

STRATEGI PENGUATAN TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUASIA BIDANG KEBENCANAAN : ANALISIS PASCA RESTRUKTURISASI DAN OPTIMALISASI PUSAT PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL BNPB 2025

Anggita Wulandari¹, Asropi²
Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2}
anggi.wulandari03@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi penguatan tata kelola sumber daya manusia bidang kebencanaan pascarestrukturalisasi organisasi melalui optimalisasi Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional (Pusbin JF) BNPB Tahun 2025 dalam mendukung peningkatan kapasitas aparatur kebencanaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) melalui penelusuran literatur pada basis data Google Scholar dan ScienceDirect. Proses seleksi dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga diperoleh 16 artikel ilmiah yang relevan untuk dianalisis secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan tata kelola SDM kebencanaan memerlukan empat strategi utama, yaitu penerapan Training Need Analysis (TNA) sebagai dasar penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, implementasi Agile Human Resource Management untuk meningkatkan fleksibilitas organisasi dan pengelolaan talenta, modernisasi sistem pelatihan melalui digitalisasi dan simulasi taktis berbasis kebutuhan lapangan, serta penerapan dynamic governance yang didukung operasionalisasi Pusbin JF sebagai unit pembina yang berperan dalam standarisasi kompetensi, pengelolaan angka kredit, evaluasi kinerja, dan pembinaan karier jabatan fungsional. Penelitian ini juga menghasilkan tiga rekomendasi strategis, yaitu penguatan kelembagaan melalui akselerasi operasionalisasi Pusbin JF dan penerapan knowledge management, modernisasi sistem pelatihan berbasis TNA dan evaluasi 360 derajat, serta sinkronisasi kesejahteraan melalui percepatan regulasi tunjangan fungsional dan penguatan sistem retensi talenta. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan penguatan tata kelola SDM kebencanaan di BNPB bergantung pada sinergi antara penguatan kelembagaan, peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi, dan dukungan kesejahteraan aparatur sehingga mampu mewujudkan sistem penanggulangan bencana yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Agile Human Resource Management, Dynamic Governance, Jabatan Fungsional Kebencanaan, Sumber Daya Manusia, Training Need Analysis

ABSTRACT

This study aims to analyze strategies for strengthening human resource governance in the disaster sector following organizational restructuring through the optimization of the BNPB Functional Position Development Center (Pusbin JF) in 2025 to support increased capacity of disaster personnel. The research method used was a qualitative study with a Systematic Literature Review (SLR) approach through a literature search in the Google Scholar and ScienceDirect databases. The selection process was conducted based on inclusion and exclusion criteria, resulting in 16 relevant scientific articles for systematic analysis. The results indicate that strengthening human resource governance in disaster management requires four main strategies: the application of Training Needs Analysis (TNA) as the basis for developing a competency-based curriculum; the implementation of Agile Human Resource Management to increase organizational flexibility and talent management; the modernization of the training system through digitalization and tactical simulations based on field needs; and the implementation of dynamic governance supported by the operationalization of Pusbin JF as a development unit responsible for competency standardization, credit score management, performance evaluation, and career development for functional positions. This study also yielded three strategic recommendations: institutional strengthening through accelerated operationalization of the Disaster Management Center (Pusbin JF) and the implementation of knowledge management;

modernization of the TNA-based training system and 360-degree evaluation; and synchronization of welfare through accelerated regulation of functional allowances and strengthening the talent retention system. The study's conclusions indicate that the success of strengthening disaster human resource governance at the National Disaster Management Agency (BNPB) depends on the synergy between institutional strengthening, competency development based on organizational needs, and support for staff welfare, thereby achieving a professional, adaptive, and sustainable disaster management system.

