

**MOTIVASI ANGGOTA DAN PERAN TIM REAKSI CEPAT (TRC)  
DALAM BEKERJA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH (BPBD) KABUPATEN PONOROGO**

**S K R I P S I**



Oleh:

**Aam Amelia Agustin**  
**211516002**

Pembimbing:

**Kayvis Fithri Ajhuri, S.HI., MA.**  
**NIP. 198306072015031004**

**JURUSAN BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO**

**2020**

## ABSTRAK

**Aam Amelia Agustin**, 2020. *Motivasi Anggota Dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo*. **Skripsi**. Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Kayyis Fithri Ajhuri, S.HI., MA.

**Kata Kunci: Motivasi, Bekerja, Peran, TRC, Bencana, Tim Reaksi Cepat.**

Salah satu pekerjaan di Kabupaten Ponorogo yang mengandung unsur kesempatan, tantangan, dan harapan adalah menjadi anggota dari Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Ponorogo. Tim ini bekerja dalam bidang sosial kebencanaan yang memiliki kekhasan yaitu beranggotakan relawan yang berjiwa sosial yang tinggi dan memiliki keahlian dalam penyelamatan. Waktu bekerja berkaitan dengan kejadian bencana, kondisi fisik dan psikis yang kuat dan baik, tanggungjawab atas keselamatan orang lain dan risiko besar dan berat di medan saat terjadinya bencana mengiringi pelaksanaan tugas dalam bekerja bagi TRC.

Penelitian ini memiliki tujuan yang menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui motivasi anggota TRC dalam bekerja, untuk mengetahui peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo, dan untuk mengetahui motivasi anggota TRC berlaku dalam pelaksanaan peran dari TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data didapatkan dari sampel subjek penelitian berdasarkan *purposive sampling* yang berjumlah 2 anggota laki-laki belum menikah dan 2 anggota laki-laki sudah menikah dari 20 jumlah seluruh anggota TRC, Kabid dan Kasi Bidang Kedaruratan dan Logistik, dan Kasubag Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Ponorogo, dan regulasi pemerintahan.

Untuk mengetahui motivasi anggota TRC bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo, penulis dalam menganalisis data menggunakan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. Hasilnya adalah motivasi anggota TRC dalam bekerja terdiri dari motivasi intrinsik berupa keinginan, memiliki *skill* atau keahlian dalam penyelamatan, dan keyakinan diri. Motivasi ekstrinsik berupa dukungan dari orang lain dan motivasi dari BPBD Kabupaten Ponorogo yang terdiri dari: gaji, pengakuan dan pendampingan kerja, jam kerja, Markas komando (Mako), dan penyampaian aspirasi.

Peran TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo adalah pada pelaksanaan penggalian informasi untuk pengkajian cepat di lokasi kejadian saat terjadi bencana dan penambahan personel. Dengan motivasi bekerja tersebut menghasilkan rasa kepuasan dan senang bagi anggota TRC. Anggota TRC dapat membantu sesama manusia yang membutuhkan pertolongan pada kebencanaan. Sehingga pelaksanaan peran TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo berupa kaji cepat dan penanganan bencana serta menambah jumlah personel dari BPBD Kabupaten Ponorogo dapat berjalan dengan baik.

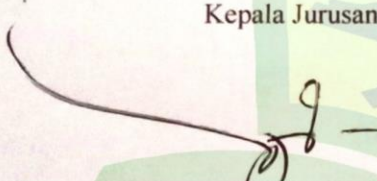

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi atas nama Saudara:

Nama : Aam Amelia Agustin  
NIM : 211516002  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Judul : Motivasi Anggota Dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 7 Agustus 2020

Mengetahui,  
Kepala JurusanMenyetujui,  
Pembimbing  
**Muhammad Nurdin, M. Ag.**  
NIP. 197604132005031001  
**Kayyis Fithr Ajhuri, S.HL., MA.**  
NIP. 198306072015031004

**IAIN**  
**PONOROGO**



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

**PENGESAHAN**

Nama : Aam Amelia Agustin  
 NIM : 211516002  
 Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
 Judul : Motivasi Anggota Dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo

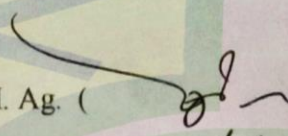
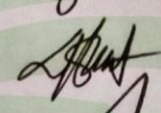
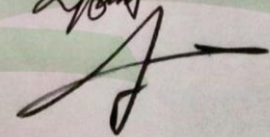
Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo pada:

Hari : Kamis  
 Tanggal : 3 September 2020

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Bimbingan Penyuluhan Islam (S.Sos) pada:

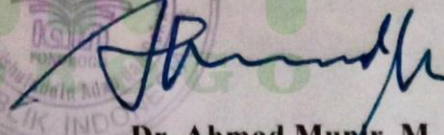
Hari : Jum'at  
 Tanggal : 11 September 2020

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Muhammad Nurdin, M. Ag. (  )
2. Penguji : Lia Amalia, M.Si. (  )
3. Sekretaris : Kayyis Fithri A., S.HI., MA. (  )

Ponorogo, 11 September 2020

Mengesahkan  
 Dekan,

  
**Dr. Ahmad Munir, M. Ag.**  
 NIP. 196806161998031002

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

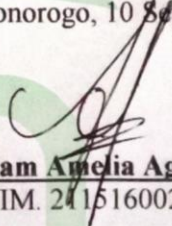
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aam Amelia Agustin  
NIM : 211516002  
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Judul : Motivasi Anggota Dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/thesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh Perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 10 September 2020

  
**Aam Amelia Agustin**  
NIM. 211516002

**IAIN**  
**PONOROGO**

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aam Amelia Agustin  
NIM : 211516002  
Jurusan : Bimbingan Penyuluhan Islam  
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah  
Judul : Motivasi Anggota dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar strata 1 (S-1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Ponorogo, 4 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,



**Aam Amelia Agustin**  
NIM/ 211516002

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kehidupan modern dewasa ini untuk melakukan berbagai hal dipenuhi banyak kesempatan, harapan, dan tantangan. Kesempatan datang dengan berbagai cara dan waktu. Manusia sebagai individu yang memiliki akal akan menghadapi kesempatan-kesempatan yang datang dengan berbagai cara yang dilakukan untuk meraih dan menggunakan kesempatan tersebut. Harapan yang ingin dicapai adalah terpenuhinya keinginan. Kesempatan dan harapan tidak menutup kemungkinan akan menghadapi tantangan dalam bertindak untuk mencapainya.

Hal-hal yang dilakukan manusia saat ini cenderung berangkat dari ketiganya, kesempatan, harapan, dan tantangan. Salah satunya adalah dalam melakukan atau memilih pekerjaan. Bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial dalam hidup seseorang. Adanya kesempatan dalam mencari lowongan pekerjaan membuat manusia bergegas untuk mendapatkan posisi yang diinginkan dalam sebuah pekerjaan. Bekerja dengan harapan semua kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Harapan bekerja menjadikan manusia untuk menghadapi tantangan. Tantangan baik dari luar diri maupun dari dalam diri manusia itu sendiri.

Dorongan utama seseorang untuk bekerja jelas untuk pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan manusia secara fisik, psikis dan sosial. Kebutuhan

secara fisik seperti sandang, papan, pangan. Kebutuhan secara psikis adalah seperti rasa senang, aman, bahagia, dan nyaman dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan kebutuhan sosial yaitu bagaimana seseorang dapat berinteraksi dan bertindak untuk dan dalam hal bersama orang lain. Tuntutan zaman yang semakin modern dan serba instan membuat manusia semakin membutuhkan banyaknya materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari sekian banyak pekerjaan yang ada di Kabupaten Ponorogo, salah satu pekerjaan yang mengandung tiga hal sekaligus yaitu kesempatan, harapan, dan tantangan dalam sekali waktu kerja. Pekerjaan ini tidak hanya bertujuan pada materi atau upah semata namun juga mengandung unsur jiwa relawan sosial yang besar. Pekerjaan yang dimaksud adalah TRC, yaitu Tim Reaksi Cepat yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo.

TRC ini bekerja dalam penanganan bencana yang terjadi, khususnya yang berada di Kabupaten Ponorogo. Tim ini adalah sebuah tim dengan pekerjaan yang membutuhkan fisik kuat, psikis kuat, serta jiwa untuk kemanusiaan atau jiwa relawan yang besar. Untuk memudahkan memahami mengenai TRC BPBD Kabupaten Ponorogo yaitu bahwa tim ini adalah sebuah tim yang dibentuk secara khusus untuk melakukan pengkajian cepat mengenai beberapa hal berkaitan pada saat terjadinya bencana.

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.<sup>1</sup>

Penanggulangan bencana yang dilakukan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo termasuk di dalamnya dilakukan oleh TRC seperti bencana kekeringan, hujan yang menyebabkan luapan air, longsor, banjir, penyakit demam berdarah pasca bencana, angin yang menimpa fasilitas umum, dan laka air seperti orang hanyut dan penemuan korban di dalam sumur.<sup>2</sup>

Dari satu pengalaman yang pernah penulis dapatkan pada saat praktikum II Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) IAIN Ponorogo di BPBD Kabupaten Ponorogo pada Bulan September-Oktober 2019, penulis berkesempatan untuk mengikuti *dropping* air bersih bersama TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. *Dropping* air bersih adalah pendistribusian bantuan air bersih untuk penanganan bencana kekeringan yang terjadi di Kabupaten Ponorogo pada tahun 2019. Bantuan air bersih ini diberikan selama ada permintaan dari terdampak kekeringan. *Dropping* air bersih dilakukan dengan menggunakan truk tangki air milik BPBD Kabupaten Ponorogo.<sup>3</sup>

Selain memiliki risiko yang besar, anggota TRC sebisa mungkin harus *on call* atau siap sedia kapanpun dibutuhkan. Hal ini karena bencana dapat terjadi kapan saja. Anggota TRC harus siap di segala waktu untuk turun langsung di lokasi terjadi kejadian bencana guna melakukan pengkajian cepat.

---

<sup>1</sup> Pengertian Bencana, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah, 2.

<sup>2</sup> Lihat transkrip wawancara 01/W/04-II/2020.

<sup>3</sup> Lihat transkrip dokumentasi 01/D/24-IX/2019

Pengkajian cepat yang dilakukan TRC inilah yang selanjutnya digunakan untuk menentukan langkah tidak lanjut pada sebuah kejadian bencana.

Apabila melihat dari banyak profesi atau pekerjaan yang ada di Indonesia, banyak yang tidak berkaitan dengan bencana yang tidak memiliki risiko yang besar di lapangan. Pekerjaan di lapangan yang tidak harus mempunyai jiwa relawan juga cukup banyak dan bervariasi. Selain itu seiring perkembangan zaman, pekerjaan yang serba instan seperti menggunakan fitur *online* juga banyak muncul. Pekerjaan yang menjadi alternatif pekerjaan untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan. Indonesia juga terdapat pekerjaan yang tidak harus *on call* setiap hari. Namun hal-hal tersebut berbeda dengan TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dengan dinamika pekerjaan demikian membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada motivasi kerja para anggotanya. Relawan pada umumnya yang diketahui oleh masyarakat adalah relawan yang hanya akan muncul pada saat terjadi hal-hal darurat seperti bencana atau bisa disebut secara insidental. Pekerjaan ini tidak mudah dan memiliki risiko sekaligus tanggungjawab yang besar untuk siap siaga setiap saat. Selain itu dengan status usia yang berbeda-beda tentu saja motivasi yang muncul dalam bekerja dan melakukan tugas sebagai anggota tim ini juga berbeda-beda.

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo berada di lokasi bencana saat terjadinya bencana. TRC memiliki peran penting karena melalui tim ini dapat ditentukan tindak lanjut dalam penanganan bencana yang terjadi. Selain itu

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo belum banyak diketahui oleh khalayak umum. Seragam oranye dikenal sebagai ciri khas BPBD menjadi tanda bahwa tim tersebut datang dari BPBD Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan paparan di atas, penulis dalam skripsi ini melakukan penelitian pada motivasi anggota TRC bekerja dalam TRC BPBD Kabupaten Ponorogo, peran dari TRC itu sendiri dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo, serta motivasi yang dimiliki oleh para anggota berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan peran TRC tersebut. Oleh karena itu penulis untuk skripsi ini memilih judul “Motivasi Anggota dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Dalam Bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apa motivasi anggota TRC bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo?
2. Apa peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo?
3. Bagaimana motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan penelitian yang hendak dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi anggota TRC bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
  - a. Menambah wawasan mengenai teori maupun pengembangan teori dalam pendekatan psikologi yang dapat digunakan untuk melihat motivasi seseorang dalam bertindak, khususnya dalam bekerja.
  - b. Memberikan sumbangan hasil karya ilmiah untuk dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan tema motivasi dan peran Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja.
  - c. Cakupan dari bidang sosial sangat luas. Oleh karena itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi IAIN Ponorogo khususnya Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam (BPI) Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah untuk tambahan karya ilmiah dalam

bidang sosial kebencanaan khususnya di bidang penyuluhan dan konseling.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Lembaga

#### 1) BPBD Kabupaten Ponorogo

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah yang meneliti Tim Reaksi Cepat (TRC) di BPBD Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dan masukan untuk pengadaan atau pengembangan program, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, *focus group discussion* (FGD), dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilakukan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo untuk dapat meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai yang ada di BPBD Kabupaten Ponorogo, khususnya untuk TRC.

#### 2) BPI IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan baru dalam bidang sosial yaitu di bidang kebencanaan. Bidang sosial cakupannya sangat luas. Sehingga dapat menambah orientasi dalam pengaplikasian keilmuan yang ada di BPI IAIN Ponorogo khususnya dalam pendekatan psikologi, penyuluhan, dan konseling sosial.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung bertemu dengan manusia-manusia tangguh yang memiliki jiwa

kemanusiaan yang besar dalam bidang kebencanaan. Selain itu, penulis dapat mengaplikasikan analisis menggunakan pendekatan psikologi dengan studi keilmuan yang pernah didapat di perkuliahan.

c. Bagi Pembaca

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang tim dari BPBD Kabupaten Ponorogo yaitu Tim Reaksi Cepat (TRC) yang selalu siap siaga dan bekerja untuk penanganan, penanggulangan, dan evakuasi pada kejadian bencana di Kabupaten Ponorogo.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan untuk menumbuhkan motivasi bagi khalayak sebagai pembaca untuk menumbuhkan kewaspadaan dan sikap siaga terhadap bencana. Selain itu juga dapat digunakan sebagai motivasi untuk memiliki jiwa relawan dan menumbuhkan rasa penuh tanggungjawab pada tindakan yang dilakukan.

## E. Telaah Pustaka

Penulis melakukan telaah pustaka terhadap penelitian terdahulu dengan tujuan untuk menghindari kesamaan penelitian dan juga memperjelas posisi penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, paparan kajian penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Artikel jurnal oleh Zahra Madina Hirnima “*Studi Deskriptif Dampak Pengembangan Capacity Building Organisasi Pada Tingkat Responsivitas*

*Tanggap Darurat Bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo*” yang menghasilkan pembahasan sebagai berikut.<sup>4</sup>

1. Pengembangan *capacity building* BPBD Kabupaten Ponorogo, antara lain: visi, misi, dan strategi; struktur organisasi; sistem manajemen; kemitraan dan jaringan kerja; kepemimpinan dan pemerintahan.
2. Responsivitas tanggap darurat bencana, antara lain: ketersediaan akses; ketersediaan pilihan (*choise*); ketersediaan informasi (*information*); ketersediaan perbaikan (*redress*); keterwakilan (*representation*).
3. Dampak pengembangan *capacity building* operasi pada tingkat responsivitas tanggap darurat bencana di BPBD Kabupaten Ponorogo, yaitu lembaga memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat; lembaga memiliki kemampuan dalam menyusun agenda prioritas secara tepat dan sesuai kebutuhan pada tahap pra bencana, tanggap darurat, dan pasca terjadi bencana; dan lembaga mampu mengembangkan jaringan kerjasama dengan stakeholder terkait.

Persamaan penelitian ini dengan dengan artikel jurnal di atas yaitu sama-sama melakukan penelitian di BPBD Kabupaten Ponorogo. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada penulis secara khusus meneliti motivasi anggota dan peran TRC yang ada di BPBD Kabupaten Ponorogo sedangkan artikel jurnal di atas tidak meneliti TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

---

<sup>4</sup> Zahra Madina Hirnima, *Studi Deskriptif Dampak Pengembangan Capacity Building Organisasi Pada Tingkat Responsivitas Tanggap Darurat Bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo*, Artikel Jurnal Ilmu Administrasi Negara dari Universitas Airlangga.

Artikel jurnal oleh Fery Supriyanto, Imelda, dan Sri Gustini “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*” yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden seluruh pegawai yaitu 60 orang. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner skala likert.

Hasil dari penelitian ini dilihat berdasarkan nilai uji t pada tabel *coefficients* sebesar 14,569 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $14,569 > 2,002$ ). Jadi disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Musi Banyuasin.<sup>5</sup>

Persamaan penelitian dalam jurnal ini dengan penelitian yang ada dalam skripsi ini berupa sama-sama melakukan penelitian pada motivasi kerja pegawai di BPBD tingkat kabupaten dan menggunakan wawancara untuk pengambilan data. Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian ini terletak pada motivasi anggota dan peran TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo, pendekatan penelitian, dan teknik pengumpulan data. Penelitian ini tidak meneliti TRC secara khusus melainkan seluruh pegawai yang ada instansi tersebut. Selain itu jurnal ini tidak menyebutkan adanya TRC di BPBD tersebut.

---

<sup>5</sup> Fery Supriyanto, Imelda, dan Sri Gustini, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*” *Jurnal Manajemen Kompeten* Vol. 1 No. 2 Desember 2018, 82 – 97, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmanyah Sekayu, 96.



Skripsi Karmila, "*Kesiapsiagaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Terhadap Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Gowa*" yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data primer dan sekunder. Hasil penelitian dalam skripsi sebagai berikut.<sup>6</sup>

1. Upaya BPBD Kabupaten Gowa yang sudah tersusun secara struktur untuk penanggulangan banjir di daerah tersebut, antara lain sebagai berikut:
  - a. Sosialisasi untuk masyarakat yang melibatkan instansi-instansi lain yang bekerja sama dengan BPBD Kabupaten Gowa dalam penanggulangan bencana banjir.
  - b. Kontinjensi, yaitu suatu keadaan atau situasi yang diperkirakan akan terjadi tetapi mungkin juga tidak akan terjadi. Dalam upaya ini, dilakukan pembentukan TRC di setiap kecamatan saat ada tanda-tanda akan terjadinya banjir.
  - c. Gladi lapang. Gladi lapang tanggap bencana merupakan alat atau instrument untuk menguji tingkat pengetahuan pemahaman, respon, dan tindakan warga ketika akan, saat dan pasca terjadi bencana.
2. Faktor penghambat penanggulangan banjir
  - a. Faktor eksternal berupa belum meningkatnya kapasitas masyarakat, alat penanganan bencana kurang lengkap, dan kurangnya dana.
  - b. Faktor internal berupa sumber daya manusia yang kurang. Instansi ini memiliki jumlah personel 27 orang secara keseluruhan.

---

<sup>6</sup> Karmila, "*Kesiapsiagaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Terhadap Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Gowa*", Skripsi Mahasiswa Jurusan PMI Konsentrasi Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, tahun 2017.

Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dan meneliti di BPBD tingkat kabupaten. Perbedaan terdapat pada penelitian ini tidak meneliti motivasi anggota dan peran TRC secara khusus karena penelitian ini berfokus pada penanganan bencana banjir. Selain itu TRC yang disebutkan dalam penelitian ini dibentuk secara insidental. Sedangkan TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo bukan tim yang dibentuk pada saat-saat tertentu atau hanya secara insidental.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>7</sup>

Penelitian deskriptif menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan, variabel, dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya. Bentuk yang diamati bisa berupa sikap dan pandangan yang menggejala saat sekarang, hubungan antara

---

<sup>7</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 6.

variabel (korelatif), pertentangan dua kondisi atau lebih (komparatif), pengaruh terhadap suatu kondisi atau perbedaan-perbedaan antar fakta. Penelitian deskriptif tidak melakukan pengontrolan keadaan saat penelitian berlangsung, seperti pemberian *treatment* dan kontrol terhadap variabel luar.<sup>8</sup>

Penelitian dilakukan dengan sumber data diambil dari lapangan. Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan. Memang ada kalanya dalam penelitian ingin juga membuktikan dugaan tetapi tidak terlalu lazim. Yang umum adalah penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.<sup>9</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena tanpa melakukan intervensi atau *treatment*.

