

## STRATEGI PENGURANGAN RISIKO BENCANA NON ALAM COVID-19 MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI *SOCIO-CULTURAL*

Silviani Kesuma

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

[silvianiwisukses@gmail.com](mailto:silvianiwisukses@gmail.com)

### *Abstract*

*The purpose of this paper is to describe efforts to reduce disaster risk by building socio-cultural competencies. Socio-cultural training on disaster risk reduction has become a new opportunity for the State Civil Apparatus (ASN) to develop competence in fostering a resilient attitude towards natural and non-natural disasters. On the other hand, the Law of the Republic of Indonesia number 24 of 2007 concerning Disaster Management states that the right of citizens to obtain social protection and a sense of security, to receive training and skills in disaster management and to participate or participate in decision making on disaster management activities. The mandate of Law Number 5 of 2014 concerning ASN states that the role and function of ASN as public servants, policy implementers as well as glue and unifying the nation can be the reason why ASN needs to improve competence through training, especially socio-cultural training. The function of ASN as an adhesive and unifying nation can be implemented in a non-natural disaster situation of COVID-19 by increasing socio-cultural competence. The research methodology is a literature review and finding documents relevant to the risk reduction of non-natural disasters covid-19. The results of this study found that disaster risk reduction efforts can be carried out through a socio-cultural training program for ASN which will foster an attitude of disaster-resilient behavior so that it can realize a national resilience.*

**Keywords:** *socio-cultural, competence, covid-19, Disaster Risk Reduction*

### **Abstrak**

Tujuan penulisan ini adalah untuk menggambarkan tentang upaya pengurangan risiko bencana dengan membangun kompetensi *social cultural*. Pelatihan *social cultural* pada pengurangan risiko bencana, menjadi peluang baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk pengembangan kompetensi dalam menumbuhkan sikap perilaku tangguh bencana alam maupun bencana nonalam. Disisi lain dalam Undang Undang RI nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana menyebutkan bahwa hak warga negara untuk mendapatkan perlindungan sosial dan rasa aman, mendapatkan pelatihan dan keterampilan dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana serta berperan serta atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kegiatan penanggulangan bencana. Amanat Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN mengatakan peran dan fungsi ASN sebagai pelayan masyarakat, pelaksana kebijakan juga sebagai perekat dan pemersatu bangsa dapat menjadi alasan mengapa ASN perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan khususnya pelatihan *social cultural*. Fungsi ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa dapat diimplementasikan pada situasi bencana non alam covid-19 dengan meningkatkan kompetensi *social cultural*. Metodologi penelitian adalah kajian literatur dan menemukan dokumen yang relevan dengan pengurangan risiko bencana non alam covid-19. Hasil kajian ini menemukan bahwa upaya pengurangan risiko bencana dapat dilakukan melalui program pelatihan *social cultural* bagi ASN yang akan menumbuhkan sikap perilaku tangguh bencana sehingga dapat mewujudkan suatu ketahanan nasional.

**Kata kunci:** sosial budaya, kompetensi, covid-19, Pengurangan Risiko Bencana

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, 2007 (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, 2007*) menyebutkan bahwa pengurangan risiko bencana dan keterpaduan dengan program pembangunan merupakan tanggung jawab pemerintah dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Rekomendasi pendekatan ketahanan nasional dalam menghadapi bencana melalui upaya perbaikan kerangka kebijakan yang terkait dengan regulasi, kelembagaan, dan pembiayaan untuk dapat meningkatkan hasilguna dan dayaguna pencegahan dan pengurangan risiko bencana wabah pandemik Covid-19 secara partisipatif dan peran serta masyarakat lokal yang optimal dalam membangun ketangguhan dalam menghadapi bencana secara berkelanjutan (H. Hadi et al., 2019).