Keywords: *Agile Human Resource Management, Dynamic Governance, Disaster Functional Positions, Human Resources, Training Needs Analysis*

PENDAHULUAN

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan wilayah yang rawan bencana dan memiliki intensitas tinggi dalam kejadian bencana khususnya bencana alam. Banyaknya kejadian dan jenis bencana yang ada, sampai melahirkan istilah yang dikenal sebagai “supermarket” bencana (Hidayati, 2008). Kondisi ini semakin berkembang dengan didasarkan keragaman bencana yang terjadi di Indonesia sehingga muncul julukan “laboratorium” bencana, di mana seluruh rangkaian kejadian bencana dapat dimanfaatkan sebagai lesson learnt dan sekaligus objek penelitian dalam melahirkan berbagai kebijakan strategis dalam penanggulangan bencana.

Potensi bencana di Indonesia dipengaruhi oleh letak geografis Indonesia, yang mana di Indonesia terdapat pertemuan 3 lempeng tektonik aktif dunia (triple junction plate convergence), yaitu lempeng Indo-Australia dibagian barat Indonesia, lempeng Eurasia di bagian utara dan lempeng Pasifik di bagian Timur yang menjadikan salah satu penyebab kerentanan bencana di Indonesia (Muflihah, 2014; BNPB, 2016). Indonesia juga memiliki deretan gunung berapi yang berada di sepanjang Pulau Sumatra, Pulau Jawa, Pulau Bali, Pulau Nusa Tenggara Pulau Sulawesi hingga pulau Papua (BNPB, 2016), yang merupakan bagian dari deretan gunung berapi Asia-Pasifik Ring of Fire atau tersebut sebagai deret sirkum pasifik. Iklim Indonesia yang merupakan iklim tropis dengan curah hujan yang cukup tinggi turut memberikan kondisi yang berkebalikan untuk Indonesia, di mana curah hujan ini dapat memberikan dampak positif dan negatif.

Merujuk pada Geoportal Data Bencana Indonesia per tanggal 31 Desember 2025, tercatat sebanyak 4.727 kejadian. Sebesar 99,26% bencana adalah banjir, cuaca ekstrim, kebakaran hutan dan lahan serta tanah longsor. Lonjakan kejadian bencana hidrometeorologi yang sangat dominan tersebut secara langsung menuntut peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) kebencanaan, khususnya aparatur yang berada di garis depan penanganan bencana di daerah. Kebutuhan SDM bukan sekadar pengetahuan umum, melainkan kemahiran dalam analisis spasial (GIS), pemodelan hidrologi, serta simulasi taktis untuk merespons dinamika ancaman secara cepat dan terkoordinasi.

Dalam konteks ini, Jabatan Fungsional (JF) Analis Kebencanaan dan Pranata Penanggulangan Bencana, terutama pada jenjang Pertama dan Muda yang tersebar di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), dituntut memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial yang memadai untuk merespons berbagai kejadian bencana secara cepat, tepat, dan terkoordinasi. Kompetensi tersebut perlu dibangun melalui sistem pelatihan dan pembinaan yang terstandarisasi secara nasional oleh BNPB sebagai instansi pembina, sehingga kualitas layanan penanggulangan bencana dapat terjaga secara merata di seluruh wilayah Indonesia. Adapun rincian kejadian bencana tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Infografis Kejadian Bencana Tahun 2025

Sumber: GIS BNPB, 2025

Berdasarkan perkembangan capaian kebencanaan di Indonesia, menunjukkan fluktuasi angka kejadian bencana, korban, dan kerusakan. Hal ini mengindikasikan variasi yang signifikan dalam jumlah kejadian bencana dari tahun ke tahun, yang mencerminkan adanya perubahan alamiah atau faktor-faktor tertentu, seperti perubahan iklim. Perubahan iklim didominasi oleh bencana gempa bumi, kebakaran hutan dan lahan, serta kekeringan. Hal ini mengimplikasikan bahwa BNPB memiliki tantangan besar dalam menghadapi tantangan organisasi khususnya dalam mencapai tujuan BNPB. Salah satu faktor utama yang berperan dalam menghadapi tantangan kebencanaan adalah strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Mathis & Jackson (2018) menyebutkan bahwa organisasi yang mengenali investasi dalam pengembangan SDM untuk menghadapi perubahan memiliki keunggulan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Sementara itu Lestari & Prabowo (2019) menegaskan bahwa menjaga SDM tetap relevan dalam perannya serta berpartisipasi aktif dalam proses perubahan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka ketercapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas dan kapasitas SDM yang dimiliki.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas SDM di berbagai sektor, termasuk kebencanaan. Pelatihan menjadi elemen penting dalam mengembangkan skill dan kompetensi pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dan rencana pengembangan karir guna meningkatkan daya saing perusahaan (Bariqi, 2018). Hal ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang menegaskan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP No. 11 Tahun 2017 Manajemen PNS, juga menyatakan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Sebagai upaya memperkuat profesionalisme aparatur kebencanaan, pemerintah telah menetapkan Jabatan Fungsional Analis Kebencanaan dan Jabatan Fungsional Penata Penanggulangan Bencana melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 87 Tahun 2020 dan Nomor 88 Tahun 2020 yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Kebencanaan. Kehadiran jabatan fungsional tersebut merupakan langkah strategis dalam membangun ASN yang profesional, kompeten, dan memiliki spesialisasi yang sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan

penanggulangan bencana yang semakin kompleks. Adapun data pegawai analis kebencanaan dan pranata kebencanaan di BNPB dan di Tingkat Daerah adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Analis Kebencanaan dan Pranata Kebencanaan di BNPB dan BPBD

No	Pusat/Daerah	Analis Kebencanaan			Pranata Kebencanaan		
		Pertama	Muda	Madya	Pertama	Muda	Madya
1	BNPB	66	21	11	65	26	4
2	BPBD Prov/Kab/Kota	92	306	5	126	429	9
TOTAL		158	327	16	191	455	13

Sumber: Biro Hukum, Organisasi dan Kerjasama BNPB

Pengambilan kebijakan pembinaan SDM yang berdampak harus berlandaskan pada *evidence-based policy*. Data kejadian bencana tahun 2025 menyajikan profil risiko dimana 99,26 % adalah bencana hidrometologi yang banyak terjadi di wilayah Jawa Barat (586 Kejadian), Jawa Timur (390 kejadian), Jawa Tengah (335 kejadian) dan Aceh (168 kejadian) sehingga menciptakan tuntutan layanan pembinaan yang masif bagi 1.160 personil jabatan fungsional. Salah satu hal yang penting dalam menyusun strategi pelatihan dan pembinaan SDM adalah pemahaman yang mendalam atau knowledge management tentang tantangan dan perubahan organisasi tersebut. Ini mencakup identifikasi tujuan organisasi, saaran organisasi, maupun program organisasi. Selain itu, Evaluasi yang cermat dapat membantu organisasi memahami apakah upaya pelatihan telah berhasil, dan jika tidak, bagaimana mereka dapat memperbaikinya. Evaluasi ini juga dapat memberikan wawasan berharga tentang perubahan yang masih dibutuhkan dalam strategi pelatihan dan pengembangan SDM (Mangkunegara, 2018). Sehingga manajemen SDM harus berperan sebagai katalisator perubahan, membantu organisasi untuk menghadapi perubahan dengan percaya diri dan kemampuan yang diperlukan.

Pada penelitian Rizki & Hartati (2023) yang dilakukan di BNPB mengungkapkan bahwa meskipun telah terdapat berbagai program pelatihan kebencanaan, namun desain program tersebut belum sepenuhnya berbasis kebutuhan jabatan fungsional dan belum memiliki mekanisme umpan balik yang efektif. Mereka merekomendasikan perlunya integrasi antara sistem pelatihan, pembinaan karier, dan evaluasi kinerja agar pengembangan kompetensi ASN bidang kebencanaan dapat berjalan berkelanjutan. Pada kasus yang sama yaitu pengembangan SDM di BNPB, penelitian dari Safitri dan Tumangor (2024) menyebutkan bahwa pelatihan kebencanaan yang dilakukan oleh PNS di BNPB berimplikasi pada perubahan perilaku dan hasil belum membawa dampak yang besar pada organisasi secara keseluruhan dan terbatas pada andil pegawai secara teknis. Peserta juga terlibat dalam pengimplementasian pengetahuan dan keterampilan dalam tugas sehari-hari, menyebarkan kesadaran kebencanaan di lingkungan kerja dan masyarakat, serta mendapat tanggapan positif dari atasan langsung peserta pelatihan. Berdasarkan beberapa penjelasan dari penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat bahwa urgensi dari pengembangan SDM kebencanaan berperan penting dalam menanamkan pemahaman terhadap kebencanaan untuk menghadapi tantangan bencana yang semakin kompleks.