## 2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo yang berada di Jalan Sekar Putih Timur No. 32 Tonatan Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 1 sampai dengan 31 Maret 2020.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> M. Subana, dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), 89.

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), 310.

<sup>10</sup> Lihat lampiran Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ponorogo.

### 3. Subjek Penelitian dan Sumber Data

#### a. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Jumlah anggota TRC secara keseluruhan adalah 20 orang yang terdiri dari 16 anggota laki-laki dan 4 anggota perempuan.<sup>11</sup> Sampel subjek penelitian ini dipilih dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.<sup>12</sup> Sampel subjek penelitian adalah beberapa anggota laki-laki sesuai dengan pertimbangan dengan status belum dan sudah menikah. Pertimbangan tersebut digunakan untuk melihat adanya perbedaan atau persamaan motivasi kerja.

#### b. Sumber Data

##### 1) Data primer

Data primer adalah data utama sebagai hasil dari pengumpulan data di lokasi penelitian dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari beberapa anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo selaku subjek penelitian dan Kepala Bidang Kedaruratan dan Logistik yang membawahi TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo.

---

<sup>11</sup> Lihat lampiran Jadwal Piket Harian Mako Tim Reaksi Cepat (TRC) Dan Pusdalops Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo Bulan Maret 2020.

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 218-219.

## 2) Data sekunder

Data sekunder digunakan untuk memenuhi kelengkapan data selain data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah regulasi atau aturan-aturan pemerintah, informasi umum mengenai BPBD Kabupaten Ponorogo yang berasal dari Bagian Umum dan Kepegawaian, laman <https://bpbd.ponorogo.go.id/>, profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah, jadwal piket TRC, dan data lain yang terdapat dalam lampiran.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan turun langsung ke lokasi penelitian, untuk itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

### a. Observasi

Menurut pendapat Banister dkk. yang dikutip oleh Kristi, istilah observasi diturunkan dari bahasa Latin yang berarti “melihat” dan “memperhatikan”. Istilah observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Observasi selalu menjadi bagian dalam penelitian psikologis, dapat berlangsung dalam konteks laboratorium (eksperimental) maupun dalam konteks alamiah.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> E. Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia* (Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Universitas Indonesia, 2017), 134.

Susan Stainback dalam Sugiyono menyatakan “*in participant observation, the researcher observes what people do, listen to what they say, and participates in their activities*”. Dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.<sup>14</sup>

Observasi partisipatif digolongkan menjadi empat, yaitu observasi partisipasi pasif, partisipasi moderat, partisipasi aktif, dan partisipasi lengkap. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik observasi partisipasi moderat. *Moderate participation means that the researcher maintains a balance between being insider and being outsider*. Dalam penelitian partisipasi moderat ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.<sup>15</sup>

Beberapa kegiatan yang diobservasi adalah kegiatan TRC saat berada di Markas komando (Mako) selama rentang waktu penelitian, kegiatan TRC saat berada di lokasi pengungsian korban tanah longsor di Desa Dayakan Kecamatan Badegan, dan kegiatan penyemprotan pembersihan satu ruas jalan di Desa Brahu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.

b. Wawancara

Pendapat Banister dkk. dalam Kristi, wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 227.

<sup>15</sup> *Ibid.*

Wawancara kualitatif dilakukan bila peneliti bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu tersebut, suatu hal yang tidak dapat dilakukan melalui pendekatan lain.<sup>16</sup>

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara terstruktur (*structured interview*), yaitu wawancara yang digunakan sebagai pengumpul data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.<sup>17</sup>
- 2) Semiterstruktur (*semistruktur interview*). Sugiyono memaparkan bahwa jenis ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Kristi, *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*, 146.

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 233.

<sup>18</sup> *Ibid.*

Kedua jenis wawancara tersebut digunakan untuk mendapatkan data dari beberapa anggota TRC, Kepala Seksi (Kasi) Kedaruratan dan Kepala Bidang (Kabid) Bidang Kedaruratan dan Logistik yang membawahi TRC, serta Kasubag Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Ponorogo.

Wawancara yang dilakukan tetap menggunakan pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan. Hal ini dilakukan agar data yang akan didapatkan tidak melebar dari fokus utama penelitian dan dapat berfokus pada ranah motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

Kegiatan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Seksi (Kasi) Bidang Kedaruratan dan Logistik dengan topik wawancara penanganan bencana oleh TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Wawancara dengan Kepala Bidang (Kabid) Kedaruratan dan Logistik mengenai topik tentang TRC, tugas dan peran TRC. Wawancara dengan empat anggota TRC sebagai sampel subjek penelitian dengan topik wawancara motivasi dalam bekerja bagi anggota TRC belum dan sudah menikah. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian dengan topik wawancara mengenai TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan adalah berupa foto. Bogdan dan Biklen dalam Lexy J. Moleong mengungkapkan bahwa foto menghasilkan data



deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Ada dua kategori foto yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif, yaitu foto yang dihasilkan orang dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri.<sup>19</sup>

Penelitian ini menggunakan dokumentasi berupa foto yang sudah ada dan yang diambil oleh penulis secara langsung saat berada di lokasi penelitian. Foto yang sudah ada digunakan untuk dianalisis mengenai kegiatan-kegiatan apa yang dilakukan oleh TRC pada saat bekerja. Dokumentasi dalam penelitian dapat dilihat pada lampiran transkrip dokumentasi.

#### 5. Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, oleh karena itu data yang diperoleh dari lapangan akan diolah terlebih dahulu. Teknik pengolahan data sebagai berikut:

##### a. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis

Langkah ini melibatkan transkripsi wawancara, men-*scanning* materi, mengetik data lapangan, atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.<sup>20</sup> Data yang digunakan sebagai data utama adalah data primer yang

---

<sup>19</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 160.

<sup>20</sup> John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj. Achmad Fawaid (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 276.

didapatkan dari pengumpulan data menggunakan teknik berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi selanjutnya dilakukan pembuatan transkrip pada ketiganya dengan tujuan data disusun secara keseluruhan tanpa adanya pemangkasan data. Tujuan dibuatnya transkrip secara keseluruhan adalah agar dapat dipilah-pilah dan disusun kembali pada langkah berikutnya.

b. Membaca keseluruhan data

Langkah ini adalah membangun *general sense* atas informasi yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan.<sup>21</sup> *General sense* dibangun untuk menemukan gagasan utama dari data yang didapatkan di lapangan. Gagasan ini memudahkan untuk penulis melanjutkan ke analisis data.

Dari ketiga transkrip yang telah dibuat dilakukan membaca keseluruhan kembali untuk menemukan *general sense* atau gagasan utama dari data yang begitu banyak. *General sense* yang dimaksud adalah motivasi anggota TRC dalam bekerja dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

6. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis data menurut Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu sebagai berikut.<sup>22</sup>

- a. *Reduction* atau *data reduction* yaitu mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
- b. *Data display* atau penyajian data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan *display* data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.
- c. *Conclusion drawing/verification* yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 246-252.

Langkah pertama pada reduksi data, setelah mendapatkan dua *general sense* pada tahap pengolahan data, dilakukan reduksi data berupa pemilahan untuk kategori-kategori pertanyaan yang sama dalam wawancara pada beberapa anggota TRC dan atasan TRC. Setelah data dipilah dan dipilih yang dalam tahap ini penulis mulai melakukan pemangkasan pada data yang dianggap keluar dari fokus utama penelitian ini. Selanjutnya dilakukan proses merangkum dan memfokuskan data pada tujuan penelitian ini yaitu motivasi anggota TRC dalam bekerja dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

Selain itu, pemilahan data juga dilihat dari kesamaan data secara *interpersonal* atau kesamaan dari jawaban beberapa anggota TRC. Hal ini juga dilakukan terlebih dahulu dengan melihat data secara *intrapersonal* atau secara masing-masing dari anggota. Tujuannya adalah melihat adanya persamaan dan perbedaan dari masing-masing jawaban subjek penelitian. Sedangkan pada data sekunder juga dilakukan reduksi data dengan memilah dan memilih data sekunder yang berupa regulasi atau aturan-aturan dari pemerintah, informasi dari laman resmi BPBD Kabupaten Ponorogo, dan data-data lain yang didapatkan selama penelitian berlangsung.

Langkah selanjutnya dalam reduksi data yaitu melakukan pemilahan kemudian merangkum data yang terdiri dari data primer dan sekunder pada kategori-kategori baru. Kategori-kategori baru ini dibuat untuk gambaran data yang semakin berfokus menuju tujuan penelitian ini. Kemudian

dilanjutkan dengan pemangkasan atau pembuangan data kembali pada data yang tidak diperlukan untuk tetap menjaga fokus penelitian.

Langkah kedua adalah *data display* atau penyajian data. Penyajian data ini berupa data yang sudah dipilah dan difokuskan pada tujuan penelitian sehingga data mudah untuk dianalisis. Penyajian data berupa teks naratif deskriptif. Dalam tahap ini, dilakukan analisis data menggunakan teori motivasi untuk motivasi anggota TRC dalam bekerja dan teori peran untuk peran TRC dalam bekerja di Kabupaten Ponorogo. Jadi, pada penyajian data ini adalah data yang sudah berfokus dan/atau tergambar jelas melalui reduksi data menjadi lebih jelas lagi digambarkan dengan analisis yang telah dilakukan.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dilakukan bersamaan dengan menganalisis kembali motivasi anggota TRC dalam bekerja, peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo, dan motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo. Hal ini guna untuk memastikan kesesuaian data primer dengan data sekunder dan teori yang ada. Penarikan kesimpulan ini didapatkan dari data yang telah disajikan hasil dari penyajian data yang telah berfokus pada tujuan penelitian.

Selain itu, penarikan kesimpulan bersamaan dengan meverifikasi data dengan melihat data dari ketiga teknik pengumpulan data. Hal ini bertujuan agar hasil analisis data kredibel atau dapat dipercaya. Sehingga hasil

penelitian yang sesuai dengan tujuan juga sesuai dengan fakta di lapangan dalam penelitian ini.

#### 7. Pengecekan Keabsahan Temuan

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dalam pengecekan keabsahan temuan. Triangulasi disini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>23</sup>

Dalam pengecekan keabsahan temuan data dengan cara menggunakan triangulasi sumber, sumber data primer dideskripsikan, dikategorisasikan mengenai perbedaan dan persamaan jawaban dari hasil wawancara. Penulis tidak merata-ratakan atau melakukan generalisasi karena penelitian ini bukan penelitian kuantitatif. Tujuan penggabungan dari data-data tersebut karena merupakan hal yang untuk memfokuskan pada tujuan penelitian ini.

Pengecekan keabsahan temuan data mengenai motivasi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja dilakukan pada hasil wawancara dengan beberapa anggota TRC dan atasan atau pihak yang membawahi TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Sedangkan mengenai peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo, dilakukan dengan mengecek hasil wawancara

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, 273-274.

dengan beberapa anggota TRC, atasan dari TRC, dan regulasi atau aturan pemerintah, dan data sekunder lain mengenai TRC.

Triangulasi sumber maupun triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek kembali kategori-kategori pada *display data* yang memuat komposisi data primer dan data sekunder. Pengecekan kembali pada teknik pengumpulan data ini untuk mencari persamaan dan perbedaan, dan dilakukan pemangkasan data, serta menanyakan kembali tentang beberapa bagian dari hasil temuan. Hal ini untuk memastikan data kredibel dan tetap menjaga data yang dianggap benar dan tidak menyalahi aturan atau kaidah yang ada.

Dalam menggunakan triangulasi teknik, pengecekan kembali data yang disajikan pada *display data* menggunakan ketiga teknik pengumpul data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Dokumentasi berupa foto yang diambil oleh penulis saat observasi secara langsung atau foto yang sudah ada yang diperoleh dari sumber lain. Dengan menggunakan triangulasi teknik ini, penulis dapat mengetahui persamaan, perbedaan, dan memeriksa kembali kebenaran data. Triangulasi teknik dalam penelitian ini tidak bertujuan untuk merata-rata hasil data atau melakukan generalisasi data.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika pembahasan dalam penelitian ini penulis membagi pembahasan menjadi lima bab. Semua bab tersebut saling berkesinambungan

dan mendukung satu sama lain. Berikut sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

*Pertama*, Bab I yaitu Pendahuluan. Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

*Kedua*, Bab II yaitu Landasan Teori. Bab ini memaparkan teori-teori yang penulis gunakan menjadi titik tolak untuk memasuki lapangan, mendapatkan data, dan digunakan untuk menganalisis data.

*Ketiga*, Bab III yaitu Gambaran Umum Objek dan Hasil Penelitian. Dalam bab ini menerangkan gambaran umum dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Ponorogo yang menjadi lokasi penelitian dan mengemukakan hasil temuan data di lapangan mengenai motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

*Keempat*, Bab IV yaitu Analisis Data Penelitian. Bab ini memaparkan analisis hasil penelitian berupa data mengenai motivasi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam memilih pekerjaan sebagai TRC BPBD, peran dari TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo, dan motivasi anggota dan peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

*Kelima*, Bab V yaitu Penutup. Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil untuk mempermudah pembaca mengetahui inti dari hasil penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini. Adanya saran yang disertakan bertujuan untuk menjadi wujud keinginan pencapaian dari manfaat penelitian.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

Motivasi dalam kehidupan dapat muncul dalam banyak aspek. Terdapat motivasi belajar, motivasi bertindak, motivasi ekonomi, motivasi untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan atau sesuatu, dan lain sebagainya. Motivasi dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Maka teori motivasi yang dipaparkan adalah teori motivasi kerja bagi seseorang, yaitu anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

##### 1. Pengertian Motivasi

John W. Santrock mengemukakan tentang motivasi (*motivation*) adalah mengapa individu bertindak, berfikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanan pada aktivasi dan arah dari tingkah lakunya.<sup>1</sup> Berkaitan erat dengan konsep penyebab internal dan eksternal dari perilaku adalah konsep tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), keinginan dari dalam diri untuk menjadi kompeten dan melakukan sesuatu demi usaha sendiri. Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), keinginan untuk mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal atau untuk menghindari hukuman eksternal.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> John W. Santrock, *Adolescence Perkembangan Remaja Edisi Keenam*, terj. Shinto B. Adelar dan Sherly Saragih (Jakarta: Erlangga, 2003), 474.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 476.

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.<sup>3</sup> Motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>4</sup>

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.<sup>5</sup>

## 2. Teori Motivasi

### a. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan

---

<sup>3</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 216.

<sup>4</sup> *Ibid.*, 219.

<sup>5</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2006), 281-282.

paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.<sup>6</sup>

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut.<sup>7</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan, jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- 3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, 283.

<sup>7</sup> *Ibid.*, 284.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki

Teori ini dengan penjelasan oleh Abraham H. Maslow sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan-kebutuhan fisiologis (faali). Kebutuhan yang biasanya dijadikan titik-tolak dari teori motivasi adalah apa yang disebut dorongan fisiologis.<sup>8</sup>
- 2) Kebutuhan akan keselamatan. Orang dewasa yang sehat dan beruntung dalam kebudayaan sebagian besar terpenuhi kebutuhannya akan keselamatan. Masyarakat damai tenteram, berjalan lancar, mantap dan baik biasanya memberi anggotanya rasa cukup aman terhadap hewan liar, suhu yang ekstrem, tindak kejahatan, pembunuhan, kekalutan, tirani, dan sebagainya. Karenanya dalam arti yang sebenarnya, kebutuhan akan keselamatan tidak lagi menjadi motivator aktif.<sup>9</sup>
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki dan rasa cinta. Apabila kebutuhan fisiologis dan keselamatan cukup terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan cinta, rasa kasih dan rasa memiliki, dan seluruh daur yang telah digambarkan diulang kembali dengan menempatkan hal-hal tersebut sebagai titik pusat yang baru. Maka kini orang akan

---

<sup>8</sup> Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian – 1*, Seri Manajemen No. 104, terj. dari Nurul Iman (Jakarta Pusat: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1994), 43.

<sup>9</sup> *Ibid.*, 50.

sangat merasakan ketiadaan kawan, kekasih, istri, atau anak. Ia haus akan hubungan yang penuh kasih dengan orang-orang pada umumnya, yakni haus akan suatu tempat dalam kelompok atau keluarganya sehingga ia akan berikhtiar lebih keras lagi untuk mencapai tujuan ini.<sup>10</sup>

- 4) Kebutuhan akan harga diri. Semua orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian yang patologis) mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi akan rasa hormat diri, atau harga diri, dan penghargaan diri dari orang lain. Karenanya, kebutuhan-kebutuhan ini dapat diklasifikasikan dalam dua perangkat tambahan, yakni pertama, keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kedua, memiliki apa yang disebut hasrat akan nama baik atau gengsi, *prestise* (yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat, atau apresiasi.<sup>11</sup>
- 5) Kebutuhan akan perwujudan diri. Bentuk khusus dari kebutuhan ini tentu saja sangat berbeda bagi masing-masing orang. Munculnya kebutuhan yang tampak jelas ini biasanya berdasarkan suatu

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, 53.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 55.

pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, cinta dan harga diri yang ada sebelumnya.<sup>12</sup>

b. Teori Dua Faktor Frederick Hezberg

Hezberg dalam Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan.<sup>13</sup>

1) *Maintenance Factors*

*Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Hezberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan keluar. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, 57.

<sup>13</sup> Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, 228.

kepuasan bawahan. Menurut Herzberg, *maintenance factors* bukan alat motivator sedangkan menurut *Maslow* merupakan alat motivator bagi karyawan.

## 2) *Motivation Factors*

*Motivation factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.<sup>14</sup>

Konsep higiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

- a) Isi (*content = satisfiers*) pekerjaan
    - (1) Prestasi (*achievement*)
    - (2) Pengakuan (*recognition*)
    - (3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
    - (4) Tanggungjawab (*responsibility*)
    - (5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)
- Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.
- b) Faktor higienis (*demotivasi = dissatisfiers*)
    - (1) Gaji atau upah (*wages or salaries*)
    - (2) Kondisi kerja (*working condition*)

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, 228-229.

(3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

(4) Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)

(5) Kualitas supervise (*quality supervisor*)

Hezberg dalam Manahan P. Tampubolon (2015) disebutkan telah mengembangkan Teori Dua Faktor tentang motivasi yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan yang membuat tidak puas (ekstrinsik dan intrinsik) yang dikenal sebagai Teori Higieni Motivasi (*Motivation Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukan oleh Hezberg melahirkan dua kesimpulan mengenai teori tersebut. Penjelasan di bawah ini sebagai berikut.<sup>15</sup>

Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan dan *hygienic* yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada sehingga tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya apabila keadaan pekerjaan dan *hygienic* cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan. Faktor-faktor itu meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan *hygienic*, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi teknis, dan mutu dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, baik atasan maupun bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, yaitu apabila terdapat dalam pekerjaan maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat,

---

<sup>15</sup> Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 92-93.



sehingga menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan, yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

c. Teori Motivasi Prestasi David McClelland

Teori ini mengungkapkan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, antara lain sebagai berikut.<sup>16</sup>

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement = n.Ach.*)

Kebutuhan akan prestasi (*n.Ach.*) merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu *n.Ach.* ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan/kesempatan untuk hal itu diberikan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang

---

<sup>16</sup> Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, 230-231.

besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n.Aff.*)

Kebutuhan akan afiliasi (*n.Aff.*) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu *n.Aff.* ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang yang menginginkan:

- a) Kebutuhan akan merasa diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan *n.Aff.* ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n.Pow.*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n.Pow.*) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu *n.Pow.* ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego

manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

### 3. Kerja

Definisi atau istilah kerja dalam budaya organisasi dilakukan dengan mengidentifikasi dan mempunyai arti sebagai berikut.<sup>17</sup>

- a. Kerja adalah hukuman, manusia hidup bahagia tanpa kerja, tetapi karena berbuat salah, maka dihukum harus bekerja bentuk hukumannya adalah kerja paksa.
- b. Kerja adalah beban, hal ini bagi orang yang malas, pekerja yang berada di posisi lemah.
- c. Kerja adalah kewajiban, karena terikat kontrak atau guna memenuhi perintah atau membayar utang.
- d. Kerja adalah sumber penghasilan, hal ini jelas kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggaran dasar masyarakat umumnya.
- e. Kerja adalah kesenangan, kerja sebagai kesenangan seakan hobi, karena suka kerja (*workaholic*).
- f. Kerja adalah gengsi atau prestise, kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan, karena itu jabatan struktural lebih diidamkan dari jabatan fungsional.
- g. Kerja adalah aktualisasi diri, kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita

---

<sup>17</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 350.

atau ambisi (ibaratnya, lebih memilih jadi kepala ayam daripada ekor sapi).