Tujuan penulisan ini adalah untuk menggambarkan tentang upaya pengurangan risiko bencana dengan membangun kompetensi *social cultural*. Kompetensi sosiokultural adalah seperangkat kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik lintas budaya secara efektif. Tujuan pengembangan kompetensi sosialkultural bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), Pertama, untuk mengembangkan kesadaran aparatur agar menguasai pengetahuan tentang keanekaragaman, kesetaraan dan kemartabatan manusia sebagai individu dan makhluk sosial dalam kehidupan masyarakat. Kedua, menumbuhkan sikap kritis, peka dan arif dalam memahami keragaman, kesederajatan dan kemartabatan manusia dengan landasan nilai estetika, etika dan moral dalam kehidupan masyarakat. Ketiga, memberikan landasan pengetahuan dan wawasan yang luas serta keyakinan aparatur sebagai bekal hidup bermasyarakat selaku individu dan makhluk sosial, mempraktekkan pengetahuan akademik dan keahliannya serta mampu memecahkan masalah sosial budaya secara arif. Keempat, memberikan pengetahuan dasar dan pengertian umum tentang konsep-konsep yang dikembangkan untuk mengkaji gejala-gejala sosial kebudayaan agar daya tanggap, persepsi dan penalaran aparatur dalam menghadapi lingkungan sosial budaya dapat ditingkatkan sehingga kepekaan aparatur dalam lingkungan sekitarnya menjadi lebih besar (Mubarak, 2012).(Village et al., 2021)

Ketahanan nasional diperlukan sebagai daya tahan bangsa yang mengembangkan kekuatan nasional dalam menghadapi masa krisis bencana seperti pandemic covid-19. Ketahanan nasional ini didapatkan dari berbagai gatra untuk mengantisipasi ancaman, gangguan dan hambatan dan tantangan. Pandemi covid-19 telah mengakibatkan tantangan global yang mempengaruhi persoalan kesehatan masyarakat dan persoalan perekonomian, sehingga perlu dilakukan percepatan dalam penanganan covid-19 di Indonesia khususnya. (S. Hadi, 2020)

Tabel 1. Gatra Gatra Pertahanan Nasional dan Penanganan Covid-19

<b>Gatra Pertahanan Nasional</b>	<b>Isu Permasalahan</b>	<b>Teori dan Regulasi</b>	<b>Analisis Masalah</b>	<b>Rekomendasi</b>
Geografis	Masih adanya kasus terkonfirmasi covid-19 di berbagai daerah	Penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM)	Sebaran Covid akibat migrasi dari satu daerah ke daerah lainnya	Pengurangan risiko bencana utk cegah tangkal Covid
Kekayaan Alam	Belum dioptimalkan SDA untuk meningkatkan kapasitas	Pandemik Covid-19, dan potensi SDA	Potensi kekayaan alam di maksimalkan	Pemanfaatan SDA misalnya di bidang pertanian
Demografis	Jumlah kasus terkonfirmasi Covid-19	Migrasi & transmisi antar manusia & antar wilayah	Pemetaan penularan suspect Covid belum optimal & masih rendah kesadaran masyarakat	Pembatasan migrasi dan penerapan protokol kesehatan
Ideologi	Kekuatan nasional dalam menghadapi pandemik Covid	Pancasila, Tannas, Padnas, & Wasantara	Belum mandiri dan terbatasnya sumber daya penanganan pandemik Covid	Penguatan kemandirian penanganan Covid dgn dukungan stakeholders

Politik	Belum efektifnya sharing kewenangan pemerintah pusat, daerah, desa	Desentralisasi, otonomi daerah, desa & demokratisasi	Belum optimalnya dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM	Penguatan & perluasan peranserta masyarakat dlm penanganan Covid
Ekonomi	Dampak thdp ekonomi lokal & nasional, pd UMKM & sektor informal, fiskal & moneter	Perpu stabilitas keuangan negara, insentif ekonomi lokal	Insentif ekonomi utk masyarakat terdampak Covid masih terbatas target, waktu dan jumlahnya	Pemetaan ulang target penerima insentif dampak ekonomi di tingkat lokal
Sosial Budaya	Belum optimalnya penerapan protokol kesehatan	Jaring pengaman sosial, budaya & local wisdom, social capital	Belum optimalnya penanganan Covid yang berbasis local value	Optimalisasi peran serta komunitas lokal dalam PRB pandemik Covid
Pertahanan dan Keamanan	Belum dipatuhinya penerapan PPKM utk pencegahan Covid	Status krisis bencana Pandemi Covid-19	Belum optimalnya Hankamrata PPKM berbasis masyarakat lokal	Penguatan hankamrata utk PRB pandemik Covid berbasis komunitas lokal

