap belum maksimal sehingga integritas pegawai masih dikatakan belum sesuai harapan, berbanding terbalik dengan hasil penelitian ini dimana pada aspek sikap menunjukan pegawai BPBD Kabupaten Buton Selatan masih menjujung tinggi nilai-nilai integritas tinggi, jujur, dan tanggung jawab. Kemudian pada aspek komunikasi menunjukan ada kesamaan pada peneliti terdahulu, dimana pada aspek ini komunikasi para pegawai masih dianggap tidak terstruktur sehingga dalam menyapaikan suatu ide atau saran sangat susah dipahami, sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman antara sesama pegawai. Kemudian pada peneliti terdahulu oleh (Nasution, 2016), menunjukan ada lebih kecendrungan pada aspek motivasi, pada aspek ini ada kesamaan pada hasil penelitian dimana motivasi serangkaian sikap dan ketekunan yang mempengaruhi pegawai dalam mencapai tujuan serta sasaran dan mempengaruhi pegawai dalam menetapkan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulakan bahwa suatu perilaku organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan dalam tingkat individual BPBD Kabupaten Buton Selatan memiliki keberagaman sikap, persepsi yang sensitif terhadap mitigasi bencana, dan motivasi yang perlu dikelola dengan baik. Untuk mencapai kinerja optimal dalam penanggulangan bencana, perlu adanya strategi manajemen yang memahami keunikannya masing-masing individu, menciptakan budaya organisasi yang mendukung, dan memotivasi pegawai dengan arahan yang jelas. Sedangkan dalam tingkat kelompok dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terstruktur, dan penanganan konflik yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan dan kinerja optimal di BPBD Kabupaten Buton Selatan. Dalam tingkat organisasi terdapat struktur organisasi, budaya organisasi, dan manajemen sumber daya manusia di BPBD Kabupaten Buton Selatan, telah terbentuk dan beroperasi efektif. Struktur tersebut bertujuan untuk menetapkan pembagian tugas secara resmi, menciptakan kesatuan, serta memungkinkan koordinasi dan kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahdiyana, M. (2011). *Diktat Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Anggun, & Goen. (2012, Januari 6). *Konsep Dasar Perilaku Organisasi*. Retrieved Januari 1, 2020, from goenable.wordpress.com: https://goenable.wordpress.com/2012/01/06/konsep-dasar-perilaku-organisasi/

Azam, F. (2012, November 21). *Konsep Dasar Perilaku Organisasi*. Retrieved Desember 23, 2019,

Bahtiar, S. W. (2106, Desember 21). *Perilaku Kelompok dalam Organisasi*. Retrieved Desember 27, 2019, from Sriwahyuni51.Wordpress.com:

Bunadi, P. (2017, Desember 18). *Pengertian Organisasi Ciri-ciri, Unsur, Manfaat, dan Contohnya*. Retrieved Januari 22, 2020, from alihamdan.id: https://alihamdan.id/pengertian-organisasi/

Development, O. (2018, Februari 12). *Model-Model Perilaku Organisasi*. Retrieved Januari 16, 2020, from Inti Pesan Chanel

Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Efroza, A. (2017). *Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam Menanggulangi Bencana Alam di Kabupaten Langkat.* Medan: Universitas Medan Area.

Farida, I. (2012, April 19). *Sistem dan Model Perilaku Organisasi.* Retrieved Januari 16, 2020, from Just another WordPress.com weblog: https://idhafarida.wordpress.com/2012/04/19/sistem-dan-model-perilaku-organisasi/

Gedeona, H. T. (2010, September). Pendekatan Kualitatif dan Kontribusinya dalam Penelitian Administrasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi, 7*(3), 183-192.

HAM, T. (2014, November 26). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana*. Retrieved Desember 20, 2019, from Referensi HAM:

Hamirul. (2013). *Perilaku Organisasi.* Padang: Universitas Putra Indonesia.

Ivony. (2017, Juli 12). *Teori S-O-R (Teori Stimulus Organism Respons)*. Retrieved Januari 16, 2020, from S-O-R, stimulus, Teori Komunikasi, teori SOR: https://pakarkomunikasi.com/teori-sor

Jalinankata. (2015, November 18). *Tehnik Analisis Data Kualitatif*. Retrieved Desember 28, 2019

Juliana. (2012). *Perilaku Organisasi.* Medan: ISBN.