- h. Kerja adalah panggilan jiwa, kerja disini berkaitan dengan bakat, disini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
- i. Kerja adalah pengabdian kepada sesama, kerja dilakukan dengan tulus dan tanpa pamrih.
- j. Kerja adalah hidup, hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
- k. Kerja adalah ibadah, kerja sebagai pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini, dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan bukan kepada manusia.
- l. Kerja adalah suci, kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa pelanggaran dan kejahatan.

## **B. Peranan (*Role*)**

Selain untuk mengetahui motivasi kerja, penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari suatu hal yang dianggap memiliki keunikan tersendiri. Peran kerja TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo akan dipaparkan pada bab berikutnya. Untuk itu diperlukan pembahasan mengenai peranan itu sendiri.

Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada

peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana halnya dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti.<sup>18</sup>

Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain.<sup>19</sup>

### **C. Jenis Tindakan Penyelamatan dalam Penanggulangan Bencana**

BPBD Kabupaten Ponorogo adalah salah satu badan pemerintahan kabupaten yang berfokus pada bencana. TRC adalah sebuah tim khusus di dalamnya. Seseorang melakukan tindakan pada bencana selain adanya motivasi maka dibutuhkan wawasan dan keahlian khusus pada kebencanaan. Sehingga proses penanggulangan dan penyelamatan dapat dilakukan dengan benar.

#### **1. Pengertian Bencana**

Menurut Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana BAB I Pendahuluan butir D, bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto dan Budi Sulistyowati, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), 210-211.

<sup>19</sup> *Ibid.*, 211.

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.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup>

## 2. Jenis Tindakan Untuk Penanganan Kejadian Bencana

Kejadian bencana yang terjadi di Kabupaten Ponorogo bermacam-macam dan dibutuhkan jenis tindakan yang berbeda-beda untuk proses penanganan dan evakuasi. Berikut jenis tindakan yang dilakukan untuk penanganan kejadian bencana.<sup>22</sup>

### a. *Air Rescue* (penyelamatan di udara)

*Air rescue* merupakan sebuah penyelamatan korban bencana yang berada di suatu kawasan dengan melalui udara. Penyelamatan ini dapat

---

<sup>20</sup> Pengertian Bencana, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 2.

<sup>21</sup> Pengertian Bencana Alam dan Bencana Nonalam, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 2.

<sup>22</sup> Jenis Tindakan Penyelamatan pada Bencana. <http://pusatkrisis.kemkes.go.id/jenis-tindak-penyelamatan-dalam-penanggulangan-bencana> diakses pada Hari Minggu, 15 Maret 2020 pukul 05.30 WIB.

dilakukan di laut atau di darat. Tim *rescue* dapat menggunakan jalur udara untuk memudahkan pertolongan. Tim *rescue* akan diterjunkan ketika akses untuk menuju lokasi korban lebih sulit apabila melewati jalur darat atau tidak adanya jalur darat seperti di laut.

b. *Helli Rescue* (penyelamatan dengan helikopter)

Penanganan bencana menggunakan helikopter dapat digunakan pada saat *air rescue*. Tindakan penyelamatan ini adalah dengan menggunakan helikopter sebagai media atau alat transportasi untuk menjangkau lokasi korban. Tim ini sama dengan *air rescue* yaitu harus memiliki kemampuan khusus.

c. *Water Rescue* (penyelamatan di air)

*Water rescue* merupakan penyelamatan korban yang berada di dalam air seperti, sungai rawa dan danau. Tim *rescue* harus memiliki kemampuan berenang dan menyelam yang baik.

d. *Sea Rescue* (penyelamatan di laut)

*Sea rescue* hampir sama dengan *water rescue*, namun *sea rescue* merupakan tindakan untuk menyelamatkan korban yang berada di kawasan laut. *Sea Rescue* juga membutuhkan seorang *rescuer* yang mampu berenang dan menyelam di kawasan laut yang dalam.

e. *High Angle Rescue* atau *Vertical Rescue* (penyelamatan di ketinggian)

Jenis penyelamatan ini adalah melakukan penyelamatan kepada korban yang berada di daerah yang tinggi seperti tebing, menara, gedung atau bangunan yang tinggi.

f. *Mountain Rescue* (penyelamatan di gunung)

Penyelamatan ini dilakukan kepada korban yang berada di daerah gunung atau pegunungan. Penyelamatan ini dilakukan kepada para pendaki yang tersesat atau kejadian lainnya.

g. *Fire Rescue* (penyelamatan di daerah kebakaran)

*Fire rescue* adalah penyelamatan korban yang berada di daerah kebakaran. Umumnya kebakaran terjadi di kawasan yang terdapat penduduk di dalamnya, seperti kota.

h. *Jungle Rescue* (penyelamatan di hutan)

*Jungle rescue* merupakan tindakan penyelamatan korban yang berada di hutan rimba. *Jungle rescue* berkaitan dengan *mountain rescue*. Adakalanya medan yang ditempuh memiliki ciri masuk ke dalam kategori hutan dan juga daerah gunung. Permasalahan yang muncul dari korban bisa mirip dengan yang ada pada *mountain rescue*. Daerah yang memiliki kombinasi antara hutan dan gunung umumnya berada di kawasan tropis khatulistiwa. Di Indonesia sendiri seperti berada di daerah Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Irian Jaya.<sup>23</sup>

#### **D. Tugas Perkembangan Dewasa dan Pernikahan**

Manusia berkaitan dengan motivasi maka erat dengan tahap pertumbuhan dan perkembangan. Motivasi bagi setiap orang memiliki perbedaan begitu pula dengan motivasi seseorang di setiap tahap pertumbuhan

---

<sup>23</sup> *Jungle Rescue*. <http://verticalrescuer.blogspot.com/2015/08/macam-macam-tindak-penyelamatan.html> diakses pada Hari Jum'at, 20 Maret 2020 pukul 05.30 WIB.



dan perkembangan dalam hidupnya. Hal ini salah satunya dipengaruhi adanya tingkat kematangan dalam berpikir dan pemahaman seseorang yang berkembang.

#### 1. Tugas perkembangan dewasa

Havighurst mengartikan tugas-tugas perkembangan itu sebagai berikut:

*A developmental task is which arises at or about a certain period in the life of the individual, successful achievement of which leads to his happiness and to success with later task, while failure leads to unhappiness in the individual, disapproval by society, and difficulty with later task.* Maksudnya, bahwa tugas perkembangan itu adalah suatu tugas yang muncul pada periode tertentu dalam rentang kehidupan individu, yang apabila tugas itu berhasil dituntaskan akan membawa kebahagiaan dan kesuksesan dalam menuntaskan tugas berikutnya; sementara apabila gagal, maka akan menyebabkan ketidakbahagiaan pada diri individu yang bersangkutan menimbulkan penolakan masyarakat, dan kesulitan-kesulitan dalam menuntaskan tugas-tugas berikutnya. Tugas-tugas perkembangan ini berkaitan dengan sikap, perilaku, atau ketrampilan yang seyogyanya dimiliki oleh individu, sesuai dengan usia atau fase perkembangannya. Hurlock menyebut tugas-tugas perkembangan ini sebagai *social expectations*.<sup>24</sup>

Tugas-tugas fase-fase perkembangan manusia disebutkan dalam Kayyis sebagai berikut: 1) Tugas-tugas perkembangan pada usia bayi dan kanak-

---

<sup>24</sup> Kayyis Fithri Ajhuri, *Psikologi Perkembangan Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2019), 60-61.

kanak (0,0-6,0); 2) Tugas tugas perkembangan pada masa sekolah (6,0-12,0); 3) Tugas-tugas perkembangan masa-masa remaja (proses perkembangan masa remaja lazimnya berlangsung selama kurang lebih 11 tahun, mulai usia 12-21 pada wanita dan 13-22 tahun pada pria); 4) Tugas tugas perkembangan dewasa dini (masa dewasa awal merupakan fase perkembangan saat seorang remaja mulai memasuki masa dewasa yakni usia 21-40 tahun); 5) Tugas-tugas perkembangan masa dewasa madya (masa setengah baya adalah masa yang berlangsung antara usia 40-60 tahun); 6) Tugas-tugas perkembangan masa lanjut usia (masa tua adalah masa terakhir kehidupan manusia masa ini berlangsung antara usia 60 tahun sampai akhir hayat).

## 2. Tugas perkembangan dewasa dini dan dewasa madya

Masa dewasa dini adalah lazimnya dimulai usia 21 tahun atau 22 tahun dan akan menemui ambang usia dewasa madya pada usia 40 tahun. Di bawah ini adalah tugas perkembangan dewasa dini dan dewasa madya.<sup>25</sup>

Tugas perkembangan pada dewasa dini sebagai berikut.

- a. Memiliki pasangan hidup.
- b. Belajar hidup bersama sebagai pasangan suami istri.
- c. Mulai hidup dalam satu keluarga pasangan dan anak.
- d. Belajar mengasuh anak.
- e. Mengelola rumah tangga.
- f. Mulai bekerja atau membangun karir.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, 73-75.

- g. Mulai bertanggung jawab sebagai warga negara.
- h. Bergabung dengan suatu aktifitas atau perkumpulan sosial.

Sedangkan secara garis besarnya tugas perkembangan masa dewasa madya di bawah ini sebagai berikut.

- a. Tugas perkembangan yang berhubungan dengan penyesuaian terhadap keadaan fisiologis.
- b. Tugas perkembangan yang berhubungan dengan perubahan minat, berkenaan dengan aktifitas sosial sebagai warga negara,
- c. Tugas perkembangan yang berhubungan dengan penyesuaian jabatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan kehidupan keluarga.

Tugas perkembangan masa dewasa madya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh tanggung jawab sosial dan dan warga negara.
- b. Membangun dan mempertahankan standart ekonomi.
- c. Membantu anak remaja untuk menjadi orang dewasa dan yang bertanggungjawab dan bahagia.
- d. Membina kegiatan pengisi waktu senggang orang dewasa.
- e. Membina hubungan dengan pasangan hidup sebagai pribadi.
- f. Menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan fisik sendiri.
- g. Menyesuaikan diri dengan penambahan umur.

Anggota TRC berada pada tahap dewasa. Di dalamnya terdapat tugas pertumbuhan dan perkembangan beragam bagi anggota yang belum menikah yang mengalami tahap ini dengan berbeda-beda pula. Maka dari

itu dalam bekerja menjadi anggota TRC erat kaitannya dengan untuk mempersiapkan Langkah selanjutnya dalam mencapai tujuan hidup masing-masing di masa mendatang dengan titik tolak bekerja sebagai anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

### 3. Pernikahan

Bagi anggota TRC yang sudah menikah maka kehidupan pernikahan tidak lepas dari dinamika yang beragam pula. Hal ini dikarenakan kepala keluarga sebagai anggota TRC yang menggunakan waktunya lebih banyak untuk kepentingan orang lain dalam ranah sosial kebencanaan. Bencana yang terjadi tanpa adanya perkiraan waktu dan dampaknya sehingga tidak dapat selalu dipastikan rentang jam kerja yang dijalani. Selain itu juga berkaitan dengan upah yang diterima untuk pemenuhan kehidupan berkeluarga.

#### a. Definisi pernikahan

Menurut Hurlock dalam Muhammad Iqbal, pernikahan merupakan periode individu belajar hidup bersama sebagai suami istri membentuk suatu keluarga, membesarkan anak-anak, dan mengelola sebuah rumah tangga. Jika tugas ini dapat dilalui dan diselesaikan dengan baik, akan membawa kebahagiaan bagi individu tersebut. Akan tetapi apabila tugas tersebut tidak mudah untuk dilalui oleh pasangan suami istri karena banyak hal yang harus dihadapi setelah menikah, antara lain pengelolaan

keuangan rumah tangga, membina komunikasi yang baik dengan keluarga, mendidik dan menyekolahkan anak, dan lain-lain.<sup>26</sup>

Di Indonesia, pernikahan atau perkawinan dijelaskan dan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. Perkawinan ialah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.<sup>27</sup> Pernikahan atau perkawinan di Indonesia diatur dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang ini.

b. Penyesuaian diri dalam pernikahan

Dalam Hurlock, di antara sekian banyak tugas perkembangan orang dewasa dini, tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan hidup keluarga merupakan tugas yang sangat banyak, sangat penting, dan sangat sulit diatasi. Bahkan sekalipun orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah kawin, dan telah menjadi orang tua (bapak dan ibu), mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut.<sup>28</sup>

Kartono menyebutkan tentang penyesuaian diri dalam pernikahan merupakan faktor psikologis yaitu berupa pengalaman, trauma, situasi dan kesulitan belajar, kebiasaan, penentuan diri (*selfdeterminant*),

---

<sup>26</sup> Muhammad Iqbal, *Psikologi Pernikahan Menyelami Rahasia Pernikahan* (Depok: Gema Insani, 2018), 4.

<sup>27</sup> Pengertian Perkawinan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

<sup>28</sup> Elizabeth B. Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima* (Jakarta: Erlangga), 278.

frustasi, konflik, dan saat-saat kritis. Selain itu juga terdapat kondisi lingkungan dan alam sekitar, misalnya keluarga, sekolah, lingkungan kerja, dan teman-teman. Sebenarnya, masalah penyesuaian diri mencakup sosialisasi secara sosial dan psikologis.<sup>29</sup>

Menurut Hurlock, dari sekian banyak penyesuaian diri dalam pernikahan, terdapat empat adaptasi pokok yang paling umum dan paling penting bagi kebahagiaan pernikahan, yakni penyesuaian dengan pasangan, penyesuaian seksual, penyesuaian keuangan, dan penyesuaian dengan keluarga pasangan.<sup>30</sup>

Kriteria keberhasilan penyesuaian perkawinan, menurut Hurlock adalah sebagai berikut.<sup>31</sup>

- a. Kebahagiaan suami istri. Suami dan istri yang bahagia yang memperoleh kebahagiaan bersama akan membuahkan kepuasan yang diperoleh dari peran yang mereka mainkan bersama. Keduanya mempunyai cinta yang matang dan mantap satu dengan lainnya. Mereka juga dapat melakukan penyesuaian seksual dengan baik serta dapat menerima peran sebagai orang tua.
- b. Hubungan yang baik antara anak dan orang tua. Apabila anak dengan orang tuanya mencerminkan keberhasilan penyesuaian perkawinan terhadap masalah tersebut.

---

<sup>29</sup> Iqbal, *Psikologi Pernikahan Menyelami Rahasia Pernikahan*, 52.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 53.

<sup>31</sup> Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*, 299.

- c. Penyesuaian yang baik dari anak-anak. Apabila anak dapat menyesuaikan dirinya dengan baik dengan teman-temannya, maka ia akan sangat disenangi oleh teman sebayanya, ia akan berhasil dalam belajar dan merasa bahagia di sekolah. Ini semua bukti nyata keberhasilan proses penyesuaian kedua orang tuanya terhadap perkawinan dan perannya sebagai orang tua.
- d. Kemampuan untuk memperoleh kepuasan dari perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat di antara anggota keluarga yang tidak dapat dielakkan, biasanya berakhir dengan salah satu dari tiga kemungkinan, yaitu adanya ketegangan tanpa pemecahan masalah, salah satu mengalah demi perdamaian masing-masing anggota keluarga mencoba untuk atau saling mengerti pandangan dan pendapat orang lain. Dalam jangka panjang hanya kemungkinana ketiga yang dapat menimbulkan kepuasan dalam penyesuaian perkawinan, walaupun kemungkinan pertama dan kedua dapat juga mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perselisihan yang meningkat.
- e. Kebersamaan. Jika penyesuaian perkawinan dapat berhasil, maka keluarga dapat menikmati waktu yang digunakan untuk berkumpul bersama.
- f. Penyesuaian yang baik dalam masalah keuangan. Bagaimanapun besarnya pendapatan, keluarga perlu mempelajari cara membelanjakan pendapatannya sehingga mereka dapat menghindari hutang yang

selalu melilit agar di samping itu mereka dapat menikmati kepuasan atas usahanya dengan cara yang sebaik-baiknya.

- g. Penyesuaian yang baik dari pihak keluarga pasangan. Apabila suami istri mempunyai hubungan baik dengan keluarga pasangan, khususnya mertua, ipar laki-laki dan ipar perempuan, kecil kemungkinannya untuk terjadi percekocokan dan ketegangan hubungan dengan mereka.





## **BAB III**

### **PAPARAN DATA**

#### **A. Gambaran Umum BPBD Kabupaten Ponorogo**

##### **1. Sejarah berdirinya BPBD Kabupaten Ponorogo**

BPBD Kabupaten Ponorogo adalah perangkat Pemerintah daerah di bidang penanggulangan bencana daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan, yang secara *ex-officio* dijabat oleh Sekretaris Daerah dan dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.<sup>1</sup>

Dengan melihat pada Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo, BPBD Kabupaten Ponorogo berdiri pada tanggal 10 Februari tahun 2011.<sup>2</sup>

Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang terletak di bagian barat daya. Secara administrasi, wilayah Kabupaten Ponorogo dibatasi oleh:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Magetan, Kabupaten Madiun, dan Kabupaten Nganjuk.

---

<sup>1</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.12 WIB.

<sup>2</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/regulasi/peraturan-daerah/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.24 WIB.

- b. Sebelah Timur : Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Trenggalek.
- c. Sebelah Selatan : Kabupaten Pacitan.
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Wonogiri (Provinsi Jawa Tengah).

Luas wilayah Kabupaten Ponorogo 1.371,78 km<sup>2</sup> yang terletak antara 111<sup>o</sup> 17' - 111<sup>o</sup> 52' Bujur Timur dan 7<sup>o</sup> 49' - 8<sup>o</sup> 20' Lintang Selatan dengan ketinggian antara 92 - 2563 meter di atas permukaan laut.

Dilihat dari kondisi geografisnya Kabupaten Ponorogo dibagi menjadi 2 sub area yaitu area dataran tinggi yang meliputi Kecamatan Sooko, Kecamatan Ngrayun, Kecamatan Pulung, Kecamatan Pudak, dan Kecamatan Ngebel, sisanya merupakan daerah dataran rendah. Sungai yang melewati Kabupaten Ponorogo berjumlah 14 sungai dengan panjang antara 4 kilometer-58 kilometer yang merupakan air irigasi bagi lahan pertanian.

Intensitas curah hujan di Kabupaten Ponorogo antara 1000 - 2000 mm per tahun, dengan musim kemarau di Bulan Juli sampai Agustus, sedangkan musim hujan terjadi pada Bulan November sampai Januari.