Sumber : Tulisan Suprayoga Hadi dalam The Indonesian Journal of Development Planning

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Pengurangan Risiko Bencana

Penelitian yang dilakukan oleh Permana, dkk (2021) menggambarkan tentang upaya pengurangan risiko dengan pendekatan sosial budaya yaitu pengorganisasian masyarakat melalui pembentukan Kelompok Masyarakat Penanggulangan Bencana (KMPB). Melalui pelatihan pengurangan risiko bencana, menjaga kearifan lokal untuk membantu mengurangi risiko bencana serta melibatkan peran pimpinan daerah dalam upaya pengurangan risiko bencana (Village et al., 2021)

Strategi Internasional melalui Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) untuk pengurangan risiko bencana yang berisi dokumen yang memuat pentingnya pendekatan yang berbasis ekosistem dalam risiko bencana (United Nations, 2005). Kegiatan Pengurangan Risiko Bencana Berbasis Komunitas (PRBBK) dengan metode CDBP (Community Based Disaster Preparedness) dipandang sebagai metode yang sesuai untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam mengelola risiko bencana yang ada di wilayahnya sendiri. (Prihananto, 2013)

### 2. Corona Virus Disease ( Covid-19)

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* Tahun 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional merupakan kebijakan pemerintah dalam penanganan covid-19. (Indonesia, 2020).

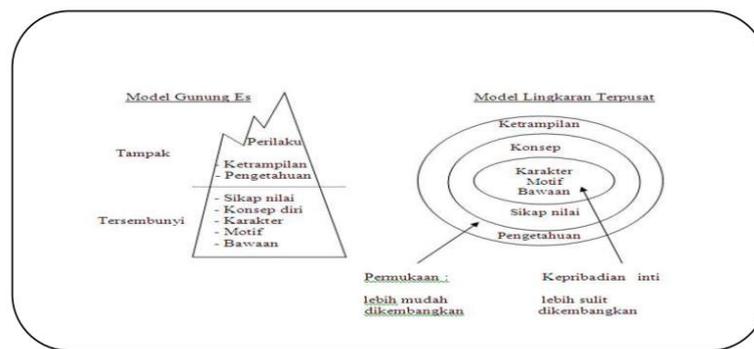
Kebijakan ini menjadi acuan dalam menyikapi perubahan yang terjadi di masa pandemic covid-19. Untuk beradaptasi dengan perubahan di masa pandemic dibutuhkan tujuh keterampilan yaitu: Pertama, kemampuan beradaptasi organisasi dengan situasi pandemi dan mentaati kebijakan pemerintah. Kedua, berpikir kritis dan mengantisipasi berita hoax. Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat berpikir secara kritis agar dapat meningkatkan kembali perekonomian yang terdampak pandemi covid-19. Ketiga, kreatifitas dan kemampuan berinovasi organisasi membutuhkan karyawan dengan gagasan-gagasa kreatif. Keempat, Analisis Data untuk pengambilan keputusan, Kelima, keterampilan Informasi Teknologi (IT) untuk menciptakan *Artificial Intelligence* (AI), pembuatan *Big Data*. Keenam. Membangun organisasi digital untuk memenuhi prinsip efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Ketujuh, kecerdasan emosional dengan menciptakan suasana yang positif dan menciptakan kepuasan masyarakat. Emotional Question (EQ) setidaknya memberikan 80% mengenai faktor kesuksesan dari setiap individu maupun organisasi sedangkan 20% berasal dari Intelectual Qoestion (IQ), EQ merupakan kemampuan untuk menyadari, mengontrol emosi, serta mengekspresikan emosi diri sendiri maupun memahami emosi orang lain (Daniel Goleman, 2011)

Kompetensi juga dilengkapi dengan *softskills* dari kepribadian ataupun perilaku seseorang. *Softskills* yang bisa dikembangkan saat kondisi pandemi covid 19 ini yaitu kemampuan beradaptasi, kreatif serta kecerdasan emosional (Presiden et al., 2021) Kemampuan beradaptasi menjadi penting disaat pandemi dengan terjadinya perubahan perubahan yang berlangsung cepat dan sulit diprediksi. Dibutuhkan kreatifitas untuk menciptakan keunikan serta membuat kinerja individu maupun kinerja organisasi tetap terjamin. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan membangun komunikasi antara karyawan dengan atasan. Untuk mengembangkan *hardskills* setiap individu membutuhkan pelatihan sesuai kebutuhan individu dan organisasinya di masa pandemi covid-19.