Karim, S. (2016, Agustus). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabuoaten Morowali. *47 e Jurnal Katalogis, 4*(8), 46-53.

Khrisna. (2017, Agustus 23). *Data Primer dan Data Sekunder (Pengertian, Contoh dan Aplikasinya)*. Retrieved Desember 28, 2019

Liansyah. (2018, November 23). *Makalah Kriteria dan Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data*. Retrieved Desember 28, 2019

Liziana, D. (2017, November 12). *Makalah Perilaku Kelompok dalam Organisasi*. Retrieved Desember 23, 2019, from Document: https://www.scribd.com/document/364185618/Makalah-Perilaku-Kelompok-dalam-Organisasi

Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mughron, M. M., Hariani, D., & Djumiarti, T. (2016). Efektifitas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Pelaksanaan Program Kelurahan Siaga Becana di Kota Semarang. *ejournal3, 5*(1), 1-8.

Mujib, Kurniasih, D., & Rokhman, A. (2016). Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Motivasi Spiritual. *Masyarakat Kebudayaan dan Politik, 29*(4), 204-211.

Nasution, S. A. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.* Jakarta: Perpustakaan Universitas Terbuka.

Ngusmanto. (2017). *Teori Perilaku Organisasi Publik.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Perda. (2012, Juni 7). *Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Buton Selatan*.

Pitaloka, E. (2013). *Modul Perilaku Organisasi.* Tanggerang Selatan-Banten: Universitas Pembangunan Jaya.

Pontoan, M. E., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). Perilaku Birokrasi dalam Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, 3*(3), 1-7.

Punya, P. S., Sambiran, S., & Sampe, S. (2019). Perilaku Birokrasi Pemerintah dalam Pelayanan Administrasi pada Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, 3*(3), 1-12.

Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana, 1*(1), 154-163.

Rislan. (2016, Januari). Perilaku Birokrasi pada Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. *204 e Jurnal Katalogis, 4*(1), 203-214.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15.* New Jersey: Pearson Education.

Roen, F. (2012, April 13). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Retrieved Januari 16, 2020, from Perilaku Organisasi: http://perilakuorganisasi.com/perilaku-organisasi-po.html

Rontos, I. C., Sambiran, S., & Mantiri, M. (2019). Perilaku Birokrasi dalam Pelayanan Publik (Studi di Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, 3*(3), 1-7.

Rudiyanto, & Aridha, D. (2016). *Perilaku Kelompok dalam Organisasi.* Palangkaraya: Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya.

Saputra, H. (2017, Februari 17). *Perilaku Keorganisasian : Keragaman Dalam Organisasi*. Retrieved Januari 25, 2020, from hermansaputra238:

Sartika, D. (2013, Juli). Analisis Perilaku Birokrasi dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Kelurahan Lambara Kecamatan Tawaeli. *E-Jurnal Katalogis, 1*(7), 135-146.

Setiawan, S. (2019, September 7). *"Studi Kepustakaan" Pengertian & ( Tujuan – Peranan – Sumber – Strategi )*. Retrieved Desember 28, 2019,

Siswanto, & Sucipto, A. (2011). *Teori dan Perilaku Organisasi.* Malang: Malang Pers.

Sobirin, A. (2015). *Modul Perilaku Organisasi (Edisi 2).* Tanggerang Selatan: Universitas Terbuka.

Subadi, T. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif.* Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian).* Denpasar: CV. Setia Bakti.

Suryana, A. (2017). *Tahap Tahap Penelitian Kualitatif Mata Kuliah Analisis Data Kualitatif.* Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Suryani, N. K., Laksemini, K. S., & Ximenes, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi.* Badung-Bali: Nilacakra Publishing House.

Syafril, S., & Sulandari, S. (2019). Analisis Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam Penanggulangan Bencana Banjir di Kota Semarang. *ejournal3, 8*(1), 1-16.

Thoha, M. (1991). *Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II).* Jakarta: CV. Rajawali.