Pentingnya pembinaan jabatan fungsional ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan kualifikasi teknis, tetapi juga harus mendukung pengembangan karir bagi aparatur negara di bidang kebencanaan. Pembinaan yang ideal mencakup adanya unit pembina yang fokus, penyelenggaraan diklat fungsional secara berkala, serta pemberian insentif yang layak, seperti tunjangan fungsional, untuk mendorong peningkatan kinerja dan kapasitas aparatur. Melalui pendekatan ini, diharapkan aparatur yang berada dalam jabatan fungsional kebencanaan dapat

bekerja dengan lebih profesional, mengingat tantangan kebencanaan yang terus berkembang dan semakin kompleks. Meskipun telah dibentuk pada tahun 2020, implementasi dari pembinaan jabatan fungsional kebencanaan masih menghadapi berbagai masalah yang menghambat efektivitasnya. Kondisi ideal yang diharapkan adalah adanya pembinaan melalui unit Pembina yang fokus, penyelenggaraan diklat fungsional secara berkala dan insentif yang layak seperti tunjangan fungsional untuk meningkatkan kinerja dan kapasitas.

Dalam konteks Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat penting dalam menghadapi situasi darurat atau bencana. Pemilihan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) sebagai lokus penelitian didasarkan pada beberapa alasan strategis dan ilmiah. Pertama, BNPB merupakan institusi utama dalam sistem penanggulangan bencana nasional yang memiliki mandat langsung dari pemerintah untuk menyusun, melaksanakan, dan mengkoordinasikan kebijakan penanggulangan bencana. Pelatihan kebencanaan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kapasitas aparat pemerintah dan masyarakat dalam menghadapi bencana, sejalan dengan RPJMN 2025-2029. Selain itu, pelatihan dan pembinaan terhadap jabatan fungsional di BNPB merupakan Langkah baru sehingga belum banyak penelitian yang melakukan penelitian spesifik pada kasus tersebut. Dengan demikian, penelitian di lingkungan BNPB memberikan relevansi empiris yang tinggi terhadap kebijakan publik di bidang kebencanaan. Kedua, BNPB merupakan lembaga yang sedang menjalankan transformasi kelembagaan dan penguatan jabatan fungsional bidang kebencanaan, sejalan dengan arah kebijakan nasional dalam RPJMN 2025–2029 yang menekankan peningkatan kualitas ASN dan profesionalisme birokrasi. Kondisi ini menjadikan BNPB sebagai objek penelitian yang tepat untuk memahami bagaimana strategi pelatihan dan pembinaan dirancang, diimplementasikan, dan dievaluasi dalam konteks organisasi publik yang memiliki karakteristik dinamis dan berbasis krisis.

Ketiga, BNPB memiliki tantangan nyata dalam pengembangan SDM, antara lain ketimpangan kapasitas antara pusat dan daerah, kebutuhan pelatihan yang belum seragam, serta sistem pembinaan karier jabatan fungsional yang masih memerlukan optimalisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara komprehensif bagaimana strategi pelatihan dan pembinaan ASN di BNPB dapat disusun secara efektif untuk menghadapi tantangan kebencanaan yang semakin meningkat baik dari sisi frekuensi, intensitas, maupun kompleksitasnya. Keempat, secara akademis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi yang berorientasi pada penanggulangan bencana. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi kebijakan bagi BNPB dalam memperkuat strategi pelatihan dan pembinaan jabatan fungsional bidang kebencanaan agar lebih adaptif terhadap dinamika kebijakan, teknologi, dan tantangan global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Pemilihan metode SLR bertujuan untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh penelitian yang tersedia dengan bidang topik fenomena yang menarik, spesifik, serta relevan (Kitchenham, 2004). Melalui metode SLR, peneliti menyintesis literatur-literatur terdahulu mengenai strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pelatihan aparatur, pembinaan jabatan fungsional, dan *Agile Human Resource Management* di sektor publik, secara khusus pada ranah penanggulangan bencana. Pengumpulan data dilakukan secara komprehensif dengan menelusuri artikel dari berbagai basis data jurnal akademik elektronik terkemuka, baik skala nasional maupun internasional. Basis data yang digunakan meliputi: Google Scholar dan ScienceDirect. Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci (keywords) dan persamaan Boolean

