

KOLABORASI LINTAS SEKTORAL DALAM KESIAPSIAGAAN BENCANA BANJIR STUDI KASUS DI KABUPATEN ACEH TAMIANG

Azis Bustari¹, Laksono Trisnantoro², Mubasysyir Hasanbasri³

ABSTRACT

BACKGROUND: Massive flood occurred in 85% of the Aceh Tamiang neighborhood in 2006. It occurred in almost villages in the district. The impact of the flood on the public health depends on the vulnerability and type of the flood. The morbidity rate of some diseases had increased during the flood. The cross-sectoral collaboration is applied on some reasons and as an effort to collaborate various sectors which exchange information, resources, activities, and other capabilities in order to attain their goals. The expected outcomes can not be attained by those organizations or sectors when they work separately.

OBJECTIVE: The research aimed at identifying how the cross-sectoral collaboration was applied in Aceh Tamiang District in the effort of flood disaster mitigation and preparedness.

METHOD: The research employed an explorative-case study design. The research subjects were the officers having crucial roles in the process of flood disaster mitigation and preparedness. Samples were gathered through purposive sampling. Data were collected through in-depth interview, documentation study and direct observation. The data were validated by triangulation among the resource, method and data.

RESULT AND DISCUSSION: The commando leadership style of the Disaster Management Head was able to influence and motivate all institutions in government and private sectors. The communication among authoritative institutions was still weak and difficult due to lack of appreciation of the institutions, and sectoral egoistic factor and birocracy culture. The local government communicated the information and policy through formal meeting and dialogue. Simple organization structure and machinery birocracy did not work well optimally in the effort of flood mitigation. Public involvement in formulating the local policy was still low.

CONCLUSION: Commando leadership style and lack of harmony in the communication among institutions due to sectoral ego and birocracy arrogance made the simple structure and machinery birocracy not work optimally in the disaster mitigation. The public involvement was still low in formulating local policy on disaster.

KEYWORDS: collaboration, leadership, organization, communication, flood.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, bencana telah menjadi isu menarik hingga saat ini di hampir semua aspek kesehatan masyarakat dan sistem kesehatan. Bencana alam selalu mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan manusia, serta bencana mengakibatkan peningkatan kerugian secara ekonomi di masyarakat.

Salah satu jenis banjir berbahaya yang dapat menimbulkan dampak yang sangat parah bagi kehidupan manusia adalah banjir bandang. Banjir bandang adalah banjir besar yang terjadi secara tiba-tiba dan dalam waktu yang singkat. Penyebab utama banjir bandang ini adalah kondisi atau struktur fisik aliran sungai (Biogeophysics) dan hujan deras yang berlangsung lama. Tanggal 21 Desember 2006 terjadi bencana alam banjir bandang di Kabupaten Aceh Tamiang akibat luapan air sungai Tamiang yang disebabkan oleh curah hujan yang tinggi yang terjadi terus menerus di Daerah Aliran Sungai (DAS) sehingga meluap mengakibatkan air menggenangi areal pemukiman penduduk setinggi 1 s/d 4 meter, menghanyutkan rumah-rumah penduduk, menghanyutkan batang-batang pohon, merusak bangunan dan sarana prasarana umum termasuk bangunan kesehatan seperti Puskesmas, Gudang farmasi Dinas Kesehatan, Polindes dan Pustu, dan putusnya sarana transportasi darat dan komunikasi.

Secara umum banjir bandang yang melanda Aceh Tamiang tahun 2006 terjadi sekitar 85 % dari wilayah pemukiman penduduk dan terjadi hampir di seluruh desa, dari 212 desa yang ada hanya 21 desa yang tidak tergenang banjir. Potensi utama bencana yang ada di Kabupaten Aceh Tamiang adalah Bencana Banjir yang terjadi hampir setiap tahunnya pada musim penghujan. Daerah rawan bencana banjir di Kabupaten Aceh Tamiang adalah pada daerah pemukiman penduduk di sepanjang Daerah Aliran Sungai (DAS) Tamiang yang melewati 10 Kecamatan dari 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Aceh Tamiang.