### 3. Kompetensi Social Cultural

Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu Pertama, Pengetahuan (*knowledge*) dari sisi kognitif misalnya kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi cara belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Pengetahuan didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan–pelatihan atau kursus–kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Kedua, Pemahaman (*understanding*) tentang karakteristik dan kondisi sesuai kebutuhan organisasi. Ketiga, Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatannya, memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail serta memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Keempat, Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang sudah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dan tercermin dalam pelaksanaan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis serta lain lain). Kelima, Sikap (*attitude*) Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan dari luar. misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, kebijakan *work from home* atau *work from office*. Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat. *Attitude* merupakan elemen penting bagi citra perusahaan/organisasi. Keenam, Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi.

Model kompetensi dari Spencer & Spencer (1993) masih diterima dan dikembangkan dalam aktifitas organisasi, sebagai berikut :



Gambar 1. Kompetensi Model Gunung Es Dan Model Lingkaran Terpusat  
Sumber: *Competence of work, (Spencer & Spencer, 1993, p. 11)*

Kompetensi budaya digambarkan sebagai 'perilaku, sikap, dan kebijakan yang mempunyai kesamaan dalam suatu sistem, lembaga, atau di antara profesional dan memungkinkan bekerja secara efektif dalam situasi lintas budaya, demikian menurut Ellen Grote, PhD untuk *Indigenous Higher Education Advisory Council (IHEAC)* pada Agustus 2008.<sup>38</sup> Prinsip-prinsip kompetensi budaya, masyarakat pribumi Australia diposisikan secara unik oleh pengalaman sejarah, kolonial, sosial, politik, budaya, ekonomi dan kontemporer mereka. konsep yang dapat dilihat sebagai prekursor yang berkontribusi pada pengembangan kerangka kerja *Competency Cultural (CC)*, yaitu kesadaran budaya, keamanan budaya, penghormatan budaya dan keselamatan budaya serta gagasan terbaru tentang kompetensi transkultural yaitu kemampuan mengenali hambatan organisasi dan sistemik dan secara aktif mencari cara kreatif untuk mengatasi hambatan tersebut.

Tiga dimensi utama dalam CC terletak pada organisasi, sistem, dan praktisi individu.<sup>38</sup> ketiga faktor tersebut dapat menjadi penghalang pelayanan yang kompeten secara budaya apabila organisasi gagal dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan latar belakang *Culturally and Linguistically Diverse (CALD)* di tingkal manajerial, hambatan lainnya adalah sistem yang tidak berorientasi dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan klien CALD serta praktisi atau penyedia layanan individu yang tidak memiliki keterampilan untuk berkomunikasi dan terlibat secara efektif dengan klien yang berasal dari latar belakang CALD. Strategi yang tepat dengan membuat layanan tersedia di lokasi yang sesuai (LM Anderson et al., 2003), memberikan pelatihan CC bagi para praktisi pelayanan, melibatkan anggota masyarakat sebagai penghubung serta melibatkan anggota keluarga dalam proses pengambilan keputusan yang sesuai maupun pengalaman perendaman budaya bagi praktisi (Brach & Fraser, 2000). Pemahaman holistik dalam penanganan klien memuat faktor-faktor nilai budaya, kepercayaan dan cara hidup, politik dan hukum, kekeluargaan dan kemasyarakatan, faktor ekonomi, agama dan filsafat maupun pendidikan dan teknologi.