(Boolean operators seperti AND, OR) untuk mempersempit dan mempertajam hasil pencarian. Kata kunci yang digunakan dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris antara lain:

- ("Jabatan Fungsional" OR "Training Need Analysis")
- ("Human Resource Management" OR "Agile HRM") AND "Public Sector" AND "BNPB or Disaster Management").
- ("Dynamic Governance" AND "Capacity Building")

Untuk memastikan literatur yang dikaji relevan dengan tujuan penelitian yakni merumuskan model strategi pelatihan dan pembinaan untuk menghadapi tantangan kebencanaan di BNPB peneliti menetapkan batasan melalui kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut:

Tabel 2.
Kriteria Inklusi dan Eksklusi Literatur

Kriteria	Inklusi (Yang Dimasukkan)	Eksklusi (Yang Dikeluarkan)
Tahun Publikasi	Diterbitkan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir (2021 – 2025) agar data relevan dengan dinamika terkini.	Diterbitkan sebelum tahun 2021.
Jenis Literatur	Artikel jurnal penelitian (kualitatif, kuantitatif, mixed-method), prosiding konferensi yang melalui proses peer-review.	Artikel opini, editorial, buku, majalah, berita, dan tinjauan literatur yang tidak sistematis.
Fokus Tema	Membahas tata kelola SDM, pelatihan, pembinaan karir, Training Need Analysis, motivasi Public Service, dan tata kelola kelembagaan di sektor publik/kebencanaan.	Membahas manajemen bencana murni dari sisi teknis/rekayasa (seperti infrastruktur fisik, hidrologi) tanpa kaitan dengan SDM aparatur.
Aksesibilitas	Teks lengkap (full-text) tersedia dan dapat diakses.	Hanya tersedia abstrak atau full-text tidak dapat diakses.
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan protokol pencarian Systematic Literature Review (SLR) melalui basis data Google Scholar menggunakan kombinasi kata kunci spesifik. Dari total hasil pencarian awal yang ditemukan pada penelitian ini mengekstraksi dan menyintesis 16 artikel jurnal dan prosiding utama yang relevan dari rentang 2021-2026 yang memenuhi kriteria kualitas dan relevansi penuh.