Adapun jarak ibukota Ponorogo dengan ibukota Provinsi Jawa Timur (Surabaya) kurang lebih 200 km arah timur laut. dan ke ibukota Negara (Jakarta) kurang lebih 800 km ke arah barat.<sup>3</sup>

## 2. Tugas dan Fungsi

- a. Tugas Pokok Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

---

<sup>3</sup>Latar belakang berdirinya BPBD, Profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Ponorogo antara lain sebagai berikut.<sup>4</sup>

- 1) Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan merata.
  - 2) Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan.
  - 3) Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana.
  - 4) Menyusun dan 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) Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.
  - 8) Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- b. Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo sebagai berikut:
- 1) Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana secara *responsive*.
  - 2) Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana

---

<sup>4</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/tugas-dan-fungsi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.12 WIB.

secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

### 3. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran

BPBD Kabupaten Ponorogo memiliki visi, misi, tujuan, dan sasaran sebagai berikut.<sup>5</sup>

#### a. Visi

Pernyataan visi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo adalah “Kabupaten Ponorogo Lebih Maju, Berbudaya dan Religius”.

#### b. Misi

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo berkontribusi untuk mewujudkan sebagian Misi Pemerintah Kabupaten Ponorogo dalam RPJMD sesuai kewenangan yang dimiliki pada Misi ke-5, yaitu: “Menata kawasan yang nyaman untuk semua, dengan ketersediaan ruang publik yang memadai dan berwawasan lingkungan”.

#### c. Tujuan

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah untuk “Mewujudkan kawasan yang nyaman bagi warga masyarakat”

Berdasarkan Tujuan, selanjutnya dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai secara tahunan selama periode renstra. Sasaran strategis dan indikator kinerja sebagai alat ukur keberhasilan sasaran strategis selama tahun 2016-2021 adalah sebagai

---

<sup>5</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/visi-misi-tujuan-sasaran/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.13 WIB.

berikut: meningkatkan ketangguhan masyarakat dalam penanggulangan bencana dan penanganan bencana secara terkoordinasi dan *responsive*.

d. Sasaran

Meningkatnya kualitas lingkungan hidup dan penanggulangan bencana.

4. Struktur Organisasi

Rincian dari susunan organisasi BPBD Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut.<sup>6</sup>

a. Kepala Badan

b. Unsur Pengarah

1) Unsur Pengarah sebagaimana dimaksud berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala BPBD Kabupaten Ponorogo yang terdiri dari:

(a) Pejabat Pemerintah Daerah

(b) Anggota Masyarakat, Profesional dan ahli

2) Unsur Pengarah sebagaimana dimaksud dipilih melalui uji kepatutan dan kelayakan yang dilakukan oleh DPRD.

3) Masa kerja Unsur Pengarah dari anggota masyarakat, profesional dan ahli selama 5 Tahun.

4) Ketentuan Mengenai Unsur Pengarah diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>6</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/struktur-organisasi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.15 WIB.

c. Unsur Pelaksana

Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala BPBD Kabupaten Ponorogo dipimpin Kepala Pelaksana yang membantu Kepala BPBD Kabupaten Ponorogo dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi unsur pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo. Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo mempunyai tugas melaksanakan penanggulangan bencana secara terintegrasi meliputi:

- 1) Prabencana
- 2) Saat tanggap darurat
- 3) Pascabencana

Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo menyelenggarakan fungsi:

- 1) Fungsi koordinasi

Unsur pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo dilaksanakan melalui koordinasi dengan satuan perangkat daerah lainnya, instansi vertikal yang ada di daerah lainnya, lembaga usaha, dan/atau pihak lain yang diperlukan pada tahap prabencana dan pasca bencana.

- 2) Fungsi Komando

Unsur pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo dilaksanakan melalui pengerahan sumber daya manusia peralatan, logistik dari satuan perangkat daerah lainnya, instansi vertikal yang ada di daerah, serta langkah-langkah lain yang diperlukan dalam rangka penanganan

darurat bencana.

### 3) Fungsi Pelaksana

Unsur pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo dilaksanakan secara terkoordinasi dan terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya, instansi vertikal yang ada di daerah dengan memperhatikan kebijakan penyelenggaraan penanggulangan bencana dan ketentuan peraturan perundangan.

Adapun susunan organisasi Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Pelaksana
- b. Sekretariat yang membawahi:
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Keuangan
  - 3) Sub Bagian Penyusunan Program
- c. Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan membawahi:
  - 1) Seksi Pencegahan
  - 2) Seksi Kesiapsiagaan
- d. Bidang Kedaruratan dan Logistik membawahi:
  - 1) Seksi Kedaruratan
  - 2) Seksi Logistik
- e. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi membawahi:
  - 1) Seksi Rehabilitasi
  - 2) Seksi Rekonstruksi

f. Kelompok Jabatan Fungsional Tetap

5. Tata Kerja

- a. Kepala BPBD Kabupaten Ponorogo bertanggungjawab mengendalikan dan mengarahkan pelaksanaan tugas Unsur Pengarah Kabupaten Ponorogo dan Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo.
- b. Unsur pengarah BPBD Kabupaten Ponorogo melaksanakan sidang anggota secara berkala dan/atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Kepala BPBD Kabupaten Ponorogo selaku Ketua Unsur Pengarah BPBD Kabupaten Ponorogo.
- c. Unsur Pengarah BPBD Kabupaten Ponorogo dapat mengundang lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah, lembaga usaha, lembaga internasional dan/atau pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang anggota Unsur Pengarah BPBD Kabupaten Ponorogo.
- d. Pimpinan Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo mengendalikan pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan BPBD Kabupaten Ponorogo.
- e. Pimpinan Unsur Pelaksana BPBD Kabupaten Ponorogo wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi di lingkungan masing-masing maupun antar unit organisasi dalam lingkungan BPBD Kabupaten Ponorogo serta dengan instansi lain di luar BPBD Kabupaten Ponorogo dan organisasi kemasyarakatan sesuai bidang tugasnya.<sup>7</sup>

6. Regulasi

- a. Undang-Undang

---

<sup>7</sup> <https://bpbk.ponorogo.go.id/profil/organisasi-dan-tata-kerja/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.17 WIB.



Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723).

b. Peraturan Menteri

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

c. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4828).

d. Peraturan Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 2 tahun 2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo.

e. Peraturan Kepala BNPB

Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> <https://bpbd.ponorogo.go.id/regulasi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.20 WIB.

## **B. Motivasi Anggota Tim Reaksi Cepat (TRC) dalam Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo**

Tim Reaksi Cepat atau TRC adalah tim yang berada di bawah naungan Bidang Kedaruratan dan Logistik BPBD Kabupaten Ponorogo. Bidang ini adalah bidang yang bertugas pada saat terjadinya bencana. Anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo adalah anggota yang bekerja untuk melakukan tugas TRC di lokasi kejadian bencana. Tugas dari TRC BPBD Kabupaten Ponorogo adalah sesuai dengan yang disampaikan oleh Setyo Budiyo selaku Kepala Bidang (Kabid) Kedaruratan dan Logistik, sebagai berikut.<sup>9</sup>

1. TRC harus segera datang ke lokasi terjadinya bencana pada waktu bencana tersebut terjadi.
2. TRC melakukan kaji cepat pada bencana yang sedang terjadi dengan mencatat informasi awal berupa kronologi penyebab dan kebutuhan pada kejadian bencana tersebut. Misalnya pada longsor yang menimpa rumah, contoh catatan kebutuhan berupa sembako, terpal, dan pakaian. Informasi awal kemudian dikaji secara cepat.
3. Hasil dari kaji cepat tersebut diserahkan kepada Bidang Kedaruratan dan Logistik untuk selanjutnya dikaji lanjut untuk menyiapkan kebutuhan yang dibutuhkan di lokasi bencana serta kebutuhan lain untuk mempercepat proses penanganan.
4. TRC yang turun di lokasi kejadian bencana adalah tim yang sedang piket sesuai jadwal. Namun dapat juga anggota TRC yang tidak piket turut

---

<sup>9</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/06-II-2020.

bertugas pada kejadian berlangsung dengan siaga karena kebutuhan personel menyesuaikan.

5. Apabila bencana berskala besar, maka seluruh tenaga yang ada di BPBD Kabupaten Ponorogo turun ke lokasi kejadian bersamaan dengan TRC.

Pada tahun 2020, tidak ada Surat Keputusan secara khusus untuk TRC melainkan terdapat Surat Perjanjian secara perseorangan.<sup>10</sup> TRC BPBD Kabupaten Ponorogo berjumlah 20 anggota yang terdiri dari 16 laki-laki dan 4 perempuan. Oleh karena itu acuan untuk melihat jumlah anggota TRC berasal dari jadwal piket.<sup>11</sup> Anggota TRC direkrut oleh BPBD Kabupaten Ponorogo dari wadah relawan yang berhubungan baik dengan BPBD Kabupaten Ponorogo yang terdiri dari berbagai macam organisasi relawan sosial maupun relawan bencana.

Setyo Budiyo menjelaskan mengenai cara merekrut anggota TRC, sebagai berikut:

“Diambil dari beberapa relawan yang harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan oleh BPBD. Misalkan keahlian dalam bidang *water rescue*, *vertical rescue*.”<sup>12</sup>

Pihak BPBD Kabupaten Ponorogo melihat keahlian atau *skill* masing-masing relawan untuk direkrut sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Bidang Kedaruratan dan Logistik. Pada saat ditanya mengenai sosialisasi perekrutan anggota baru, Kabid dari Kedaruratan dan Logistik memberi jawaban bahwa

---

<sup>10</sup> Lihat transkrip wawancara 03/W/04-III/2020 dan transkrip dokumentasi 03/D/04-III/2020.

<sup>11</sup> Lihat lampiran Jadwal Piket Harian Mako Tim Reaksi Cepat (TRC) Dan Pusdalops Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo Bulan Maret 2020.

<sup>12</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/04-III/2020 dan transkrip dokumentasi 03/D/04-III/2020.

tidak ada sosialisasi dalam hal tersebut. Berikut penjelasan dari Setyo Budiyo:

”Tidak ada sosialisasi. Karena BPBD Kabupaten Ponorogo menjadi tempat atau wadah relawan dari berbagai organisasi atau kelompok. Karena bencana bukan tanggungjawab BPBD saja. Hal ini dengan melihat makna segitiga biru pada simbol BPBD, sehingga bencana menjadi urusan dan tanggungjawab pemerintah, pihak swasta, dan masyarakat. Sehingga BPBD berperan memberdayakan semua elemen dari ketiga tersebut untuk diajak bersama-sama untuk sambung relawan. Relawan adalah luar biasa memiliki jiwa membantu.”<sup>13</sup>

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo mengacu pada definisi TRC BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) dalam Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana Bab I Pendahuluan Butir D tentang Pengertian Tim Reaksi Cepat BNPB disingkat TRC BNPB adalah suatu tim yang dibentuk oleh Kepala BNPB, terdiri dari instansi/lembaga teknis/non teknis terkait yang bertugas melaksanakan kegiatan kaji cepat bencana dan dampak bencana pada saat tanggap darurat meliputi penilaian kebutuhan (*Needs Assessment*), penilaian kerusakan dan kerugian (*Damage and Loses Assessment*) serta memberikan dukungan pendampingan (membantu SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/ SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota) dalam penanganan darurat bencana.<sup>14</sup>

Penilaian kebutuhan (*Needs Assessment*) adalah serangkaian kegiatan untuk menentukan jumlah dan jenis bantuan yang diperlukan dalam upaya penyelamatan korban bencana meliputi SAR, bantuan medis, penyediaan

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Pengertian TRC BNPB, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 3.

pangan, penyiapan penampungan sementara, penyediaan air bersih dan sanitasi. Sedangkan penilaian kerusakan dan kerugian (*Damage and Losses Assessment*) adalah serangkaian kegiatan untuk pengumpulan data primer dan sekunder tentang jenis, waktu, lokasi dan penyebab bencana serta kondisi mutakhir (korban, kerusakan dan kerugian serta dampak bencana).<sup>15</sup>

SATKORLAK PB/BPBD Provinsi dan SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2005 Tentang Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana BAB VI Penanganan Bencana di Daerah Pasal 16 (1). Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana yang selanjutnya disebut dengan SATKORLAK PB/BPBD di tingkat Provinsi yang diketuai oleh Gubernur. Satuan Pelaksana Penanganan Bencana yang selanjutnya disebut SATLAK PB yang diketuai oleh Bupati/Walikota.<sup>16</sup>

Gambaran umum mengenai TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo tersebut merupakan bagian dari peran yang nantinya dapat dilihat dalam peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo. Dalam poin ini, penulis memaparkan motivasi para anggota laki-laki untuk bekerja menjadi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

---

<sup>15</sup> Pengertian Penilaian Kebutuhan dan Penilaian Kerusakan dan Kerugian, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 3.

<sup>16</sup> Pengertian SATKORLAK PB/BPBD Provinsi dan SATLAK PB/BPBD, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2005 Tentang Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana.

## 1. Motivasi anggota yang belum menikah untuk bekerja menjadi anggota TRC

Dari 20 anggota TRC, 16 anggota adalah laki-laki terdiri dari anggota yang berstatus belum dan sudah menikah. Bagi mereka yang belum menikah, maka belum memiliki kaitan dengan motivasi untuk memenuhi kebutuhan istri dan anak. Selain itu juga waktu yang digunakan dalam bekerja belum harus dikelola untuk kehidupan keluarga inti.

Danang Wisnu Saifudin (usia 24 tahun), yaitu salah satu anggota TRC yang belum menikah menyampaikan bahwa motivasi ia memilih bekerja menjadi anggota TRC adalah berangkat dari hati nurani dan jiwa sosial. Ia merasa dibutuhkan saat orang lain membutuhkan. Dalam hal ini kaitannya dengan ranah sosial terutama dalam kebencanaan. Ia juga menyampaikan bahwa menjadi anggota TRC adalah atas dasar inisiatifnya sendiri. Berikut penuturan dari Danang:

“Dari hati nurani dan jiwa sosial, merasa dibutuhkan saat orang lain membutuhkan. Atas inisiatif sendiri.”<sup>17</sup>

Anggota lain dari anggota TRC yang belum menikah, Rizal Prasetya (usia 25 tahun) menyampaikan bahwa hal yang melatar belakangi ia bergabung menjadi anggota TRC adalah untuk penyaluran jiwa sosial. Rizal ketika ditanya mengenai cara meyakinkan orang tua atau keluarga untuk menjadi anggota TRC menjelaskan ia telah memberi penjelasan kepada keluarganya mengenai pekerjaan menjadi relawan dalam kebencanaan. Berikut penuturan dari Rizal:

---

<sup>17</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020 dan transkrip dokumentasi 04/D/08-III/2020.

“Sejak awal sudah saya beri penjelasan tentang pekerjaan relawan seperti ini, dan mungkin dari hati dan jiwa sosial yang tinggi. Meyakinkan orang tua bahwa pekerjaan ini aman dan dapat membantu orang banyak.”<sup>18</sup>

Berbeda dengan Rizal, cara Danang mendapatkan izin dari orang tua untuk bergabung menjadi anggota TRC adalah dengan meyakinkan dan menunjukkan *skill* atau keahliannya dalam penyelamatan yang telah ia miliki sejak memasuki usia 20 tahun. Berikut penuturan Danang:

“Saya sejak usia 20 tahun sudah menjadi relawan dan orang tua sudah mengakui keahlian saya, lalu diizinkan, karena orang tua memahami *skill* saya.”<sup>19</sup>

*Skill* atau keahlian dalam penyelamatan sangat diperlukan ketika seseorang menjadi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Hal ini karena dalam proses penyelamatan dan penanggulangan bencana banyak dibutuhkan strategi khusus dan teknik yang benar agar tidak terjadi kesalahan fatal atau bahkan memperparah kerusakan yang terjadi akibat bencana.

Keahlian yang dimiliki oleh anggota TRC yang belum menikah, yaitu Danang dalam *vertical rescue* seperti menolong orang jatuh dari tebing dan orang tercebur sumur. Selain itu ia memiliki keahlian dalam *jungle rescue*, yaitu menolong orang di hutan atau gunung.<sup>20</sup> Keahlian yang dimiliki oleh Danang tersebut dapat dilakukan saat ia bertugas pada pengecekan tanah retak dan longsor. Pengecekan tanah retak dan longsor ini dilakukan

---

<sup>18</sup> Lihat transkrip wawancara 06/W/08-III/2020 dan transkrip dokumentasi 04/D/08-III/2020.

<sup>19</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020.

<sup>20</sup> *Ibid.*

oleh BPBD Kabupaten Ponorogo melalui TRC pada tanah di sekitar terjadinya bencana tanah longsor terjadi.<sup>21</sup>

Selain Danang, Rizal yang menjadi anggota TRC yang berstatus belum menikah juga menyampaikan bahwa ia berasal dari relawan yang bergerak di bagian logistik pada saat bencana. Namun ia juga memiliki keahlian dalam *jungle rescue*.<sup>22</sup> Meskipun demikian, keahlian dalam *jungle rescue* tidak selalu membatasi dirinya untuk bertugas. Dalam waktu yang berdekatan yaitu tanggal 25 dan 26 Maret 2020, terjadi bencana banjir dan tanah longsor di dua lokasi bencana yang berbeda. Sebagai anggota TRC, maka Rizal melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang ditugaskan di dua lokasi terjadinya bencana tersebut.<sup>23</sup>

Dorongan dari diri sendiri dan keahlian dalam penyelamatan yang dimiliki menjadi pendorong untuk anggota TRC memilih bekerja menjadi bagian dari TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Selanjutnya dorongan tersebut menumbuhkan keyakinan pada diri sendiri untuk lebih semangat dalam bekerja menjadi relawan bencana dan menolong orang lain yang terdampak bencana.

Cara meyakinkan diri menurut Danang adalah karena tugas pekerjaan dilakukan dengan ikhlas, sehingga menjadikan percaya diri menjadi anggota TRC. Dengan kepercayaan dirinya tersebut menjadikan Danang bergabung dalam sebuah tim yang ketika dapat mencapai kondisi kompak akan membuat dirinya merasa nyaman. Kekompakan anggota TRC menurutnya

---

<sup>21</sup> Lihat transkrip dokumentasi 06/D/18-III/2020.

<sup>22</sup> Lihat transkrip wawancara 06/W/08-III/2020.

<sup>23</sup> Lihat transkrip dokumentasi 07/D/III/2020.



terjadi ketika semua anggota mengikuti satu komando dari Kabid Kedaruratan dan Logistik.<sup>24</sup>

Rizal menyampaikan bahwa cara anggota meyakinkan diri sendiri pada tugas menjadi anggota TRC adalah dengan niat untuk membantu masyarakat luas. Apabila didapati masyarakat yang terbantu dapat tersenyum maka akan melahirkan kepuasan tersendiri bagi anggota TRC. Semangat kerja bagi anggota TRC bertambah dari dukungan tim, orang tua, dan seluruh masyarakat khususnya yang ada di Kabupaten Ponorogo, dan juga penambahan alat yang komplit dan aman sehingga bekerja dapat terlindungi.<sup>25</sup>

Terkait dengan gaji yang didapatkan oleh anggota TRC yaitu sesuai dengan kemampuan dari BPBD Kabupaten seperti dengan penuturan dari Setyo Budiyo, sebagai berikut:

“Disesuaikan dengan kemampuan dari BPBD Kabupaten Ponorogo. Pada tahun 2017-2019, gaji berjumlah (menyebutkan nominal). Pada tahun 2020, gaji menjadi (menyebutkan nominal).”<sup>26</sup>

Pada umumnya, orang akan bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji dengan keinginan sejumlah nominal yang cukup atau bahkan lebih dari cukup. Hal ini tidak bisa dipungkiri karena manusia selalu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi anggota TRC, gaji atau upah bukanlah satu-satunya tujuan utama. Gaji yang didapatkan di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kabupaten Ponorogo yang berjumlah Rp 1.913.321,73. Hal ini apabila dilihat dari Keputusan Gubernur Jawa Timur

<sup>24</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020.

<sup>25</sup> Lihat transkrip wawancara 06/W/08-III/2020.

<sup>26</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/04-III/2020.

Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020.<sup>27</sup>

Sebagai seseorang yang belum menikah, tugas bertanggungjawab atas nafkah untuk istri dan anak belum dilakukan. Dengan nominal gaji tersebut, anggota TRC sudah merasa cukup dan bahkan menurut Danang sudah merasa lebih dari cukup, sehingga gaji bukan merupakan satu-satunya faktor seseorang bekerja menjadi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Berikut jawaban Danang ketika ditanya mengenai gaji:

“*Alhamdulillah*, gaji sebesar itu sudah cukup, bahkan lebih dari cukup karena ikhlas.”<sup>28</sup>

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo memiliki dinamika tugas yang demikian dan tidak dapat disebut pekerjaan yang mudah. Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keahlian khusus yang sesuai dengan kebencanaan dan diiringi niat ikhlas yang tulus. Hal ini tidak menutup kemungkinan adanya pekerjaan yang dirasa menjadi terberat ketika dilakukan oleh anggota TRC. Namun menurut Rizal, tidak ada pekerjaan yang berat hanya saja ada hal yang dapat menjadi sebuah halangan yaitu kondisi fisik. Berikut penuturan Rizal:

“Sebenarnya tidak berat namun bisa terhalang kadang fisik, seperti tahun kemarin ada kejadian banjir tiga hari *nonstop*, kita hanya tidur 1-2 jam. Itupun kalau ada kesempatan tidur.”<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur, Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020, lampiran 2.

<sup>28</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020.

<sup>29</sup> Lihat transkrip wawancara 06/W/08-III/2020.

Anggota TRC yang sekaligus berperan menjadi relawan pada bencana ketika ditanya mengenai mendapatkan penghargaan atau dihargai oleh orang lain adalah tidak dirasa sebagai sebuah kebutuhan. Rizal menuturkan bahwa anggota TRC merasa dihargai ketika tim telah sukses dan adanya *support* dari orang lain maupun dari sesama anggota.<sup>30</sup> Meskipun demikian, sebagai anggota TRC juga tidak lepas dari respon yang tidak baik. Danang menyampaikan bahwa relawan tidak dihargai namun berharga bahkan juga dicaci maki, berikut jawaban Danang:

“Relawan tidak dihargai namun berharga. Apabila dihargai ya silahkan, dicaci maki ya silahkan. Sering dicaci maki misalnya datang terlambat ke tempat kejadian.”<sup>31</sup>

Selanjutnya adalah lingkungan dan suasana kerja yang sedikit besar juga dapat menambah motivasi anggota TRC dalam bekerja. Lingkungan kerja bagi anggota TRC dapat dikatakan fleksibel karena lokasi kejadian bencana, tanggapan yang diberikan, hal-hal yang menyertai proses pengkajian dan penyelamatan, dan lain sebagainya tidak selalu terpaku pada satu titik. Lingkungan maupun suasana kerja TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo berlaku bagi anggota yang belum dan sudah menikah.

TRC adalah tenaga kontrak nonPNS yang memiliki jam kerja terbagi menjadi beberapa tim piket. Jam kerja bagi TRC adalah piket pagi, piket siang, piket malam, dan piket *on call*.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020.

Setyo Budiyo menyampaikan mengenai *on call*, sebagai berikut:

“*On call* adalah semuanya harus siaga untuk dipanggil pada saat terjadinya bencana. Baik yang piket maupun tidak piket, maka harus *on call*. Caranya dengan harus jalin komunikasi, harus cek grup-grup chat”.<sup>32</sup>

TRC berada di bawah Bidang Kedaruratan dan Logistik bersama dengan Pusdalops PB (Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana). Anggota TRC terdiri dari 20 orang dan tenaga Pusdalops PB terdiri dari 4 anggota. Sehingga total adalah 24 orang dalam pembagian piket kerja.<sup>33</sup>

Dalam satu tim kerja terdapat 5 anggota TRC dan 1 tenaga Pusdalops PB yang bersinergi dalam kejadian bencana yang terjadi. Jadwal piket atau jam kerja tersebut dibuat oleh Kabid Kedaruratan dan Logistik dengan melihat *skill* masing-masing anggota TRC yang diklasifikasikan dalam pembentukan tim. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan agar pelaksanaan tugas dapat sama rata.<sup>34</sup>

Tim piket TRC ini tidak hanya untuk keperluan di Bidang Kedaruratan dan Logistik, namun juga dibutuhkan oleh Bagian Umum dan Kepegawaian guna sebagai pelaporan. Hal ini seperti penuturan dari Nenny Herdiantin selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Ponorogo ketika ditanya mengenai apakah ada keterkaitan bidang lain selain Bidang Kedaruratan dan Logistik bagi TRC:

---

<sup>32</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/6-II/2020.

<sup>33</sup> Lihat lampiran Jadwal Piket Harian Mako Tim Reaksi Cepat (TRC) Dan Pusdalops Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo Bulan Maret 2020.

<sup>34</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/04-III/2020.

“Ada, terkait pelaporan absensi, kedisiplinan, administrasi digunakan untuk administrasi kepegawaian BPBD Kabupaten Ponorogo.”<sup>35</sup>

Mengenai lingkungan kerja TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo terdapat Mako yaitu Markas Komando bagi TRC. Mako ini adalah sebuah posko dimana TRC bekerja dalam piket sebelum menuju ke lokasi kejadian terjadi bencana.<sup>36</sup> Mako terletak di belakang gedung bangunan utama kantor BPBD Kabupaten Ponorogo. Mako juga menjadi tempat bagi anggota TRC untuk melakukan tugas lain di Bidang Kedaruratan dan Logistik, salah satunya merawat peralatan-peralatan evakuasi, logistik, dan sarpras.<sup>37</sup>

Mako telah mengalami perubahan dari awal berdirinya hingga saat ini. Menurut Danang, Mako mengalami perkembangan namun tetap ada harapan ada perombakan kembali atau penambahan peralatan seperti papan untuk pelatihan *vertical rescue*.<sup>38</sup> Rizal juga berpendapat bahwa Mako mengalami perubahan menjadi lebih baik dari yang hanya tenda sekarang sudah bukan tenda lagi. Ia berharap bahwa ada penambahan tempat untuk istirahat yang dapat digunakan ketika anggota TRC kelelahan setelah bertugas pada kejadian bencana.<sup>39</sup>

Dalam suasana bekerja TRC BPBD Kabupaten Ponorogo memiliki koordinasi dengan berbagai pihak, kebutuhan dalam proses bekerja, dan lain sebagainya yang dapat menjadi keluhan dan masukan bagi anggota TRC sendiri. Setyo Budiyo menyampaikan bahwa sering dilakukan forum

---

<sup>35</sup> Lihat transkrip wawancara 03/W/04-III/2020.

<sup>36</sup> Lihat transkrip dokumentasi 02/D/III/2020.

<sup>37</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/06-II/2020.

<sup>38</sup> Lihat transkrip wawancara 05/W/08-III/2020.

<sup>39</sup> Lihat transkrip wawancara 06/W/08-III/2020.

untuk anggota TRC berkumpul baik diadakan secara rutin maupun insidental yang bertujuan untuk menerima aspirasi dari anggota TRC. Penuturan Setyo Budiyo ketika ditanya mengenai cara menerima keluhan dan masukan dari anggota TRC, sebagai berikut:

“Sering dilakukan dan disesuaikan dengan kebijakan Kabid. Upaya berupa dikumpulkannya anggota TRC dilakukan secara rutin satu bulan sekali dan insidental atau situasional karena terkait bencana yang tidak dapat diduga kejadiannya. Menerima aspirasi anggota seperti kendala, kemauan dan keinginan anggota TRC, masalah yang dialami anggota terkait bencana. Misalnya ada kendala alat transportasi atau kebencanaan yang rusak yang disampaikan. Kabid Kedaruratan dan Logistik dengan senang hati menerima aspirasi tersebut, karena memang itu diharapkan.”<sup>40</sup>

## 2. Motivasi anggota yang sudah menikah untuk bekerja menjadi anggota TRC

Pada dasarnya tidak ada perbedaan atau perlakuan khusus oleh BPBD Kabupaten Ponorogo bagi anggota TRC yang berstatus belum menikah dan sudah menikah. Setyo Budiyo menyampaikan bahwa perbedaannya terdapat pada waktu yang dikelola anggota TRC untuk keluarga bagi yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan anggota TRC baik yang belum dan sudah menikah adalah sama rata dan perbedaannya berada pada cara masing-masing anggota mengelola waktu mereka.

Berikut Setyo Budiyo menyampaikan terkait perbedaan keduanya:

“Ada. Waktu yang dikelola untuk keluarga bagi yang sudah menikah.”<sup>41</sup>

Anggota TRC yang sudah menikah yang bergabung menjadi anggota TRC tidak berbeda dengan yang belum menikah. Para anggota sama-sama

---

<sup>40</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/04-III/2020.

<sup>41</sup> Lihat transkrip wawancara 08/W/10-III/2020.

berasal dari wadah atau komunitas relawan yang berhubungan baik dengan BPBD Kabupaten Ponorogo. Seperti salah satunya adalah Hadi Susanto (usia 36 tahun) yang bergabung menjadi anggota TRC sejak tahun 2017 dan mendapat tawaran untuk direkrut oleh BPBD Kabupaten Ponorogo menjadi anggota TRC.<sup>42</sup>

Dilihat dari anggota yang memang mengawali karir sebagai relawan bencana, Suwito (usia 40 tahun) yang juga anggota sudah menikah menyampaikan bahwa motivasinya bergabung menjadi anggota TRC adalah ingin menolong sesama manusia dan sesama makhluk ciptaan Tuhan.<sup>43</sup> Hal ini tentu didasari dari keinginan dari dalam diri sendiri yang mengandung unsur jiwa sosial yang besar untuk kepentingan orang lain.

Perekrutan anggota baru dengan kriteria memiliki *skill* atau keahlian dalam penyelamatan juga berlaku bagi anggota TRC yang sudah menikah. Selain *vertical rescue* dan *jungle rescue*, terdapat *assessment*, navigasi darat, *water rescue*, seperti salah satu anggota TRC yang memilikinya, yaitu Suwito.

Berikut penuturan Suwito mengenai *skill* yang ia miliki:

“Penanganan pada mayat. Tidak bisa dipungkiri sampai saat ini saya bisa membedakan mana mayat manusia mana mayat binatang. *Assesment*, *water rescue*, *jungle rescue*, navigasi darat.<sup>44</sup>

Selain *skill* yang beragam yang harus dimiliki oleh masing-masing anggota TRC, kemampuan menjalin relasi dan komunikasi juga harus

---

<sup>42</sup> Lihat transkrip wawancara 07/W/09-III/2020 dan transkrip dokumentasi 08/D/26-III/2020.

<sup>43</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020 dan transkrip dokumentasi 05/D/III/2020.

<sup>44</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020.

dilakukan dengan baik. Meskipun di era milenial ini menggunakan serba *gadget*, namun hal itu masih dirasa kurang dalam bidang kebencanaan. Salah satunya adalah anggota TRC mengikuti komunitas radio.

Anggota TRC menjadi semakin terbantu dengan radio dikarenakan informasi dapat dijangkau dengan cepat meskipun tanpa sinyal seluler. Selain itu radio dapat digunakan untuk komunikasi dalam proses koordinasi pada bencana. Komunikasi dinilai sangat penting dalam kebencanaan. Hadi Susanto menjelaskan mengenai komunikasi menggunakan radio dalam bencana, sebagai berikut:

“Untuk saya dari unsur komunikasi. Karena saya juga anggota RAPI dan ORARI. Karena di bidang kebencanaan komunikasi itu penting. Dari pos lapangan, pos induk, dimana belum tentu sinyal seluler itu ada di setiap lokasi.”<sup>45</sup>

Proses bergabungnya anggota TRC yang sudah menikah diketahui oleh istri dan mendapatkan dukungan penuh. Meskipun tidak menutup kemungkinan juga mengalami beberapa dilema di awal bergabung terkait jam kerja dan gaji yang diterima. Mengenai gaji yang didapatkan oleh Hadi bernominal sama dengan yang diterima oleh anggota lain dan dirasa cukup. Berikut seperti penuturan dari Hadi ketika mendapat pertanyaan tentang status pernikahan saat bergabung menjadi, anggota TRC:

“Sudah menikah dan istri mengetahui serta mendukung. Dan juga mengalami beberapa dilema di awal bergabung karena masih penyesuaian dan nongaji.”<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Lihat transkrip wawancara 07/W/09-III/2020.

<sup>46</sup> *Ibid.*



Hadi Susanto menyampaikan terkait cara mengelola waktu agar hubungan dengan istri dan anak tetap harmonis serta tanggungjawab sebagai kepala keluarga tetap terlaksana adalah dengan selalu memberi informasi kepada istri dan memberi pengertian mengenai pekerjaan yang dilakukan. Dalam waktu yang memungkinkan, waktunya digunakan bersama keluarga agar tetap terjalin keharmonisan.<sup>47</sup>

Ketika ditanya mengenai cara meyakinkan diri bekerja sebagai anggota TRC agar tetap aman adalah ia percaya pada pengalaman kebencanaan yang selama terdapat niat melakukan hal-hal baik, maka Allah SWT akan memberikan jalan. Selain itu juga terdapat hal yang mendorong Hadi untuk tetap bekerja menjadi anggota TRC yaitu mengikuti alur dan adanya kebanggaan karena kepuasan telah menolong orang lain. Berikut penuturan Hadi Susanto:

“Kalau saya pribadi, mengikuti alur dan mempunyai harapan kedepannya apabila anak cucu mengalami kesulitan maka bisa jadi ada yang menolong. Adanya kebanggaan karena kepuasan telah menolong orang lain. Adanya pengalaman dan ilmu kebencanaan yang bertambah.”<sup>48</sup>

Anggota yang lain yang sudah menikah, yaitu Suwito juga mendapatkan dukungan penuh dari istri saat bergabung menjadi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Hal ini karena sudah diketahui sejak sebelum menikah, Suwito telah bergabung pada kegiatan-kegiatan sosial. Bahkan Suwito memberikan contoh sebagai berikut:

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

“*Alhamdulillah*, mulai awal masuk TRC, istri sudah mengetahui kegiatan sosial dari sebelum menikah. Sehingga istri mendukung. Salah satu contoh adalah istri menyiapkan peralatan dan keperluan bertugas beberapa hari di luar kota.”<sup>49</sup>

Cara mengelola waktu dengan keluarga dilakukan Suwito sama dengan Hadi Susanto, yaitu dengan memanfaatkan waktu yang seminimal mungkin untuk istri dan anak. Salah satunya adalah mengelola waktu piket di Mako dan liburan bagi anak. Waktu yang minimal bagi keluarga telah dipahami oleh istri dan anak bahkan saat Suwito harus tugas *on call*.<sup>50</sup>

Suwito menjelaskan cara anggota TRC dalam meyakinkan diri mengenai pekerjaan TRC agar tetap aman dengan memiliki *mindset* bahwa ia dilahirkan memiliki keahlian sebagai relawan dan memiliki hati nurani dan jiwa sosial yang tinggi untuk kepentingan orang lain. Berikut penuturan Suwito:

“*Mindset* saya: saya dilahirkan memang seperti ini dan keahlian yang saya miliki seperti ini menjadi relawan membantu orang lain. Mempunyai hati nurani dan jiwa sosial yang tinggi, mementingkan kebutuhan orang lain.”<sup>51</sup>

Dengan pertanyaan yang sama, pekerjaan terberat menurut masing-masing anggota TRC dapat berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Bagi anggota yang sudah menikah menjadi lebih memahami tentang hal dalam bertugas karena pengalaman lebih banyak daripada anggota yang belum menikah.

---

<sup>49</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020.

<sup>50</sup> *Ibid.*

<sup>51</sup> *Ibid.*

Suwito menyampaikan mengenai pekerjaan terberat adalah menghadapi korban yang sulit untuk memahami karena enggan mengikuti arahan dari TRC. Berikut Suwito menuturkan mengenai pekerjaan terberat:

“Menangani atau memberikan pengertian kepada korban, seperti *ngeyel*, memahami orang lain, dan orang lain itu tidak mempercayai omongan sehingga terdampak terkena dampaknya.”<sup>52</sup>

Tugas terberat lain menurut anggota TRC adalah ketika memikul tanggungjawab yang besar atas nyawa seseorang. Salah satunya pada tindakan *leading sector*. Hadi Susanto menyampaikan jawabannya terkait hal tersebut sebagai berikut:

“Sebenarnya apabila dilakukan secara ikhlas, maka tidak ada terasa berat. Bukan pekerjaan yang dirasa berat, namun tanggungjawab. Misalnya pada saat penanganan/evakuasi orang kecebur sumur, maka jika ada teman yang masuk ke sumur, yang dilakukan adalah mengomando, *leading sector*. Sehingga keselamatan orang-orang di lokasi terjadi menjadi tanggungjawab. Namun kalau sudah berhasil bisa jadi kebanggaan lah.”<sup>53</sup>

Bekerja dan juga sebagai relawan bencana belum tentu dapat dilakukan oleh semua orang. Hal ini dibutuhkan mental yang baik dan kemampuan serta kesadaran diri yang baik. Anggota TRC yang sudah menikah ketika ditanya tentang saat merasa dihargai sebagai anggota TRC adalah ketika orang lain tersenyum dan mengatakan terima kasih namun bukan dalam artian pamrih.

Hadi Susanto menyampaikan mengenai hal tersebut sebagai berikut:

“Saat orang lain tersenyum dan mengatakan terimakasih yang merupakan penghargaan yang luar biasa dan kebanggaan.”<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> Lihat transkrip wawancara 07/W/09-III/2020.

<sup>54</sup> *Ibid.*

Berbeda dengan Hadi, Suwito beranggapan bahwa ia merasa bahwa tidak perlu orang lain menghargai hasil tugas yang dikerjakan. Tugas dilakukan karena bertujuan untuk membantu orang lain sejak masuk menjadi anggota TRC. Jadi ketika tugas telah terlaksana dengan baik, maka anggota TRC tidak menunggu sebuah penghargaan dari orang lain.<sup>55</sup>

Terkait lingkungan dan suasana kerja bagi anggota TRC yang sudah menikah tidak berbeda dengan yang belum menikah. Seluruh anggota TRC menempati Mako untuk tempat kerja selain di lokasi kejadian bencana, jam kerja atau jadwal piket yang sama, dan cara penyampaian keluhan atau masukan yang sama.

Jam kerja telah ditentukan sesuai dengan jadwal piket dan apabila tidak ada perubahan secara insidental karena faktor bencana yang terjadi tidak bisa diperkirakan, maka anggota TRC bekerja sesuai dengan jadwal. Anggota TRC sendiri juga menyadari bahwa jam kerja mereka sudah 8 jam. Namun dalam hal ini tidak menutup kemungkinan untuk anggota tetap berada di Mako meskipun bukan di jam kerjanya. Seperti penuturan Hadi ketika ditanyai mengenai jam kerja TRC, sebagai berikut:

“Sudah sesuai ketentuan delapan jam. Namun walaupun tidak sedang berada di jam piket, kalau menurut saya sih kita rata-rata berjiwa sosial maka bisa saja *stay*.”<sup>56</sup>

Menurut anggota TRC, Mako TRC adalah tempat yang nyaman dan asyik.<sup>57</sup> Suasana Mako dapat menambah kekompakan bagi anggota TRC.

---

<sup>55</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020.

<sup>56</sup> Lihat transkrip wawancara 07/W/09-III/2020.

<sup>57</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020 dan transkrip dokumentasi 02/D/III/2020.