Dalam bencana banjir, resiko meningkatnya gangguan mental dan penyebaran berbagai penyakit infeksi menular Fecal-Oral juga menjadi ancaman yang serius. Berbagai penyakit tersebut antara lain, diare non spesifik, kolera, kriptosporidiosis, poliomyelitis, rotavirus, dan tifus / demam paratipus. Penyakit *Vector Borne Disease* dan *Rodent Borne Disease* juga menjadi ancaman yang serius dalam bencana banjir.

Kolaborasi lintas sektoral terjadi karena berbagai alasan, diantaranya saat ini kita hidup di dunia yang saling berbagi kekuasaan, banyak kelompok dan organisasi yang terlibat di dalamnya, dipengaruhi oleh kekuasaan masing-masing, atau memiliki sebagian tanggung jawab dan kekuasaan untuk bertindak terhadap tantangan

atau masalah yang ada di masyarakat. Hal ini sesuai dengan pengertian dari kolaborasi yaitu suatu upaya yang dilakukan untuk menghubungkan berbagai organisasi / sektoral yang saling berbagi informasi, sumber daya, kegiatan-kegiatan, serta kemampuan lainnya untuk mencapai tujuan bersama dimana hasil yang diinginkan tidak dapat dicapai oleh masing-masing organisasi/sektoral tersebut secara terpisah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan rancangan studi kasus (*case study*) di Kabupaten Aceh Tamiang provinsi Nanggro Aceh Darusallam. Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara mendalam, pengamatan langsung, dan pemanfaatan dokumentasi (Moleong, 2004). Jenis studi kasus yang akan dilakukan bersifat studi eksploratif. Adapun informasi yang akan digali mencakup kebijakan, pengelolaan organisasi, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi dalam konteks kolaborasi lintas sektoral.

Subjek penelitian adalah orang-orang yang memiliki peranan penting dalam proses penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana banjir di Kabupaten Aceh Tamiang yaitu Kepala Dinas Kesehatan, Direktur RSUD Kabupaten Aceh Tamiang, Ketua Bappeda, Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Kepala Dinas Sosial, dan Ketua Satuan Pelaksana (SATLAK)

penanggulangan bencana, dan Ketua Palang Merah Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan secara *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa subjek adalah sekelompok orang yang memiliki informasi yang dibutuhkan, juga merupakan sekelompok orang yang paling tahu tentang apa yang diinginkan peneliti dan akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi yang akan diteliti.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode wawancara mendalam dan teknis wawancara yang digunakan adalah open-ended dan wawancara yang terfokus. Pengumpulan data sekunder, dilakukan dengan cara studi dokumentasi dan rekaman arsip-arsip organisasi serta melakukan observasi langsung.

Analisis data dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari sumber data primer dan sekunder. Hasil rekaman wawancara mendalam dicatat kembali dalam bentuk kata perkata (*transkripsi*), kemudian dibuat kedalam satu transkrip dan laporan kasus. Setelah setiap wawancara mendalam berakhir, dilakukan analisis awal untuk mendata semua informasi yang penting.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan

1.1. Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan komando tetapi tidak otoriter yang

diperlihatkan oleh Sekretaris Daerah selaku ketua pelaksana SATLAK mewakili Bupati Aceh Tamiang ternyata mampu mempengaruhi dan memotivasi semua lembaga / SKPD terkait baik dari sektor pemerintahan ataupun swasta. Hasil penelitian juga menunjukkan kepada kita bahwa gaya kepemimpinan komando yang diterapkan oleh ketua SATLAK tidaklah mencerminkan pola komando seperti dalam tata kelola ketentaraan / militerisme.

Asumsi ini dibuktikan oleh beberapa komentar responden penelitian yang mengatakan bahwa pada masa tanggap darurat bencana tersebut, pimpinan SATLAK ini masih mau mendengarkan saran atau ide-ide dari lembaga / SKPD terkait baik itu yang disampaikan secara formal saat rapat koordinasi di posko SATLAK ataupun secara informal. Pengambilan keputusan yang tidak gegabah dan perintah yang tegas, jelas saat menjabarkan Tupoksi lembaga / SKPD terkait serta sikap yang fleksibel semakin memperkuat gaya kepemimpinan ketua SATLAK yang pada akhirnya mampu meningkatkan efektivitas

kolaborasi lintas sektoral selama penanggulangan bencana banjir bandang tahun 2006 di Kabupaten Aceh Tamiang.