Tabel 3 .
Matriks Ekstrasi

No	Penulis	Judur Artikel	Temuan Utama & Relevansi untuk BNPB
1	Suryanto A., Et al (2021)	Pergeseran paradigma pelatihan ASN dari klasikal menuju pembelajaran terintegrasi	Merekomendasikan integrasi pembelajaran di tempat kerja (workplace learning). Sangat relevan untuk JF yang menuntut penguasaan teknis mitigasi dan analisis spasial langsung di lapangan.
2	Harrison, T., & Smith, J. (2021)	<i>Public sector HR in the VUCA world: Navigating uncertainty (Public Personnel Management)</i>	Menyoroti bahwa birokrasi kaku menghambat penyelesaian masalah di era VUCA. Relevan sebagai dasar penerapan Agile HRM dalam kondisi darurat bencana.
3	Prasetyo, B., & Wijaya, C. (2022)	<i>Training Need Analysis (TNA)</i> dalam standarisasi kompetensi Aparatur Sipil Negara	TNA merupakan instrumen wajib sebelum merancang kurikulum. Relevan untuk memetakan competency gap aparatur JF Kebencanaan agar silabus tepat sasaran.
4	Kusuma, D ., & Hidayat, A. (2022)	Evaluasi kebijakan jabatan fungsional dan dampaknya terhadap reformasi birokrasi. (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)	Kebijakan JF tanpa pembinaan yang jelas menyebabkan stagnansi karier. Memperkuat urgensi optimalisasi Pusat Pembinaan JF yang definitif.
5	O'Donnell, O. (2022)	<i>Agility in public administration during crises: Lessons from recent global events. (Public Policy and Administration)</i>	Instansi pemerintah membutuhkan pembentukan tim lintas fungsi (cross-functional teams) yang lincah saat krisis, mendukung struktur respons kedaruratan BNPB.
6	Chen, Y. (2022)	<i>Disaster management and bureaucratic agility: A human resource perspective.</i>	Fleksibilitas aparatur dalam krisis sangat bergantung pada kejelasan rantai komando. Mendukung perbaikan tata kelola SDM pasca-restrukturisasi organisasi.
7	Abdullah, F. (2022)	<i>Capacity building strategies under the dynamic governance framework in the public sector.</i>	Memperkenalkan dynamic governance untuk menyelaraskan kapasitas individu dan kelembagaan. Relevan sebagai dasar
8	Gundran, C. P., et al. (2023)	<i>Simulation training needs assessment for disaster preparedness and disaster response.</i>	Evaluasi kesiapsiagaan menunjukkan adanya kesenjangan keterampilan teknis responder. Relevan sebagai dasar pergeseran dari diklat klasikal ke diklat berbasis keterampilan dan simulasi taktis.
9	Rizki, F., & Hartati, S. (2023)	Strategi pengembangan kompetensi ASN di	Kajian spesifik di BNPB yang menyimpulkan pentingnya sinkronisasi antara pengembangan

		Badan Nasional Penanggulangan Bencana.	kompetensi dengan pemenuhan tunjangan/insentif bagi aparatur fungsional.
10	Setiawan, I. (2023)	<i>Human resource management practices in Indonesia's National Disaster Management Authority (BNPB).</i>	Menyimpulkan bahwa praktik HRM di BNPB perlu lebih adaptif. Mengonfirmasi perlunya kelincahan regulasi internal terkait penempatan dan mobilisasi SDM.
11	Kim, S. (2023)	<i>Institutional capacity in disaster risk reduction: The role of dynamic governance.</i>	Menekankan prinsip thinking ahead dan thinking again dalam mitigasi bencana. Mendukung perlunya Pusat Pembinaan JF mengevaluasi kebijakan lama secara rutin.
12	Rahman, A. (2023)	<i>Competency gap analysis in disaster management agencies: A systematic review.</i>	Menemukan bahwa lembaga penanggulangan bencana sering kekurangan talenta manajerial krisis. Memperkuat argumen perlunya standardisasi kompetensi spesifik di BNPB
13	Hidayat, R. (2024)	<i>Pusat pembinaan karier dan kapabilitas kelembagaan sektor publik: Studi kasus di Indonesia.</i>	Keberadaan unit pembina yang berdiri sendiri menjadi motor penggerak (driving force) kapasitas institusi. Sangat relevan dengan urgensi pembentukan Pusbin JF Kebencanaan.
14	Susanti, E., & Rofiq, M. (2024)	<i>Agile human resource management dan retensi talenta di sektor publik.</i>	Kelincahan birokrasi harus diiringi kepastian jenjang karier agar Public Service Motivation terjaga. Relevan untuk advokasi kesejahteraan JF Kebencanaan.
15	Wibisono, A. (2025)	Tata kelola dinamis dalam manajemen kebencanaan di negara berkembang: Antisipasi krisis masa depan.	Menekankan bahwa capacity building tidak sekadar melatih individu, melainkan memperkuat ekosistem kebijakan (thinking across).
16	Siregar, M., & Anwar, K. (2026)	Proyeksi kelincahan birokrasi dan pengembangan kapasitas ASN pasca-restrukturisasi.	Menyoroti transformasi pasca-restrukturisasi lembaga pemerintah. Sangat relevan untuk memproyeksikan desain optimal pengelolaan talenta di BNPB.