Mako sendiri selain menjadi posko bagi TRC juga menjadi tempat bertemunya para relawan sosial dan relawan bencana, pihak-pihak lain yang berkaitan dengan bencana, menjadi tempat beraktifitas untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kebencanaan.<sup>58</sup>

Mako yang telah mengalami perubahan dan perkembangan dan diterima oleh anggota TRC. Mako berada *outdoor*. Namun demikian masih ada harapan agar Mako dapat berkembang lagi untuk digunakan lebih efisien, yaitu dengan peningkatan atau perbaikan Mako sehingga peralatan yang disimpan juga akan lebih aman. Hadi menuturkan harapannya mengenai Mako TRC sebagai berikut:

“Mako sudah ada perkembangan. Kalau saya pribadi lebih senang di tempat terbuka seperti ini. Harapannya ada peningkatan mengenai posko, dibuatkan tempat khusus yang terbuka saja dari mulai administrasi hingga penyimpanan, perawatan alat evakuasi, sarpras, seperti lab jaket, sepatu, pelampung, transportasi sehingga terlindungi.<sup>59</sup>

Mengenai penyampaian keluhan dan masukan, anggota TRC dapat melakukannya dengan komunikatif kepada atasan maupun sesama anggota. Forum yang dibuat menurut Suwito yaitu seperti evaluasi untuk membahas kekurangan dan kinerja yang telah dilakukan.<sup>60</sup> Hal ini juga ditunjukkan dari penuturan Hadi mengenai penyampaian keluhan dan masukan dari anggota TRC, sebagai berikut:

“Adanya komunikatif kepada atasan, ada staf, Kasi, Kabid Kedaruratan dan Logistik. Adanya komunikatif sesama anggota, yang penting tidak menyinggung. Adanya forum atau diskusi seperti misalnya evaluasi bersama atau pembahasan keluhan, kekurangan, jalan penyelesaian.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> Lihat transkrip observasi 02/O/III/2020.

<sup>59</sup> *Ibid.*

<sup>60</sup> Lihat transkrip wawancara 09/W/14-III/2020.

<sup>61</sup> Lihat transkrip wawancara 07/W/09-III/2020.

BPBD Kabupaten Ponorogo juga secara langsung dan tidak langsung turut memberikan hal-hal yang mampu mendorong anggota TRC dalam bekerja. Anggota TRC diakomodir sebagai relawan yang diakui menjadi bagian dari BPBD Kabupaten Ponorogo, adanya fasilitas seperti radio, *wifi* dan konsumsi, adanya penghargaan untuk TRC dalam bekerja seperti tersedianya sarana dan prasarana, seragam kerja. Selain itu terdapat pendampingan kerja oleh Kabid sehingga anggota TRC lebih semangat dalam bekerja, seperti penuturan Setyo Budiyo terkait cara memotivasi anggota TRC di bawah ini:

- “1. Mengakomodir kerja sebagai relawan sehingga dapat pengakuan sebagai anggota TRC menjadi bagian BPBD Kabupaten Ponorogo.
2. Diberikan fasilitas atau *reward* agar memudahkan anggota TRC dalam bekerja, seperti tersedianya sarpras, adanya seragam kerja.
3. Pendampingan dari Kabid pada saat di tempat kejadian bencana untuk menumbuhkan semangat.”<sup>62</sup>

### **C. Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo**

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dibentuk pada tahun 2017. Pembentukan TRC terjadi setelah pihak BPBD Kabupaten Ponorogo mengikuti diklat TRC selama satu minggu di Bandung.<sup>63</sup> Pada tahun 2020, TRC BPBD Kabupaten Ponorogo berjumlah 20 anggota yang terdiri dari 16 laki-laki dan 4 perempuan. TRC berada di bawah Bidang Kedaruratan dan Logistik bersama dengan Pusdalops PB (Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana).

---

<sup>62</sup> Lihat transkrip wawancara 08/W/10-III/2020.

<sup>63</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/4-III/2020.

Anggota TRC terdiri dari 20 orang dan tenaga Pusdalops PB terdiri dari 4 anggota. Sehingga total adalah 24 orang dalam pembagian tim piket kerja.<sup>64</sup>

Pusdalops PB yaitu Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana yang selanjutnya disingkat Pusdalops PB adalah unsur pelaksana di BNPB/BPBD yang bertugas menyelenggarakan sistem informasi dan komunikasi penanggulangan bencana. Sistem informasi adalah suatu proses pengumpulan, penyimpanan, pengorganisasian, pengolahan serta penyajian data dan informasi. Sistem komunikasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen peralatan, jaringan, kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk memperoleh serta menyampaikan informasi.<sup>65</sup>

Informasi kebencanaan di sini tidak hanya menyangkut kejadian bencana, namun juga upaya penanganan yang dilakukan oleh berbagai pihak baik saat prabencana maupun pasca bencana. Pada proses ini, perlu adanya Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana (Pusdalops PB) yang mampu mengelola data dan informasi hingga menyebarluaskan kepada pejabat berwenang maupun masyarakat melalui media. Pusdalops PB yang dibentuk hendaknya memegang kuat prinsip: cepat dan tepat, akurat, koordinatif, kooperatif, transparansi dan akuntabel.<sup>66</sup>

Fungsi Pusdalops PB sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pusat

---

<sup>64</sup> Lihat lampiran Jadwal Piket Harian Mako Tim Reaksi Cepat (TRC) Dan Pusdalops Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo Bulan Maret 2020.

<sup>65</sup> Pengertian Pusdalops PB, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana (Pusdalops-PB), 3.

<sup>66</sup> *Ibid.*, 1.

Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana (Pusdalops PB) adalah sebagai berikut.<sup>67</sup>

1. Fungsi penerima, pengolah dan pendistribusi informasi kebencanaan.
2. Fungsi penerima, pengolah dan penerus peringatan dini kepada instansi terkait dan masyarakat.
3. Fungsi tanggap darurat sebagai fasilitator pengerahan sumber daya untuk penanganan tanggap darurat bencana secara cepat tepat, efisien dan efektif.
4. Fungsi koordinasi, komunikasi dan sinkronisasi pelaksanaan penanggulangan bencana.

Peran TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo mengacu pada tupoksi atau Tugas Pokok dan Fungsi TRC pada Peraturan Kepala BNPB.<sup>68</sup> Hal ini disampaikan oleh Setyo Budiyo, berikut di bawah ini:

“Peran TRC diambil dari tupoksi di Perka.”<sup>69</sup>

Peran TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja atau menjalankan tugas mengacu pada Tugas Pokok dan Fungsi atau tupoksi TRC BNPB yang tercantum pada Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana Bab II Tugas dan Pokok dan Fungsi TRC BNPB.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> *Ibid*, 8-9.

<sup>68</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/6-II/2020.

<sup>69</sup> *Ibid*.

<sup>70</sup> Tugas Pokok dan Fungsi TRC, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 5.



## 1. Tugas Pokok TRC BNPB

TRC BNPB mempunyai tugas pengkajian secara cepat dan tepat di lokasi bencana dalam waktu tertentu dalam rangka mengidentifikasi cakupan lokasi bencana, jumlah korban, kerusakan prasarana dan sarana, gangguan terhadap fungsi pelayanan umum dan pemerintahan serta kemampuan sumber daya alam maupun buatan serta saran yang tepat dalam upaya penanganan bencana dengan tugas tambahan membantu SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota untuk mengkoordinasikan sektor yang terkait dalam penanganan darurat bencana.

## 2. Fungsi TRC BNPB

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, TRC BNPB mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengkajian awal segera setelah terjadi bencana pada saat tanggap darurat.
- b. Membantu SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota untuk:
  - 1) Mengaktivasi Posko SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota.
  - 2) Memperlancar koordinasi dengan seluruh sektor yang terlibat dalam penanganan bencana.
  - 3) Menyampaikan saran yang tepat dalam untuk upaya penanganan bencana.

c. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara periodik kepada Kepala BNPB dengan tembusan atasan langsung anggota Tim dari sektor terkait dan SATKORLAK PB/BPBD Provinsi/SATLAK PB/BPBD Kabupaten/Kota:

- 1) Laporan awal setelah tiba di lokasi bencana.
- 2) Laporan berkala/perkembangan (harian dan insidental/ khusus).
- 3) Laporan lengkap/akhir penugasan.

TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo bertujuan dalam pengkajian cepat pada saat terjadinya bencana. Dari TRC didapatkan informasi awal mengenai penyebab terjadinya bencana dan kebutuhan yang dibutuhkan untuk penanganan bencana termasuk pada proses evakuasi. Informasi tersebut kemudian dikaji di Bidang Kedaruratan dan Logistik untuk dilakukan persiapan dan tindak lanjut. Hal ini seperti penuturan Kabid Kedaruratan dan Logistik mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh TRC, sebagai berikut:

- “1. TRC harus segera ke lapangan untuk mengkaji cepat, yaitu informasi awal, mengkaji kronologi penyebab, kebutuhan di lapangan. Contoh: banjir dan longsor mengenai rumah, segera ke lapangan untuk mengkaji, yaitu mencatat semua kebutuhan berupa sembako, terpal, dan pakaian.
2. Hasil kajian dimasukkan ke Bidang Kedaruratan dan Logistik untuk mempersiapkan penyediaan bantuan, misalnya personel dan peralatan kejadian di lapangan.
3. Tim yang turun ke lapangan adalah tim yang sedang piket dan mendapat informasi.
4. Kejadian bencana yang berskala besar, maka seluruh tenaga di BPBD Kabupaten Ponorogo turun.”<sup>71</sup>

Bencana dengan penjelasan yang telah dipaparkan di BAB II juga terjadi di Kabupaten Ponorogo. Bencana yang terjadi di Kabupaten Ponorogo

---

<sup>71</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/6-II/2020.

ditangani oleh badan pemerintah selaku pihak yang berwenang dalam kebencanaan Kabupaten Ponorogo. Meskipun demikian, tanggungjawab penanggulangan bencana tidak hanya berada di tangan pemerintah atau BPBD Kabupaten Ponorogo namun juga pada masyarakat dan pihak swasta.<sup>72</sup>

Bencana yang selama ini ditangani oleh BPBD Kabupaten Ponorogo yang dijelaskan oleh Arim Kamandoko selaku Kasi Kedaruratan Bidang Kedaruratan dan Logistik yang di dalamnya termasuk adanya TRC yaitu bencana kekeringan; hujan deras yang menimbulkan tanah longsor dan banjir; angin kencang yang menimpa permukiman atau bahkan fasilitas umum; laka air seperti orang hanyut, orang tersebur sumur, dan lain sebagainya. Selain itu BPBD Kabupaten Ponorogo juga membantu Damkar (Pemadam Kebakaran) apabila adanya permintaan air untuk penanganan kejadian kebakaran. BPBD Kabupaten Ponorogo juga bersinergi dengan satuan dinas pemerintahan lain seperti Dinkes, PLN, Dinsos.<sup>73</sup>

Pada pertengahan Bulan Maret 2020, terjadi beberapa kejadian bencana dalam waktu berdekatan dan bahkan terjadi pada hari yang sama. Bencana tanah longsor yang memerlukan banyak anggota TRC dan relawan bencana turun untuk penanganan dan evakuasi terjadi di Dukuh Jurangsempu Desa Dayakan Kecamatan Badegan, Desa Talun Kecamatan Ngebel, dan di Dukuh Tugunongko Desa Tugurejo Kecamatan Slahung. Selain tiga titik lokasi ini juga terjadi kejadian longsor di beberapa titik lokasi di Kabupaten Ponorogo.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Lihat transkrip wawancara 04/W/4-III/2020.

<sup>73</sup> Lihat transkrip wawancara 01/W/04-II/2020.

<sup>74</sup> Lihat transkrip dokumentasi 06/D/18-III/2020, 07/D/III/2020, 08/D/26-III/2020.

Bencana lain yang terjadi yaitu adanya kejadian banjir disebabkan luapan air sungai akibat hujan deras yang mengguyur beberapa lokasi di Kabupaten Ponorogo. Salah satunya adalah banjir yang terjadi di Desa Dadapan Kecamatan Balong yang menyebabkan jembatan yang menghubungkan desa tersebut dengan Desa Gombang Kecamatan Slahung terbawa arus deras.<sup>75</sup> Dengan terjadinya bencana-bencana tersebut, TRC BPBD Kabupaten Ponorogo bekerja tidak lagi sesuai jadwal piket namun sudah harus *on call*. Hal ini menyebabkan para anggota membutuhkan beberapa hari di lokasi kejadian untuk penanganan, evakuasi, bahkan pemulihan kondisi pasca bencana.

Bencana lain yang terjadi pada saat masa penelitian ini berlangsung adalah tanang longsor. Anggota TRC turun langsung dalam kaji cepat, evakuasi, dan penanganan bencana ini. Penulis mendatangi lokasi pengungsian korban bencana tanah longsor yang berada di Balai Desa Dayakan Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo pada Hari Minggu pagi tanggal 22 Maret 2020. Jarak lokasi pengungsian dengan lokasi tanah longsor sekitar 4 km dengan kondisi medan jalan yang tidak memungkinkan didatangi secara langsung.<sup>76</sup>

Di lokasi pengungsian ini dilakukan persiapan dan koordinasi anggota TRC dengan relawan bencana yang lain yang tergabung dalam proses penanganan bencana untuk melakukan *mapping* atau pemetaan di lokasi tanah longsor. *Mapping* atau pemetaan ini dilakukan untuk pengkajian dan penggalan data sesuai dengan keadaan di lokasi terjadinya tanah longsor. Hal

---

<sup>75</sup> Lihat transkrip dokumentasi 07/D/III/2020.

<sup>76</sup> Lihat transkrip dokumentasi 09/D/22-III/2020.

ini seperti misalnya melihat titik-titik retakan yang berpotensi munculnya longsor kembali terjadi.<sup>77</sup>

Selain mendatangi lokasi pengungsian tanah longsor, penulis mengikuti proses penyemprotan pembersihan jalan akibat banjir. Penyemprotan ini dilakukan di salah satu ruas jalan di Desa Brahu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Penyemprotan ini dilakukan oleh TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dan relawan bencana untuk membersihkan sisa-sisa banjir yang terjadi di malam hari di hari sebelumnya. Sisa-sisa banjir tersebut berupa tanah yang basah, tanah persawahan yang naik ke jalanan terbawa luapan air dan pada keesokan pagi hari menyebabkan banyak orang terjatuh saat berkendara melewati jalanan tersebut.<sup>78</sup>

Penyemprotan ini dilakukan pada Hari Selasa pagi tanggal 24 Maret 2020. Penulis mengamati kerja sama tim yang saling bersinergi bersama. Hal yang dilakukan adalah untuk menempati posisi memegang selang khusus untuk menyemprotkan air, mengatur air, mengemudikan truk tangki, memberhentikan pengendara supaya tidak melewati jalanan yang sedang dibersihkan, dan mencangkul tanah yang ada di atas jalanan untuk memudahkan penyemprotan pembersihan. Pembersihan dengan penyemprotan air ini menggunakan truk tangki air milik BPBD Kabupaten Ponorogo.<sup>79</sup>

Dari beberapa kejadian bencana yang terjadi yang ditangani oleh TRC BPBD Kabupaten Ponorogo, berikut peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo:

---

<sup>77</sup> Lihat transkrip observasi 03/O/22-III/2020.

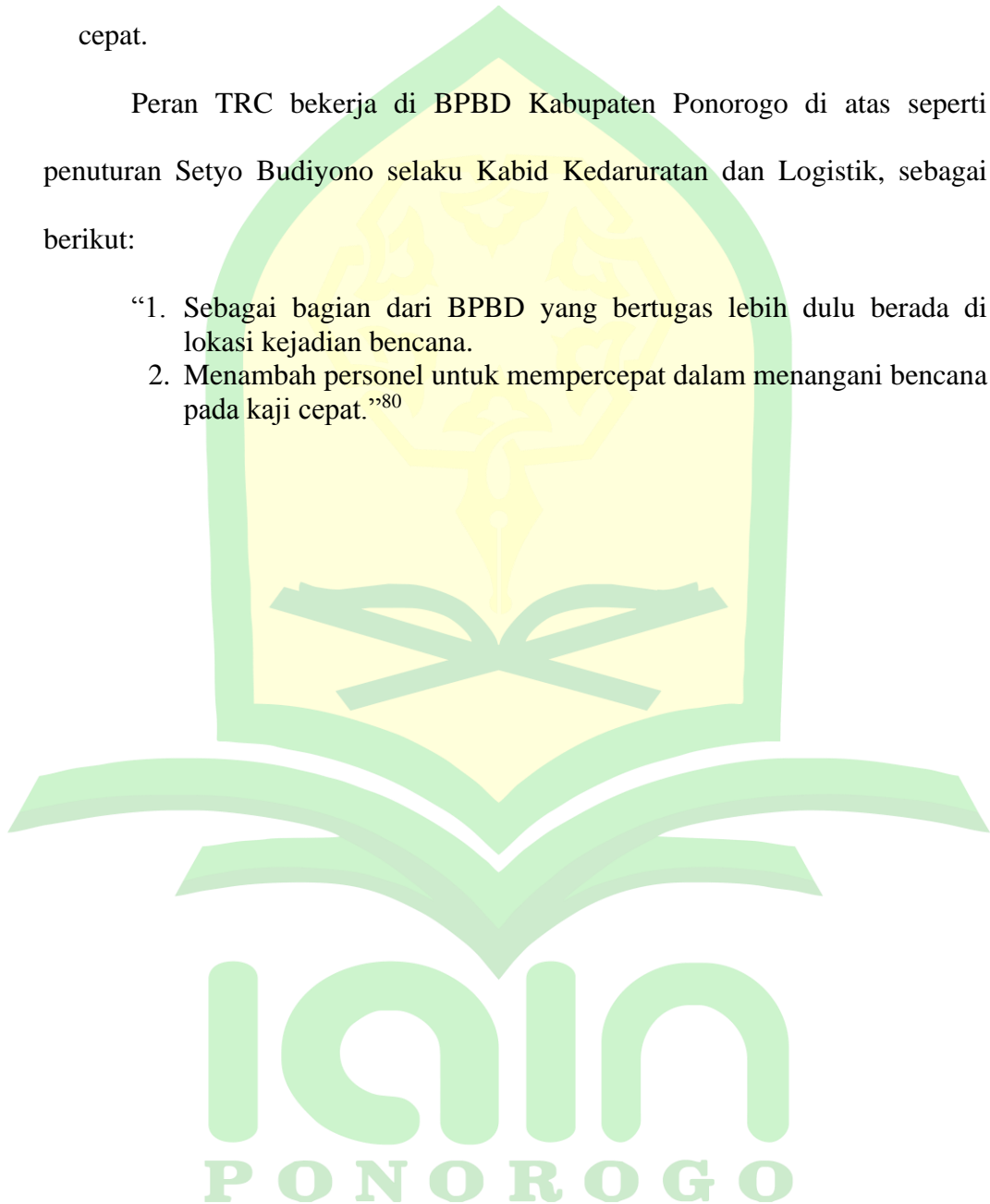
<sup>78</sup> Lihat transkrip observasi 04/O/24-II/2020.

<sup>79</sup> Lihat transkrip dokumentasi 10/D/24-III/2020.

1. Sebagai bagian dari BPBD yang bertugas lebih dulu berada di lokasi kejadian bencana.
2. Menambah personel untuk mempercepat dalam menangani bencana dan kaji cepat.

Peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo di atas seperti penuturan Setyo Budiyo selaku Kabid Kedaruratan dan Logistik, sebagai berikut:

- “1. Sebagai bagian dari BPBD yang bertugas lebih dulu berada di lokasi kejadian bencana.
2. Menambah personel untuk mempercepat dalam menangani bencana pada kaji cepat.”<sup>80</sup>



---

<sup>80</sup> Lihat transkrip wawancara 08/W/10-III/2020.

**BAB IV**  
**MOTIVASI ANGGOTA DAN PERAN TIM REAKSI CEPAT (TRC)**  
**DALAM BEKERJA DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA**  
**DAERAH (BPBD) KABUPATEN PONOROGO**

**A. Motivasi Anggota Tim Reaksi Cepat (TRC) Bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo**

Dalam penelitian ini, sampel subjek penelitian yaitu anggota TRC yaitu Danang Wisnu Saifudin berusia 24 tahun, Rizal Prasetya berusia 25 tahun, Hadi Susanto berusia 36 tahun, dan Suwito berusia 40 tahun. Beberapa anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo ini berada pada rentang usia dewasa dini dan dewasa madya. Berbagai tugas perkembangan yang menyertai seseorang yang sedang berada di fase tersebut. Adapun tugas perkembangan dewasa dini adalah sebagai berikut.<sup>1</sup>

1. Memiliki pasangan hidup.
2. Belajar hidup bersama sebagai pasangan suami istri.
3. Mulai hidup dalam satu keluarga pasangan dan anak.
4. Belajar mengasuh anak.
5. Mengelola rumah tangga.
6. Mulai bekerja atau membangun karir.
7. Mulai bertanggung jawab sebagai warga negara.
8. Bergabung dengan suatu aktifitas atau perkumpulan sosial.