Gambaran gaya kepemimpinan seperti tersebut diatas, menunjukkan salah satu gaya kepemimpinan moderen saat ini yaitu *Task Style* dimana seorang pemimpin mengorganisasikan dan menentukan peran bagi para anggota kelompok kerja, pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan anggota, kapan, dimana, serta bagaimana mereka harus mengerjakannya. (Luthans, 2006). Namun demikian pendekatan kepemimpinan yang fleksibel juga diperlukan, bahkan Charles Wise (*Cit William & Gregory*, 2006) menyarankan bahwa meskipun gaya kepemimpinan komando dan kontrol mendominasi, seorang pemimpin juga harus memiliki sifat fleksibelitas yang tinggi dan kemampuan yang cepat untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan yang dinamis karena fleksibelitas menjadi salah satu kebutuhan utama bagi seorang pemimpin dalam kondisi bencana untuk meningkatkan efektifitas kolaborasi interorganisasi.

Harapan gaya kepemimpinan di masa yang akan datang bukanlah sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Menurut Handoko (2008) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan partisipatif, gaya ini secara aktif melibatkan bawahan / lembaga terkait dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan / lembaga dan tugas. Menurut Bryson & Crosby (2006), untuk mengoptimalkan efektifitas kolaborasi lintas sektoral, seorang pemimpin harus mampu memahami dua peran kunci utama dalam kepemimpinan yaitu pertama *sponsorship*, dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki cukup prestise, otoritas, dan akses terhadap berbagai sumber daya dan mampu memberdayakan sumber daya tersebut atas nama kolaborasi. Kedua adalah *champions*, yaitu kemampuan dalam memfokuskan perhatian pada kolaborasi dan menjaga serta menggunakan ketrampilan proses kolaborasi untuk mempercepat pencapaian tujuan bersama. Handoko (2008), juga menyebutkan

bahwa dalam penelitian-penelitian teori motivasi sebelumnya juga mendukung bahwa pada kondisi tertentu pendekatan partisipatif sebagai yang ideal dan lebih efektif. Demikian pula bahwa pendekatan otokratik atau militeristik dengan sistem komandonya dibawah kondisi tertentu, pada kenyataannya lebih efektif dibanding pendekatan lainnya.

2. Komunikasi Organisasi

2.1. Komunikasi Keatas dan Kebawah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kondisi tanggap darurat bencana, komunikasi yang terjalin antara pimpinan SATLAK dengan semua lembaga / SKPD terkait didominasi oleh komunikasi langsung secara lisan, terutama ketika rapat koordinasi antar lembaga yang hampir setiap malam dilakukan di posko SATLAK. Bila berada di lapangan, komunikasi lisan secara langsung menggunakan media HP dan radio panggil yang bekerja sama dengan RAPI dan ORARI. Demikian pula halnya dengan pola komunikasi antara lembaga / SKPD terkait dengan pimpinan SATLAK, pada kondisi tanggap darurat bencana

juga lebih sering menggunakan komunikasi lisan, baik itu menggunakan HP atau radio panggil atau komunikasi langsung saat bertatap muka dengan pimpinan SATLAK.

Pada kondisi paska bencana dalam rangka upaya kesiapsiagaan bencana kedepannya, mulai ada komunikasi secara tertulis kepada pimpinan daerah atau dengan lembaga / SKPD terkait dengan kewenangan yang sama. Komunikasi tertulis dengan surat resmi tersebut dilakukan ketika lembaga / SKPD terkait termasuk juga BPBD akan menyampaikan dan atau meminta sesuatu kepada Bupati sebagai kepala daerah. Komunikasi secara tertulis itu juga digunakan untuk saling berkoordinasi antar lembaga, seperti akan mengadakan suatu kegiatan atau mengundang pimpinan lembaga lain untuk menghadiri kegiatan-kegiatan tertentu yang berhubungan dengan upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana.

Komunikasi adalah salah satu dinamika penting dalam perilaku organisasi, tetapi terkadang jarang dipahami sepenuhnya. Dalam prakteknya, komunikasi yang efektif

merupakan prasyarat dasar untuk mencapai strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, tetapi hal tersebut tetap menjadi salah satu masalah terbesar yang dihadapi manajemen modern saat ini.