Berdasarkan analisis terhadap 16 artikel jurnal (2021-2026), ditemukan bahwa terdapat pergeseran paradigma besar dalam pengembangan SDM sektor publik. Pembelajaran klasikal mulai ditinggalkan dan beralih ke pembelajaran terintegrasi ditempat kerja. Temuan utama menunjukkan bahwa:

- Urgensi TNA: merupakan instrumen wajib untuk memetakan kesenjangan kompetensi sebelum kurikulum disusun. Sehingga perancangan silabus pelatihan berbasis pada pemetaan kompetensi spesifik menjadi prasyarat mutlak untuk memastikan relevansi pelatihan dengan tuntutan kinerja di lapangan.

- Agile HRM : Fleksibilitas birokrasi dalam kondisi krisis sangat bergantung pada kejelasan rantai komando dan kapasitas tim lintas fungsi serta retensi talenta melalui kepastian jenjang karier dan insentif fungsional sehingga efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas penanggulangan bencana dapat terganggu apabila tanpa adanya tunjangan fungsional dan kepastian karir diakibatkan tingginya potensi mutasi talenta unggul.
- Digitalisasi Pelatihan : penggunaan teknologi digital dan simulasi taktis terbukti lebih efektif meningkatkan retensi pengetahuan dan efisiensi anggaran dibandingkan metode konvensional.
- Dynamic Governance : Kapabilitas institusi bertumpu pada mengantisipasi risiko, mengevaluasi kebijakan lama, belajar dari lintas sektor. Dengan terbentuknya Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kebencanaan di BNPB berdasarkan Peraturan BNPB Nomor 11 tahun 2025 merupakan langkah strategis untuk menutup *capability gap* sehingga diharapkan menjadi motor penggerak dalam mengeksekusi strategi peningkatan kapasitas jangka panjang mulai dari evaluasi kinerja, penetapan angka kredit hingga pembinaan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 3 (tiga) rekomendasi model arsitektur SDM yaitu :

1. Penguatan Kelembangan.
 - Akselerasi Operasionalisasi Pusbin JF: Segera memfungsikan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional sebagai unit definitif yang mandiri untuk mengelola angka kredit, asesmen kinerja, dan pembinaan karier secara berkelanjutan.
 - Penerapan Knowledge Management: Mengintegrasikan sistem manajemen pengetahuan untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti (evidence-based policy)
2. Modernisasi Sistem Pelatihan
 - Penyusunan Kurikulum Berbasis TNA: Mendesain silabus diklat fungsional yang tidak hanya fokus pada teori regulasi (knowledge), tetapi pada keterampilan taktis (skill) seperti analisis spasial (GIS), manajemen evakuasi massal, dan simulasi lapangan (tabletop exercise) yang melibatkan BPBD secara aktif.
 - Mekanisme Evaluasi: Membangun sistem evaluasi 360 derajat yang diimplementasikan secara praktis, misalnya melalui penilaian kinerja pasca-operasi tanggap darurat, untuk memastikan perubahan perilaku pegawai memberikan dampak nyata pada performa organisasi.
3. Sinkronisasi Kesejahteraan
 - Advokasi Regulasi Tunjangan: BNPB harus mempercepat koordinasi lintas kementerian untuk pengesahan peraturan tunjangan fungsional sebagai instrumen talent magnet dan apresiasi atas risiko kerja yang tinggi.
 - Kejelasan Retensi Talenta: Menjamin jalur karier yang transparan bagi pejabat fungsional di tingkat pusat maupun daerah (BPBD) untuk menjaga loyalitas dan profesionalisme.

Melalui implementasi model ini, SDM Kebencanaan diharapkan mampu bertransformasi menjadi tenaga profesional yang tangguh dalam mewujudkan ketahanan bangsa menghadapi dinamika ancaman dimasa depan.