---

<sup>1</sup> Kayyis, *Psikologi Perkembangan Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, 73-74.

Tugas perkembangan masa dewasa madya sebagai berikut.

1. Memperoleh tanggungjawab sosial dan warga negara.
2. Membangun dan mempertahankan standart ekonomi.
3. Membantu anak remaja untuk menjadi orang dewasa dan yang bertanggungjawab dan bahagia.
4. Membina kegiatan pengisi waktu senggang orang dewasa.
5. Membina hubungan dengan pasangan hidup sebagai pribadi.
6. Menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan fisik sendiri.
7. Menyesuaikan diri dengan penambahan umur.<sup>2</sup>

Dengan melihat tugas-tugas perkembangan di atas, kaitannya dengan anggota TRC yaitu dalam pekerjaan, karier, minat, aktifitas sosial, dan penyesuaian diri. Selain itu juga dalam berkeluarga, penulis menggunakan status pernikahan sebagai kriteria pemilihan sampel subjek penelitian. Hal ini akan berkaitan dengan motivasi seseorang yang memiliki tanggungjawab sebagai kepala keluarga bagi yang sudah menikah yaitu anggota TRC dalam bekerja.

Menurut Hurlock, di antara sekian banyak tugas perkembangan orang dewasa dini, tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan hidup keluarga merupakan tugas yang sangat banyak, sangat penting, dan sangat sulit diatasi. Bahkan sekalipun orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, 74-75.



kawin, dan telah menjadi orang tua (bapak dan ibu), mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut.<sup>3</sup>

Penyesuaian-penyesuaian diri yang mengandung tugas-tugas perkembangan dewasa dini dan dewasa madya di atas mampu menjadi alasan bagi seseorang untuk bekerja selain menjadi sebuah kewajiban dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri. Alasan tersebut mendorong seseorang dalam bekerja. Pekerjaan di masa sekarang ini semakin bertambah beragam. Sehingga muncul motivasi untuk bekerja yang beragam pula.

Motivasi (*motivation*) yang dikemukakan oleh John W. Santrock adalah mengapa individu bertindak laku, berpikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanan pada aktivasi dan arah dari tingkah lakunya.<sup>4</sup> Dorongan yang secara disadari mampu membuat seseorang memiliki motivasi untuk bertindak laku, berpikir, dan memiliki perasaan terhadap keputusan memilih bekerja di TRC. Dorongan yang menjadi motivasi dari anggota TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo telah dipaparkan pada BAB III.

Menurut Santrock, motivasi berkaitan erat dengan konsep penyebab internal dan eksternal dari perilaku adalah konsep tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), keinginan dari dalam diri untuk menjadi kompeten dan melakukan sesuatu demi usaha sendiri. Motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*), keinginan untuk mencapai sesuatu

---

<sup>3</sup> Hurlock, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*, 278.

<sup>4</sup> Santrock, *Adolescence Perkembangan Remaja Edisi Keenam*, 474.

dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan eksternal atau untuk menghindari hukum eksternal.<sup>5</sup>

Hasil analisis dari penulis adalah antara anggota TRC laki-laki yang belum dan sudah menikah tidak terdapat perbedaan motivasi yang besar. Baik anggota yang belum maupun sudah menikah dalam bekerja mendapatkan porsi piket yang sama, menjalani aturan yang sama, menjalankan tugas yang sama, dan mendapatkan *treatment* atau perlakuan yang sama dari BPBD Kabupaten Ponorogo. Sehingga motivasi dari masing-masing anggota sejalan berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan pada tahap dewasa dini dan dewasa madya.

Meskipun demikian tetap terdapat perbedaan. Perbedaan anggota TRC yang belum dan sudah menikah terletak pada cara anggota TRC tersebut mengelola waktu untuk pekerjaan sebagai TRC dan untuk keluarga inti mereka. Sebagai kepala keluarga, anggota TRC memiliki kewajiban untuk berfokus pada istri dan anak. Sedangkan bagi anggota yang belum menikah, maka belum menjadi seorang kepala keluarga sehingga pengelolaan waktu dan kewajiban serta tanggungjawab belum untuk istri dan anak.

Apabila melihat faktor dari dalam diri masing-masing anggota TRC, maka ditemukan motivasi dalam bekerja yang beragam. Dalam hal ini cenderung ditemukan kesamaan dari motivasi dalam bekerja bagi anggota TRC. Fokus analisis tetap pada motivasi anggota TRC. Sehingga motivasi anggota TRC dalam bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo, sebagai berikut.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, 476.

## 1. Motivasi anggota TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo

Analisis dilakukan dengan menggunakan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada motivasi anggota TRC dalam bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan.<sup>6</sup>

### a. *Maintenance Factors*

*Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan. Menurut Herzberg, *maintenance factors* bukan alat motivator sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi karyawan.

---

<sup>6</sup> Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, 228-229.

b. *Motivation Factors*

*Motivation factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Konsep dalam teori ini menggunakan konsep higiene yang juga disebut teori dua faktor. Konsep higiene juga disebut teori dua faktor.<sup>7</sup>

1) Isi (*content = satisfiers*) pekerjaan

- a) Prestasi (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
- d) Tanggungjawab (*responsibility*)
- e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.

2) Faktor higienis (*demotivasi = dissatisfiers*)

- a) Gaji atau upah (*wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*working condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, 229.

e) Kualitas supervise (*quality supervisor*)

Hasil analisis mengenai motivasi anggota TRC bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo menggunakan teori ini adalah konsep higiene bahwasanya motivasi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi anggota TRC dalam bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi berupa dorongan dan keinginan yang berasal atau muncul dari dalam diri seseorang itu sendiri.

1) Keinginan

Keinginan yang dimiliki oleh anggota TRC mendorong untuk melakukan sebuah tindakan. Tindakan tersebut adalah dalam bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

- a) Para anggota memiliki hati nurani karena merasa dirinya dibutuhkan saat orang lain membutuhkan.
  - b) Penyaluran atau perwujudan dari jiwa sosial yang dimiliki oleh anggota TRC.
  - c) Adanya harapan apabila pada suatu saat anggota keluarga dari anggota TRC membutuhkan maka akan ada yang membantu.
  - d) Keinginan untuk menolong sesama makhluk ciptaan Allah SWT.
- 2) Memiliki keahlian atau *skill* dalam penyelamatan

Anggota TRC dalam bekerja berasal dari dorongan-dorongan tersebut disertai dengan keahlian atau *skill* yang dimiliki dalam

bidang penyelamatan. *Skill* inilah yang dimanfaatkan oleh anggota TRC untuk digunakan dalam penanganan bencana.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa anggota TRC, *skill* atau keahlian yang dimiliki oleh anggota TRC berupa *vertical rescue*, *jungle rescue*, armada atau transportasi, komunikasi, penanganan pada mayat, *assessment*, dan navigasi darat. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan para anggota TRC memiliki keahlian yang lain. Berbagai keahlian tersebut menjadikan proses pengkajian cepat dan penanganan termasuk proses evakuasi lebih cepat sesuai komando dan kerja sama tim.

### 3) Keyakinan diri

Dengan dorongan dan keahlian yang dimiliki oleh para anggota TRC, maka menumbuhkan keyakinan untuk diri sendiri bagi anggota dalam bekerja di bidang kebencanaan di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

Beberapa contoh hal mengiringi pekerjaan TRC yang dapat dirasa berat maupun menjadi penghambat dalam bertugas. Pertama, yaitu kondisi fisik yang sangat banyak digunakan apabila terjadi kejadian-kejadian bencana dalam waktu yang bersamaan. Sehingga kondisi fisik dalam keadaan kurang baik dapat menjadi kendala.

Kedua, dalam penanganan bencana anggota TRC menghadapi korban atau terdampak yang enggan mengikuti arahan dan bertindak

semaunya sendiri. Hal ini dapat menjadi menghambat TRC dalam bekerja.

Ketiga, anggota TRC juga memikul tanggungjawab yang besar atas nyawa seseorang. Misalnya pada penanganan orang tercebur sumur. Keselamatan anggota yang turun ke dalam sumur dan korban menjadi tanggungjawab yang besar bagi anggota TRC lain yang berperan sebagai *leading sector*.

Berikut cara anggota TRC meyakinkan diri dapat menyelesaikan pekerjaan.

- a) Melakukan pekerjaan dengan ikhlas yang menjadikan percaya diri dapat menyelesaikan setiap pekerjaan di TRC.
- b) Menguatkan niat yang dimiliki untuk membantu masyarakat yang membutuhkan bantuan dan setelah itu melihat senyuman dari masyarakat yang dapat mendatangkan kepuasan.
- c) Meyakini bahwa ada jalan dari Allah SWT selama memiliki niat baik untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan di TRC.
- d) Menyadari kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri untuk mementingkan kebutuhan orang lain.

#### b. Motivasi ekstrinsik

Data yang dianalisis tetap berasal dari data primer yang didapatkan dari subjek penelitian, Kabid Kedaruratan dan Logistik, dan data sekunder. Motivasi ekstrinsik anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja adalah sebagai berikut:

### 1) Dukungan dari orang lain

Dukungan dari pihak lain selain diri sendiri turut memotivasi anggota dalam bekerja. Hal yang dapat menambah semangat bekerja bagi anggota TRC adalah merasa belum puas apabila belum menolong orang lain; adanya dukungan tim dengan para anggota saling mendukung satu sama lain; dukungan orang sekitar yaitu orang tua, istri, anak, teman, sahabat; dan dukungan masyarakat khususnya yang berada di Kabupaten Ponorogo.

Dalam hal dukungan yang diberikan oleh orang di luar dirinya sendiri, besar kaitannya dengan penyesuaian dalam pernikahan bagi anggota yang sudah menikah. Dukungan dari istri yang besar dapat menambah dorongan semangat bagi anggota TRC dalam bekerja. Dukungan penuh yang diberikan oleh anak mampu menambah semangat anggota TRC dalam bekerja, Dukungan menunjukkan perhatian dan pengertian yang mampu mendorong seseorang untuk bertindak.

Selain itu juga dibutuhkan penyesuaian-penyesuaian yang lain yang dalam kenyataannya hubungan suami istri, hubungan orang tua dan anak, hubungan dengan sesama anggota keluarga yang lain tetap terjaga sesuai dengan kedudukannya dalam keluarga tersebut. Hubungan-hubungan tersebut dapat berhasil dilakukan oleh anggota TRC yang sudah menikah dengan berusaha tetap menyesuaikan diri dan mengelola waktu sebaik mungkin. Sehingga baik pekerjaan,



tanggungjawab, dan peran sebagai anggota TRC dan kepala keluarga tetap berjalan berdampingan.

## 2) Motivasi dari BPBD Kabupaten Ponorogo

### a) Gaji

Pada umumnya bekerja bertujuan untuk mendapatkan upah atau gaji dengan keinginan sejumlah nominal yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Gaji yang didapatkan masih di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Kabupaten Ponorogo yang berjumlah Rp 1.913.321,73. Hal ini apabila dilihat dari Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020.<sup>8</sup>

Bagi anggota TRC, gaji atau upah bukanlah satu-satunya tujuan utama dalam bekerja. Meskipun demikian, para anggota TRC merasa cukup dengan gaji tersebut. Gaji merupakan salah satu pendorong sehingga anggota menghasilkan kinerja yang sesuai yang diharapkan dari adanya TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo.

### b) Pengakuan dan pendampingan kerja

Anggota TRC berawal dari relawan-relawan bencana dari berbagai komunitas sosial dan komunitas bencana yang berhubungan baik dengan BPBD Kabupaten Ponorogo. Dengan

---

<sup>8</sup> Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur, Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020, lampiran 2.

adanya TRC ini, anggota sebagai relawan diakomodir kerjanya dan mendapat pengakuan sebagai bagian dari BPBD Kabupaten Ponorogo.

Fasilitas yang diberikan berupa alat-alat kerja, hal-hal lain yang mendukung kelancaran kerja (seperti *wifi*, konsumsi), sarana dan prasarana dan seragam kerja. Peralatan maupun sarana dan prasarana untuk penanganan bencana mempercepat tindakan proses evakuasi. Seragam kerja bagi TRC juga menjadi sebuah ciri khas utama bagi para anggota yang berkaitan dengan pengakuan atau tanda pada dirinya sebagai anggota TRC yang menjadi bagian dari badan pemerintahan, yaitu BPBD Kabupaten Ponorogo.

Pendampingan kerja yang dilakukan dengan cara datang bersama anggota TRC pada kejadian bencana. Pendampingan kerja dilakukan oleh atasan TRC yaitu Kasi ataupun Kabid pada saat TRC menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya komando yang diberikan namun juga dengan tindakan nyata dari atasan. Pendampingan ini menghasilkan perhatian dan dorongan dukungan untuk anggota TRC. Sehingga para anggota menjadi lebih semangat dan terdorong untuk lebih giat dalam pelaksanaan tugas TRC.

c) Jam kerja

Jam kerja bagi TRC berupa adanya jadwal piket dengan pembagian piket pagi, piket siang, piket malam, dan piket *on call*.

Jadwal piket ini untuk 20 anggota TRC dan 4 tenaga Pusdalops PB yang terbagi menjadi 4 tim piket. Setiap tim piket terdiri dari 5 anggota TRC dan 1 tenaga Pusdalops PB. Jam kerja ini berlaku untuk seluruh anggota TRC tanpa membedakan status pernikahan.

Namun dalam hal ini, para anggota dapat tetap *stay* atau hadir di Mako meskipun bukan saat jam piket. Selain itu juga tugas atau pekerjaan tidak selalu harus sesuai jadwal piket kerja karena pada dasarnya TRC bekerja untuk kaji cepat pada saat kejadian bencana sehingga kapanpun waktu dan dimanapun tempatnya dapat menjadi jam kerja bagi TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

d) Markas Komando (Mako) TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo

Selama waktu piket, anggota TRC menempati Mako yaitu Markas Komando yang berada di belakang bangunan utama kantor BPBD Kabupaten Ponorogo. Para anggota dapat melakukan perawatan peralatan-peralatan dan sarpras untuk penanganan bencana.

Berikut di bawah ini pendapat anggota TRC mengenai Mako TRC BPBD Kabupaten Ponorogo saat ini.

- (1) Mako tersebut nyaman dan dirasa asyik dengan suasana tim yang kompak dan saling menyemangati.
- (2) Mako sudah mengalami banyak perubahan dari yang dulu hingga saat ini.

(3) Adanya harapan untuk Mako dapat lebih nyaman, yaitu adanya penambahan peralatan seperti tempat untuk istirahat dan papan untuk pelatihan *vertical rescue*. Selain itu juga adanya harapan peningkatan Mako, seperti dibuatkan tempat yang terbuka namun menjadi tempat khusus bagi TRC dari mulai administrasi, penyimpanan alat dan sarpras, perawatan alat evakuasi, lab jaket, sepatu, pelampung, sehingga dapat terlindungi dengan baik.

e) Penyampaian aspirasi

Penyampaian aspirasi atau harapan dan tujuan untuk keberhasilan berupa keluhan atau masukan dapat menambah motivasi seseorang dalam bekerja. Seseorang akan merasa lebih dihargai apabila pendapatnya didengarkan oleh orang lain, terutama bagi seorang karyawan dengan atasannya. Hal ini juga terwujud pada anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.

Penyampaian keluhan atau masukan dari anggota TRC kepada atasan menurut anggota selama ini dilakukan secara komunikatif. Selain itu juga saling terbuka dan adanya koordinasi dengan staf, Kasi, Kabid Kedaruratan dan Logistik dengan baik. Misalnya terdapat forum evaluasi untuk mendiskusikan kinerja, keluhan, kekurangan, dan masukan. *Sharing* dilakukan untuk penyampaian keluhan atau masukan bagi sesama anggota TRC dikemas dengan berbagai cara.

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo seperti yang telah dipaparkan di atas memenuhi *maintenance factors* dan *motivation factors* pada Teori Dua Faktor Herzberg. Motivasi ekstrinsik berupa dukungan dari pihak lain dan motivasi yang diberikan dari BPBD Kabupaten Ponorogo berupa gaji, pengakuan dan pendampingan kerja, jam kerja, Markas komando atau Mako, dan penyampaian aspirasi mampu menunjang dan mendukung munculnya pemenuhan kepuasan bagi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam bekerja.

Hal-hal tersebut di atas melengkapi pelaksanaan tugas dan peran TRC dalam bekerja. Keinginan anggota TRC untuk selalu menolong orang lain dalam suatu kejadian bencana telah selesai kemudian muncul bencana lain sehingga terdapat komando tugas yang kembali ke titik nol untuk dilakukan TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Penggunaan jam kerja dan Mako secara terus-menerus. Gaji yang menjadi alat pemenuh kebutuhan hidup akan kembali ke titik nol setelah terpenuhi. Selain itu pemanfaatan penyampaian aspirasi dari anggota TRC yang dapat dilakukan secara fleksibel, terbuka, dan komunikatif.

Pada *motivation factors*, hal-hal berlaku untuk menekan rasa ketidakpuasan. Motivasi intrinsik berupa keinginan, *skill* penyelamatan pada bencana, dan keyakinan diri pada tugas kerja yang dilakukan mampu memunculkan kepuasan dan rasa senang bagi

anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Pada dasarnya pemenuhan kepuasan dari motivasi intrinsik juga sangat dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Hal ini karena di dalam bekerja dibutuhkan komando, peralatan dan perlengkapan, pembagian tugas melalui koordinasi yang baik dengan saling mendukung bagi sesama anggota TRC dan dari pihak lain pada suatu kejadian bencana. Sehingga keinginan, *skill* penyelamatan, dan keyakinan diri anggota TRC dapat terwujud.

Keinginan menolong orang lain dalam bencana sebagai relawan telah menjadi titik tolak para anggota sebelum bergabung menjadi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Dengan bergabung di TRC, pelaksanaan tugas sebagai relawan menjadi terakomodir baik waktu, koordinasi, dan komando tugas karena ada BPBD Kabupaten Ponorogo secara langsung yang memberikan komando yaitu melalui Kabid Kedaruratan dan Logistik BPBD Kabupaten Ponorogo. Adanya perlengkapan penanggulangan bencana dari BPBD Kabupaten Ponorogo sendiri dapat memperlancar proses evakuasi dan penanganan bencana. Anggota TRC mendapatkan rasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

## **B. Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) dalam Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo**

Peranan dari TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo merupakan sebuah kedudukan yang dapat mewakili BPBD Kabupaten Ponorogo untuk lebih dulu

tiba dan hadir di lokasi kejadian bencana. TRC bersama Pusdalops PB BPBD Kabupaten Ponorogo bekerja berdampingan dalam pengkajian data saat terjadinya bencana secara cepat. Data yang diperoleh kemudian dijadikan bahan acuan dan pertimbangan dalam langkah-langkah yang dilakukan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo dalam penanganan kejadian bencana yang terjadi.

Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.<sup>9</sup>

Sebagaimana halnya dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain.<sup>10</sup>

Peran TRC tidak tercantum dalam isi Peraturan Kepala atau Perka BNPB secara spesifik. Pada BAB III telah dipaparkan bahwasannya peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo mengacu pada tupoksi atau Tugas Pokok dan Fungsi TRC pada Peraturan Kepala BNPB.<sup>11</sup> Tugas pokok

---

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto dan Budi Sulistyowati, *Sosiologi Suatu Pengantar*, 210-211.

<sup>10</sup> *Ibid.*, 210-211.

<sup>11</sup> Lihat transkrip wawancara 02/W/6-II/2020.

dan fungsi TRC lebih tepatnya terdapat di Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana Bab II Tugas dan Pokok dan Fungsi TRC BNPB.

Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan oleh Kabid Kedaruratan dan Logistik BPBD Kabupaten Ponorogo selaku atasan langsung dari TRC BPBD Kabupaten Ponorogo. Peran TRC dalam bekerja sesuai yang dibutuhkan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo terutama di Bidang Kedaruratan dan Logistik. Kedudukan TRC disesuaikan dengan kemampuan BPBD Kabupaten Ponorogo untuk pengkajian dan penyediaan fasilitas.

Dari paparan di atas mengenai peran TRC yang sesuai dengan tupoksi atau Tugas Pokok dan Fungsi pada Peraturan Kepala BNPB tentang TRC, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengkajian cepat di lokasi kejadian bencana.

TRC BPBD Kabupaten Ponorogo tiba lebih dulu di lokasi kejadian pada saat terjadinya bencana. Hal yang dilakukan adalah menggali informasi-informasi awal saat terjadi kejadian bencana dengan melakukan pencatatan informasi kronologis kejadian, lokasi, kerusakan, dan kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan di lokasi terjadinya bencana.

Hasil dari kaji cepat kejadian bencana selanjutnya dikaji di Bidang Kedaruratan dan Logistik BPBD Kabupaten Ponorogo untuk ditentukan dan dipersiapkan kebutuhan yang dibutuhkan di lokasi kejadian bencana. Dalam hal ini juga memungkinkan adanya koordinasi dengan pihak-pihak lain.



Pihak-pihak lain tersebut seperti organisasi-organisasi relawan untuk penambahan personel; masyarakat; satuan dinas pemerintahan seperti Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, dan lain sebagainya; pihak lain yang berhubungan atau berkaitan dengan lokasi kejadian dan/atau penanganan penanggulangan kejadian bencana.

Koordinasi dilakukan untuk tindakan oleh satuan penanganan bencana termasuk di dalamnya TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dapat terorganisir, bersinergi, dan berjalan dengan maksimal. Koordinasi dalam penanganan bencana tidak lepas dari kajian cepat dan kajian lanjutan yang telah dilakukan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo.

2. TRC BPBD Kabupaten Ponorogo menambah jumlah personel dari BPBD Kabupaten Ponorogo untuk lebih cepat penanganan dalam kejadian bencana.

Pada awal bab ini telah dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan besar pada motivasi anggota TRC bagi yang belum dan sudah menikah. Semua anggota mendapatkan perlakuan dan jenis tugas pekerjaan yang sama dari BPBD Kabupaten Ponorogo. Sehingga bagi anggota yang belum dan sudah menikah merupakan kesatuan tim dalam TRC yang bersinergi dalam kerja tim.

Kerja TRC menambah percepatan pergerakan BPBD Kabupaten Ponorogo. Hal ini terwujud dalam peran tim pada kaji cepat dan penanganan kejadian bencana. Bencana dapat segera diketahui, dikaji, dan ditanggulangi karena anggota TRC menjalankan tugas sesuai dengan komando dari BPBD

Kabupaten Ponorogo dan bersinergi bersama pihak penanggulangan bencana yang terjadi.

Dengan demikian, secara garis besar, peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut.

1. Sebagai bagian dari BPBD yang bertugas lebih dulu berada di lokasi kejadian bencana untuk menggali informasi untuk keperluan kaji cepat bencana.
2. Menambah personel untuk mempercepat dalam menangani bencana dan kaji cepat.

### **C. Motivasi Anggota dan Peran Tim Reaksi Cepat (TRC) dalam Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo**

Seseorang dalam bertindak maupun tidak bertindak memiliki dorongan yang dapat memotivasi dirinya termasuk dalam hal memilih pekerjaan. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.<sup>12</sup>

Dalam teori motivasi Teori Dua Faktor Frederic Herzberg terdapat *motivation factors* yaitu faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo adalah

---

<sup>12</sup> Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 281.

menjadi perwujudan tanggungjawab seorang manusia oleh dan bagi dirinya sendiri dalam bekerja dan secara sosial bagi dirinya sendiri dan orang lain termasuk merasa bertanggungjawab atas orang lain.

Dengan melihat makna kerja yang tercantum pada Moehariono (2012), motivasi berkaitan dengan peran kerja bagi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam kejadian bencana sebagai berikut:

1. Kerja adalah sumber penghasilan, hal ini jelas kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggaran dasar masyarakat umumnya. Anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo mendapatkan gaji digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi anggota yang belum maupun sudah menikah. Meskipun demikian, gaji bukan satu-satunya alasan atau pendorong utama bagi anggota untuk bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo.
2. Kerja adalah kesenangan, kerja sebagai kesenangan seakan hobi, karena suka kerja (*workaholic*). Anggota TRC berasal dari relawan sosial maupun relawan bencana memilih untuk bekerja pada pertolongan pada saat bencana. Anggota TRC memiliki keinginan yang kuat dan dengan senang hati melakukan pekerjaan tersebut.
3. Kerja adalah aktualisasi diri, kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita atau ambisi. Anggota TRC dapat bekerja secara terorganisir oleh BPBD Kabupaten Ponorogo pada saat kejadian bencana berupa kaji cepat dan penanganan penanggulangan bencana. Hal ini dilakukan dengan bekal komando langsung dari BPBD Kabupaten Ponorogo. Sehingga pekerjaan yang dilakukan atas dasar eksplorasi pada diri sendiri disertai keahlian atau

*skill* untuk menjalankan tugas sesuai peran TRC di BPBD Kabupaten Ponorogo.

4. Kerja adalah panggilan jiwa, kerja, disini berkaitan dengan bakat, disini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja. Apabila tanpa adanya panggilan jiwa untuk terjun dalam ranah sosial khususnya kebencanaan, maka akan sulit bagi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo untuk bekerja dalam penanganan bencana. Pekerjaan ini membutuhkan kekuatan fisik, hati nurani dengan jiwa sosial yang besar, kondisi psikis yang baik, dan *skill* penyelamatan yang baik dan benar.
5. Kerja adalah pengabdian kepada sesama, kerja dilakukan dengan tulus dan tanpa pamrih. Pekerjaan penanganan bencana belum tentu menjadi pilihan dari banyak orang meskipun telah diketahui bekerja untuk membantu sesama manusia adalah sebuah tindakan sosial yang terpuji. Wujud pengabdian atau bentuk nyata kerja anggota TRC dengan melakukan tugas berfokus pada terdampak bencana baik korban manusia maupun dampak fisik lainnya dengan kondisi sedemikian rupa.
6. Kerja adalah ibadah, kerja sebagai pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini, dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan bukan kepada manusia. Para anggota memahami bahwa dirinya bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo atas dasar peduli sesama manusia terutama manusia yang membutuhkan bantuan pada kejadian bencana dan sesama makhluk Allah SWT yang lain. Anggota TRC BPBD Kabupaten

Ponorogo bekerja dipenuhi dengan rasa ikhlas memiliki rasa tanggungjawab atas keadaan korban bencana.

TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo memiliki peran yang mampu menambah percepatan dari BPBD Kabupaten Ponorogo dalam menanggulangi kejadian bencana khususnya yang terjadi di Kabupaten Ponorogo. Kaji cepat yang dilakukan dibutuhkan oleh BPBD Kabupaten Ponorogo terutama di Bidang Kedaruratan dan Logistik untuk segera dilakukan pengkajian lanjut sehingga dapat ditentukan kebutuhan yang dibutuhkan di lokasi kejadian bencana serta tindakan yang tepat untuk menanggulangi bencana yang terjadi. Selain itu jumlah personel TRC menambah tenaga dari personal BPBD Kabupaten Ponorogo untuk dapat menanggulangi bencana.

Pekerjaan yang dipenuhi dengan makna sosial yang tinggi ini dilihat dari motivasi yang disebutkan di atas membuat masing-masing anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo mendapatkan rasa kepuasan diri dan merasa senang serta nyaman. Perasaan-perasaan tersebut melahirkan kondisi psikis anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo mampu bekerja di tim ini. Motivasi-motivasi tersebut mendorong anggota TRC untuk pelaksanaan tugas kerja pada kaji cepat dan penanganan kejadian bencana. Sehingga anggota TRC dapat mewujudkan peran dari TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dengan baik dan maksimal.

**P O N O R O G O**

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

#### 1. Motivasi Anggota TRC bekerja di TRC BPBD Kabupaten Ponorogo

Adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang menjadi motivasi bagi anggota TRC. Berikut motivasi intrinsik dari anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo:

- a. Keinginan. Keinginan dari anggota TRC untuk menolong orang lain dalam bencana sangat kuat dengan ikhlas karena merasa sangat dibutuhkan orang lain yang membutuhkan bantuan.
- b. Memiliki *skill* atau keahlian dalam penyelamatan. *Skill* atau keahlian yang dimiliki oleh anggota TRC berupa *vertical rescue*, *jungle rescue*, armada atau transportasi, komunikasi, penanganan pada mayat, *assessment*, dan navigasi darat, dan lain sebagainya.
- c. Keyakinan diri. Keyakinan diri anggota TRC untuk bekerja didasari dorongan yang kuat untuk membantu orang lain yang membutuhkan dengan menggunakan *skill* atau keahlian penyelamatan dalam bencana yang dimiliki. Sehingga orang lain atau korban bencana dapat dibantu dan dapat digunakan untuk usaha mengurangi dampak dari bencana.

Sedangkan motivasi ekstrinsik bagi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo, sebagai berikut:

- a. Dukungan dari orang lain. Dukungan yang diberikan berupa pengertian, pemahaman, dan dukungan itu sendiri dari orang-orang terdekat seperti keluarga, istri, anak, teman, sesama anggota TRC, dan masyarakat luas khususnya masyarakat Kabupaten Ponorogo.
- b. Motivasi dari BPBD Kabupaten Ponorogo yang terdiri dari: gaji, pengakuan dan pendampingan kerja, jam kerja atau jadwal piket, Markas komando (Mako), dan penyampaian aspirasi.

## 2. Peran TRC dalam Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo

Peran TRC dalam bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo mengacu pada Peraturan Kepala atau Perka Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana Bab II Tugas Pokok dan Fungsi TRC BNPB.

Peran TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo sebagai berikut:

- a. Sebagai bagian dari BPBD yang bertugas lebih dulu berada di lokasi kejadian bencana untuk menggali informasi untuk keperluan kaji cepat bencana.
- b. Menambah personel untuk mempercepat dalam menangani bencana dan kaji cepat.

## 3. Motivasi Anggota dan Peran TRC dalam Bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo

Bekerja bagi anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dalam kejadian bencana adalah sebagai sumber penghasilan, kesenangan, aktualisasi diri,

panggilan jiwa, pengabdian kepada sesama, dan ibadah. Semua makna kerja tersebut menyertai anggota TRC dalam melaksanakan tugas kerja di bidang kebencanaan dan secara psikologis, anggota TRC mendapatkan kepuasan dan rasa senang. Sehingga motivasi-motivasi tersebut mendorong para anggota untuk bekerja dengan penuh keikhlasan.

Kebutuhan kaji cepat kejadian bencana dapat segera diperoleh dan dilakukan tindak lanjut penanganan dengan sikap siaga dan cepat. Personel dari BPBD Kabupaten Ponorogo juga mencukupi untuk melakukan penanganan yang di dalamnya termasuk evakuasi korban dan penanganan dampak secara fisik yang lain pada kejadian bencana yang terjadi. Oleh karena itu motivasi dari anggota TRC BPBD Kabupaten Ponorogo dapat menghasilkan kinerja yang dapat mewujudkan peran dari TRC bekerja di BPBD Kabupaten Ponorogo.

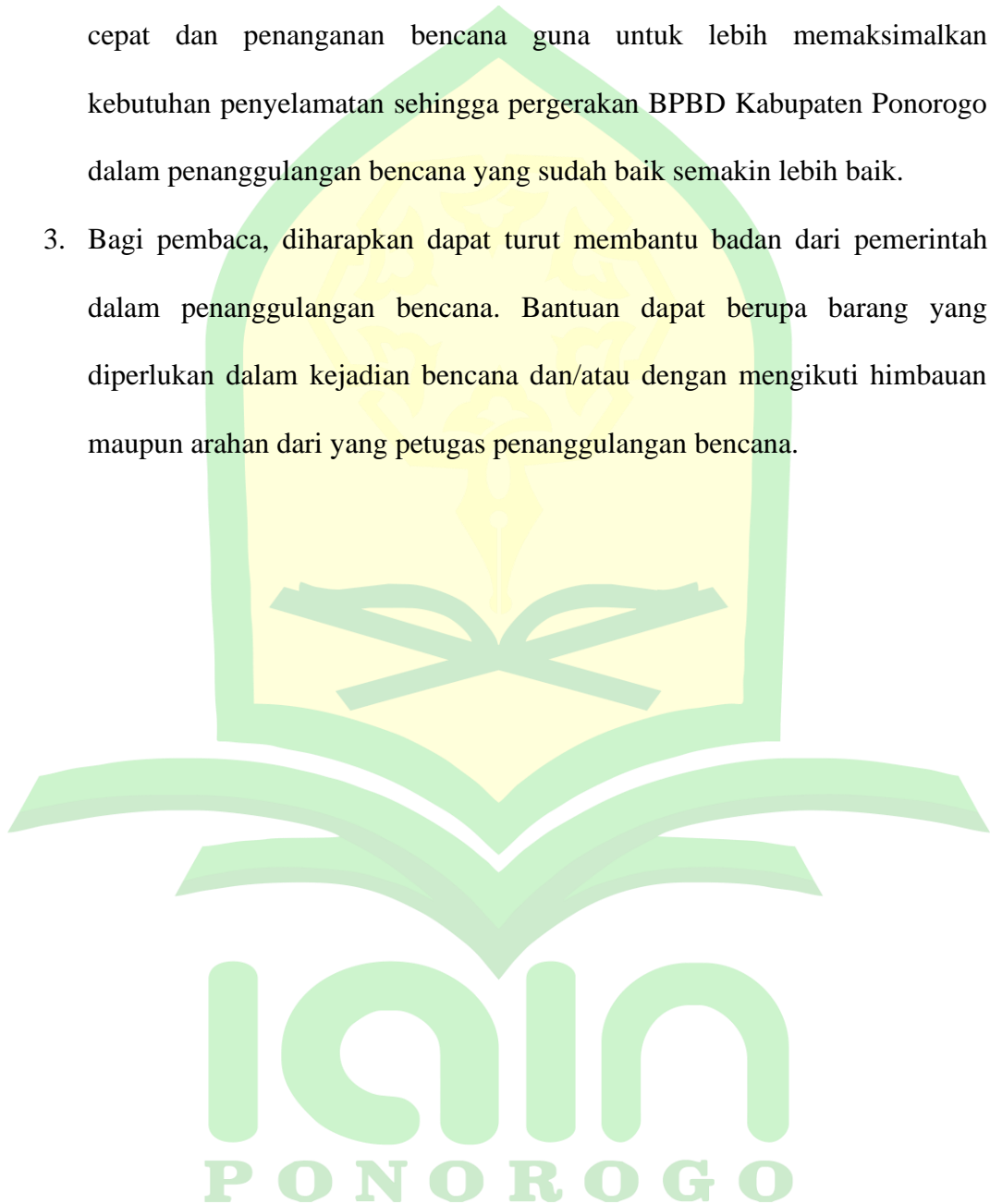
## **B. Saran**

Sehubungan dengan hasil penelitian dalam skripsi ini, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian atau studi lanjut tentang motivasi seseorang dalam bekerja dapat menggunakan pendekatan psikologi yang lain untuk menambah keberagaman hasil studi. Sehingga hasil penelitian dapat beragam dan diharapkan dapat menambah sumber pemikiran yang bermanfaat, khususnya di bidang konseling dan penyuluhan.



2. Bagi lembaga dalam hal ini adalah BPBD Kabupaten Ponorogo, apabila sudah ada kesempatan dan kemampuan lebih mencukupi lagi, maka bisa dilakukan komunikasi lebih mendalam terkait kondisi TRC dalam kaji cepat dan penanganan bencana guna untuk lebih memaksimalkan kebutuhan penyelamatan sehingga pergerakan BPBD Kabupaten Ponorogo dalam penanggulangan bencana yang sudah baik semakin lebih baik.
3. Bagi pembaca, diharapkan dapat turut membantu badan dari pemerintah dalam penanggulangan bencana. Bantuan dapat berupa barang yang diperlukan dalam kejadian bencana dan/atau dengan mengikuti himbauan maupun arahan dari yang petugas penanggulangan bencana.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajhuri, Kayyis Fithri. *Psikologi Perkembangan Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2019.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, terj. Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Fery Supriyanto, Imelda, dan Sri Gustini. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” *Jurnal Manajemen Kompeten* Vol. 1 No. 2 Desember 2018, 82 – 97, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniyah Sekayu, 96.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Hirnima, Zahra Madina. *Studi Deskriptif Dampak Pengembangan Capacity Building Organisasi Pada Tingkat Responsivitas Tanggap Darurat Bencana di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ponorogo*, Artikel Jurnal Ilmu Administrasi Negara dari Universitas Airlangga.
- <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.12 WIB.
- <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/tugas-dan-fungsi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.12 WIB.
- <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/visi-misi-tujuan-sasaran/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.13 WIB.
- <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/struktur-organisasi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.15 WIB.
- <https://bpbd.ponorogo.go.id/profil/organisasi-dan-tata-kerja/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.17 WIB.

<https://bpbd.ponorogo.go.id/regulasi/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.20 WIB.

<https://bpbd.ponorogo.go.id/regulasi/peraturan-daerah/> diakses pada Rabu, 4 Maret 2020 pukul 12.24 WIB.

Hurlock, Elizabeth B. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

Iqbal, Muhammad. *Psikologi Pernikahan Menyelami Rahasia Pernikahan*. Depok: Gema Insani, 2018.

Jenis Tindakan Penyelamatan pada Bencana. <http://pusatkrisis.kemkes.go.id/jenis-tindak-penyelamatan-dalam-penanggulangan-bencana> diakses pada Hari Minggu, 15 Maret 2020 pukul 05.30 WIB.

*Jungle rescue*. <http://verticalrescuer.blogspot.com/2015/08/macam-macam-tindak-penyelamatan.html> diakses pada Hari Jum'at, 20 Maret 2020 pukul 05.30 WIB.

Karmila, "Kesiapsiagaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Terhadap Penanggulangan Bencana Banjir di Kabupaten Gowa", Skripsi Mahasiswa Jurusan PMI Konsentrasi Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, tahun 2017.

Latar belakang berdirinya BPBD, Profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

M. Subana, dan Sudrajat. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.

Maslow, Abraham H. *Motivasi dan Kepribadian – 1*, Seri Manajemen No. 104, terj. dari Nurul Iman. Jakarta Pusat: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1994.

Moehertonio. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.

Pengertian Bencana, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah, 2.

Pengertian Bencana Alam dan Bencana Nonalam, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 2.

Pengertian Penilaian Kebutuhan dan Penilaian Kerusakan dan Kerugian, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 3.

Pengertian Perkawinan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

Pengertian Pusdalops PB, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pusat Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana (Pusdalops-PB), 3.

Pengertian SATKORLAK PB/BPBD Provinsi dan SATLAK PB/BPBD, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2005 Tentang Badan Koordinasi Nasional Penanganan Bencana.

Pengertian TRC BNPB, Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 3.

Poerwandari, E. Kristi. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Universitas Indonesia, 2017.

- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2006.
- Santrock, John W. *Adolescence Perkembangan Remaja Edisi Keenam* penerjemah: Shinto B. Adelar dan Sherly Saragih. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Soerjono Soekanto dan Budi Sulistyowati. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- Tampubolon, Manahan P. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
- Transkrip wawancara 01/W/04-II/2020.
- Transkrip wawancara 02/W/06-II/2020.
- Transkrip wawancara 03/W/10-III/2020.
- Transkrip wawancara 04/W/4-III/2020.
- Transkrip wawancara 05/W/8-III/2020.
- Transkrip wawancara 06/W/8-III/2020.
- Transkrip wawancara 07/W/9-III/2020.
- Transkrip wawancara 08/W/10-III/2020.
- Transkrip wawancara 09/W/14-III/2020.
- Tugas Pokok dan Fungsi TRC. Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Prosedur Tetap Tim Reaksi Cepat Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 5.
- Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2020, lampiran 2.