Sosiokultural merupakan *soft competence* yang berasal dari individu dan merupakan pondasi untuk menopang manajerial dan teknis. Kompetensi sosiokultural meliputi semua integritas dan manajemen diri, keteladanan dan kepeloporan, membangun budaya organisasi serta membangun karakter dan nasionalisme pelayanan publik. Suatu pelayanan yang efisien dan efektif perlu didukung dengan sumber daya aparatur yang andal dan kompeten agar setiap aparatur sebagai pemberi pelayanan harus membangun citra positif aparatur yang professional dan berdaya saing tinggi.

Coaching merupakan sarana membangun kompetensi ASN. Coaching diartikan sebagai hubungan komunikasi antara pegawai satu dengan lain sebagai rekan kerja atau mitra kerja (Rifai et al., 2020). Kompetensi sosiokultural diwujudkan melalui lingkungan internal seperti memotivasi sumber daya manusia, bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggap terhadap aspirasi dan dinamika

masyarakat. Rifai dkk menyarankan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengembangan kompetensi sosiokultural ASN dengan mempertimbangkan kondisi saat ini dalam penyelenggaraan pelayanan di tingkat kelurahan dan kecamatan.

Kompetensi sosiokultural adalah seperangkat kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik lintas budaya secara efektif. Oleh karena itu tujuan pengembangan kompetensi sosialkultural bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), Pertama, untuk mengembangkan kesadaran aparatur agar menguasai pengetahuan tentang keanekaragaman, kesetaraan dan kemartabatan manusia sebagai individu dan makhluk sosial dalam kehidupan masyarakat. Kedua, menumbuhkan sikap kritis, peka dan arif dalam memahami keragaman, kesederajatan dan kemartabatan manusia dengan landasan nilai estetika, etika dan moral dalam kehidupan masyarakat. Ketiga, memberikan landasan pengetahuan dan wawasan yang luas serta keyakinan aparatur sebagai bekal hidup bermasyarakat selaku individu dan makhluk sosial, mempraktekkan pengetahuan akademik dan keahliannya serta mampu memecahkan masalah sosial budaya secara arif. Keempat, memberikan pengetahuan dasar dan pengertian umum tentang konsep-konsep yang dikembangkan untuk mengkaji gejala-gejala sosial kebudayaan agar daya tanggap, persepsi dan penalaran aparatur dalam menghadapi lingkungan sosial budaya dapat ditingkatkan sehingga kepekaan aparatur dalam lingkungan sekitarnya menjadi lebih besar (Mubarak, 2012).

Kompetensi sosiokultural adalah kemampuan berbahasa dan memahami norma untuk berinteraksi antar budaya. Culture atau budaya adalah cara hidup atau sebagai konteks dimana kita ada, berpikir, merasakan dan berhubungan dengan orang lain. Budaya merupakan penghubung sekelompok masyarakat, maka kompetensi sosial kultural adalah kemampuan seseorang menunjukkan cara hidup, berpikir, merasakan dan bagaimana berhubungan atau berkomunikasi dengan orang lain (Zakirova et al., 2019). Secara khusus, kompetensi sosialkultural seseorang tergambar pada keterampilan, pengetahuan serta tingkah lakunya yang memperlihatkan pengetahuan dan profesionalismenya. Dengan demikian, sangat perlu adanya kompetensi sosiokultural bagi pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN). (*View of UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA / Civil Service Journal*, n.d.)

Sesuai UU ASN kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa “kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain (Sumardi, 2007). Spinger mengemukakan dalam buku *Social Competence in Children* menyatakan interaksi sosial menganggap bahwa tujuan dapat dicapai melalui interaksi dengan orang lain dengan menggunakan bahasa dan komunikasi nonverbal (Semrud-Clikeman, 2007). Sebagai kesimpulan kompetensi sosiokultural adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi ataupun berkomunikasi secara efektif dan efisien, membangun relasi dan kerjasama, menerima perbedaan dan menghargai hak-hak orang lain, sehingga seorang yang memiliki kompetensi sosial akan tampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian ini adakah penelitian kualitatif deskriptif, penelitian dilaksanakan pada Tanggal 8 Juni 2020. Metodologi yang digunakan adalah pencarian literatur atau dokumen yang relevan dengan pengurangan risiko bencana khususnya bencana non alam covid-19. Data yang diperoleh melalui google form yang disebar pada peserta seminar virtual dengan tema ‘Peran ASN dalam pengurangan risiko bencana non alam covid-19’. Formulir pendaftaran disebar secara acak pada group whatsapp dan pada saat

webinar berlangsung formular lainnya disebarikan untuk mengetahui masukan kehadiran peserta webinar dan masukan masukan dari peserta,