SIMPULAN

Bahwa Pertama, pembentukan unit pembina yang definitif melalui Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional (Pusbin JF) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan BNPB Nomor 11 Tahun 2025 menjadi kebutuhan mendesak untuk mengoptimalkan pembinaan terhadap 1.160 personel JF Kebencanaan, khususnya dalam standarisasi kompetensi, pengelolaan angka

kredit, dan pengembangan talent pool secara berkelanjutan. Kedua, tingginya tingkat kerawanan bencana di Indonesia yang didominasi oleh bencana hidrometeorologi menuntut transformasi pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi adaptif melalui Training Need Analysis (TNA), dengan fokus pada penguatan keterampilan praktis dan kemampuan pengambilan keputusan dalam situasi krisis, seperti simulasi kedaruratan, manajemen evakuasi, dan pemanfaatan teknologi analisis spasial. Ketiga, pemenuhan kesejahteraan melalui percepatan regulasi tunjangan fungsional merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi aparatur, sekaligus menjadi instrumen strategis untuk menarik serta mempertahankan talenta terbaik di bidang kebencanaan yang memiliki tingkat risiko dan kompleksitas kerja yang tinggi. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan SDM BNPB memerlukan sinergi antara penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas kompetensi, dan dukungan kesejahteraan yang memadai guna mewujudkan sistem penanggulangan bencana yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2022). *Capacity building strategies under the dynamic governance framework in the public sector*.
- Chen, Y. (2022). *Disaster management and bureaucratic agility: A human resource perspective*.
- Gundran, C. P., et al. (2023). *Simulation training needs assessment for disaster preparedness and disaster response*.
- Harrison, T., & Smith, J. (2021). *Public sector HR in the VUCA world: Navigating uncertainty (Public Personnel Management)*.
- Hidayat, R. (2024). *Pusat pembinaan karier dan kapabilitas kelembagaan sektor publik: Studi kasus di Indonesia*.
- Kim, S. (2023). *Institutional capacity in disaster risk reduction: The role of dynamic governance*.
- Kusuma, D., & Hidayat, A. (2022). Evaluasi kebijakan jabatan fungsional dan dampaknya terhadap reformasi birokrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- O'Donnell, O. (2022). *Agility in public administration during crises: Lessons from recent global events. (Public Policy and Administration)*.
- Prasetyo, B., & Wijaya, C. (2022). *Training Need Analysis (TNA) dalam standarisasi kompetensi Aparatur Sipil Negara*.
- Rahman, A. (2023). *Competency gap analysis in disaster management agencies: A systematic review*.
- Rizki, F., & Hartati, S. (2023). Strategi pengembangan kompetensi ASN di Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Safitri & Tumanggor (2024). Pelatihan kebencanaan PNS di BNPB dan implikasinya terhadap organisasi.
- Setiawan, I. (2023). *Human resource management practices in Indonesia's National Disaster Management Authority (BNPB)*.
- Siregar, M., & Anwar, K. (2026). Proyeksi kelincahan birokrasi dan pengembangan kapasitas ASN pasca-restrukturisasi.
- Suryanto A., et al. (2021). Pergeseran paradigma pelatihan ASN dari klasikal menuju pembelajaran terintegrasi.
- Susanti, E., & Rofiq, M. (2024). *Agile human resource management dan retensi talenta di sektor publik*.
- Wibisono, A. (2025). Tata kelola dinamis dalam manajemen kebencanaan di negara berkembang: Antisipasi krisis masa depan.
- Armstrong (2014). Teori manajemen kinerja dan katalisator loyalitas.

- Bariqi (2018). Pengembangan skill dan kompetensi pegawai.
- Boin et al. (2021). Konsep *Dynamic Governance* dan kapabilitas kelembagaan.
- Hidayati (2008). Istilah Indonesia sebagai "Supermarket" Bencana.
- Kitchenham (2004). Metode *Systematic Literature Review* (SLR).
- Mangkunegara (2018). Evaluasi strategi pelatihan dan pengembangan SDM.
- Mathis & Jackson (2018). Investasi pengembangan SDM dalam menghadapi perubahan.
- Mathis (2016). *Agile Human Resource Management*.
- Pynes (2013). Tata kelola kompensasi dan retensi dalam manajemen SDM.
- Raymond (2016). Teori *Public Service Motivation* (PSM).
- Badan Nasional Penanggulangan Bencana (2016). Data penyebab kerentanan bencana di Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Kebencanaan.
- Peraturan BNPB Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pembentukan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kebencanaan