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mewujudkan suatu ketahanan nasional perlu dibangun kompetensi sosial kultural bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang bertujuan untuk Pertama, meningkatkan kesadaran aparatur dan memiliki pengetahuan tentang keanekaragaman, kesetaraan dan kemartabatan manusia sebagai individu dan makhluk sosial dalam kehidupan masyarakat. Kedua, menumbuhkan sikap kritis, peka dan kearifan dalam memahami keragaman, kesederajatan dan kemartabatan manusia dengan landasan nilai estetika, etika dan moral dalam kehidupan masyarakat. Ketiga, memberikan wawasan dan keyakinan kepada aparatur sebagai bekal hidup bermasyarakat, selaku individu dan mahluk sosial yang beradab dalam mempraktekkan pengetahuan akademik dan keahliannya serta mampu memecahkan masalah sosial budaya dengan kearifan lokal. Keempat, memberikan pengetahuan dasar dan pengertian umum tentang konsep-konsep yang dikembangkan untuk mengkaji gejala-gejala sosial kebudayaan agar daya tanggap, persepsi dan penalaran aparatur dalam menghadapi lingkungan sosial budaya dapat ditingkatkan sehingga meningkatkan kepekaan aparatur (Mubarak, 2012).

Culture atau budaya adalah cara hidup atau sebagai konteks dimana kita ada, berpikir, merasakan dan berhubungan dengan orang lain. Budaya merupakan penghubung sekelompok masyarakat, maka kompetensi sosila kultural adalah kemampuan seseorang menunjukkan cara hidup, berpikir, merasakan dan bagaimana berhubungan atau berkomunikasi dengan orang lain Kompetensi sosiokultural adalah kemampuan berbahasa dan memahami norma untuk berinteraksi antar budaya (Zakirova 2019),

Seseorang dikatakan memiliki kompetensi kultural haruslah dapat memperlihatkan pengetahuan serta tingkah laku kelompok masyarakat lain serta kultur pribadi dan profesionalnya untuk memperlihatkan kompetensi kulturalnya. Dengan demikian, sangat perlu adanya kompetensi sosiokultural bagi aparatur yaitu kompetensi yang dapat diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Sumardi (2007) mengemukakan bahwa “kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggungjawab sosial.

Pada awal terjadinya pandemic covid-19, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Tengah menyelenggarakan seminar secara virtual dengan tema “Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Pengurangan Risiko Bencana” yang pertama kalinya, data kepesertaan terangkum pada Tabel berikut:

Tabel 2 Kepesertaan webinar peran ASN dalam pengurangan risiko bencana

Jenis Jabatan	Pendaftar	Kehadiran
Fungsional	99 orang	97 orang
Struktural	5 orang	5 orang
Akademisi	7 orang	15 orang

Sumber: Google form pendaftaran dan presensi kehadiran

Terbatasnya kapasitas ruang zoom menyebabkan formulir segera ditutup setelah sehari kemudian dan diperoleh data bahwa terdapat 99 orang berasal dari jabatan fungsional dan sebanyak 5 orang berasal dari jabatan structural dan 7 orang peserta dari akademisi. Hasil ini memperlihatkan bahwa seluruh peserta adalah sumber daya aparatur yang tertarik untuk mengikuti webinar tentang upaya pengurangan risiko bencana non alam covid-19. Pembicara webinar yang mempunyai kapasitas terkait tema adalah guru besar Fakultas Kesehatan

Masyarakat Universitas Hasanuddin, Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan Widyaiswara badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Strategi dalam upaya pengurangan risiko bencana nonalam dengan meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur sehingga dapat berfungsi ditengah masyarakat dan memberikan pelayanan publik yang memuaskan. Kompetensi yang perlu dikembangkan adalah kompetensi sosial kultural untuk mengkomunikasikan tentang kebijakan pemerintah dalam penanganan covid-19. Aparatur Sipil Negara juga sekaligus menjadi role model dalam penerapan protokol kesehatan untuk meminimalisir angka penularan.

## KESIMPULAN

Dengan segala keterbatasan dan merupakan pengalaman pertama untuk menyelenggarakan kegiatan secara virtual, dapat ditarik beberapa kesimpulan dengan rincian yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan peserta webinar

Kemintaan	Alasan Mendaftar	Kepuasan	Tanggapan
Menambah Wawasan	12	Kurang	-
Ingin mengetahui pelaksanaan webinar	7	Cukup	4
Tema menarik	82	Baik	113

Minat untuk mengikuti kegiatan webinar dapat diketahui saat link google form pendaftaran yang berisi beberapa pertanyaan lalu disebarikan ke group whatsapp forum diskusi widyaiswara, group jabatan fungsional dokter gigi dan group mahasiswa doktoral Universitas Hasanuddin. Pertama kali BPSDMD akan menyelenggarakan kegiatan berbasis daring dan hanya menyiapkan kapasitas 100 orang.

Hasil formulir yang dikembalikan terdapat tiga kelompok jabatan ASN dan berdasarkan alasan mendaftarkan diri pada kegiatan webinar pengurangan risiko bencana diidentifikasi tiga kategori yaitu kategori satu untuk menambah wawasan sebanyak 12 orang yang antara lain menyatakan ingin “memperluas wawasan dan menambah pengetahuan”. Kategori yang kedua adalah alasan ingin mengetahui pelaksanaan webinar sebanyak 7 orang yang salah satu memberikan pernyataan bahwa “ingin mendapatkan pengalaman tele meeting selama WFH dengan menggunakan webinar” dan kategori yang ketiga mengatakan tema yang menarik yakni peran ASN dalam pengurangan risiko bencana sebanyak 82 orang yang diwakilkan dari pernyataan “memperkuat pemahaman tentang kompetensi dan peran ASN ditengah pandemic Covid-19” yang lain menyebutkan “ingin mengetahui informasi tugas ASN ditengah2 pandemic ini sehingga mampu melaksanakan tugas ASN sebaik mungkin”.

Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan ASN untuk mengambil peran dalam pengurangan risiko bencana non alam covid-19. Pengembangan kompetensi ini dapat menjadi jawaban atas tantangan peningkatan kompetensi *social cultural* melalui pelatihan terintegrasi untuk menumbuhkan sikap perilaku tangguh bencana. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, H., Agustina, S., & Subhani, A. (2019). Penguatan Kesiapsiagaan Stakeholder dalam Pengurangan Risiko Bencana Alam Gempabumi. *Geodika: Jurnal Kajian Ilmu Dan*

- Pendidikan Geografi*. <https://doi.org/10.29408/geodika.v3i1.1476>
- Hadi, S. (2020). Pengurangan risiko pandemi covid-19 secara partisipatif: suatu tinjauan ketahanan nasional terhadap bencana. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.109>
- Indonesia, P. R. (2020). Keppres No. 12 Thn 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 Sebagai Bencana Nasional. *Fundamental of Nursing*, 01, 18=30.
- Presiden, U., Rahadi, D. R., & Presiden, U. (2021). *Pengembangan Kompetensi di Masa Pandemi COVID 19*. 04, 72–83.
- Prihananto, F. G. (2013). Kapasitas Masyarakat Dalam Upaya Pengurangan Risiko Bencana Berbasis Komunitas (Prbbk) Di Desa Wonolelo Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul. *Jurnal Bumi Indonesia*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana*. (2007).
- United Nations. (2005). International Strategy for Disaster Reduction Hyogo Framework for Action 2005-2015: Building the Resilience of Nations. *World Conference on Disaster Reduction (A/CONF.206/6)*.
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara / Civil Service Journal*. (n.d.). Retrieved October 26, 2021, from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/68/111>
- Village, S. C., Java, W., Permana, I., Dewi, R., Budhiana, J., Mariam, I., Novianty, L., Utami, R. N., Sanjaya, W., Rahman, A., & Ede, L. (2021). *Socio-Cultural Approach on Disaster Risk Management of*. 1(4), 136–142.