Terry dan Franklin (2003), mengatakan bahwa komunikasi memainkan peranan penting dalam keefektifan manajerial dan organisasi. Pada sisi lain, komunikasi yang tidak efektif dikatakan sebagai akar semua permasalahan dalam organisasi. Menurut Luthans (2006) bahwa bentuk komunikasi yang paling ideal adalah komunikasi lisan dan langsung serta saling bertatap muka. Komunikasi ini memberikan umpan balik yang sangat cepat dan menguji seberapa baik informasi dapat dipahami. Selain itu, memungkinkan kelompok dalam komunikasi dapat mengamati isyarat bahasa tubuh dan nada suara.

Hal senada juga disampaikan oleh Terry dan Franklin (2003), bahwa komunikasi organisasi harus juga mempertimbangkan sisi efisiensi dan efektifitasnya. Komunikasi yang efisien adalah upaya meminimalkan waktu dan biaya dalam proses pertukaran informasi.

Komunikasi dapat dianggap efisien jika pesan telah dikirim melalui saluran yang lebih murah daripada jalur alternatif lainnya. Sedangkan komunikasi akan efektif diawali dari sumber informasi, proses pengiriman, dan penerimaan informasi yang akurat serta adanya pemahaman dari kedua pihak terhadap pesan yang disampaikan. Akhirnya efektifitas komunikasi tersebut dinilai dari pengambilan keputusan untuk melakukan tindakan yang tepat setelah selesai dari pertukaran pesan/informasi.

2.2. Komunikasi Kesamping

Komunikasi antar lembaga / SKPD yang memiliki kewenangan yang sama masih dianggap sangat kurang sekali dan bahkan terkesan agak sulit dalam menjalin komunikasi yang baik diantara lembaga / SKPD yang memiliki kewenangan yang sama tersebut. Hal ini dikarenakan masih kurang sekali sikap untuk saling menghargai komunikasi antar lembaga yang satu level ini, faktor ego sektoral dan budaya tatanan administrasi pemerintahan yang masih sangat kuat melihat cap / stempel lembaga membuat komunikasi antar lembaga

menjadi kaku dan terkesan sangat birokratik.

Budaya yang berkembang ini tanpa disadari telah mempengaruhi psikologis kelembagaan, khususnya psikologis orang-orang tertentu yang diberi kesempatan memangku jabatan sebagai Kepala Dinas SKPD atau Kepala Badan. Ketakutan secara psikologis akan terjadi bila suatu kegiatan akan berlangsung dan yang mengundang untuk hadir pada kegiatan tersebut adalah Bupati sebagai kepala daerah atau Sekretaris Daerah sebagai orang yang menduduki jabatan eselon tertinggi di pemerintahan daerah. Kondisi sebaliknya akan terjadi bila komunikasi terjadi pada jalur lembaga / SKPD yang memiliki kewenangan yang sama, akan muncul sikap acuh tak acuh karena ketiadaan hubungan langsung dengan Bupati atau Sekretaris Daerah.

Bagi individu / lembaga, komunikasi dengan rekan kerja atau lembaga / SKPD lainnya yang memiliki kewenangan atau status yang sama, akan memberikan dukungan sosial kepada orang/lembaga tersebut. Orang / lembaga tersebut akan merasa lebih nyaman dengan dukungan rekan kerja atau lembaga partner

dari pada dukungan dari orang / lembaga yang ada di bawah atau diatas mereka. Hasil dari kondisi ini bisa berdampak baik atau buruk terhadap organisasi. Jika dukungan orang / lembaga lain yang satu level ditujukan dalam konteks koordinasi pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, maka komunikasi informal dan interaktif tentunya akan baik bagi organisasi. Sebaliknya, jika ada masalah dalam koordinasi kerja pada sekelompok orang atau lembaga-lembaga yang saling berhubungan, maka isi komunikasi informal dapat menjadi tidak relevan atau merusak fungsi organisasi. (Luthans, 2006)

2.3. Komunikasi Sektor Pemerintah dan Swasta Dengan Masyarakat

Pola komunikasi dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana, tidak hanya terjalin antar lembaga / SKPD di sektor pemerintahan dan swasta tapi komunikasi juga berlangsung antara sektor pemerintah dan swasta dengan masyarakat luas, khususnya dalam hal mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan pemerintah daerah terkait dengan upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana.

Hasil penelitian dalam hal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah mengkomunikasikan informasi dan kebijakan pemerintah daerah kepada masyarakat melalui pertemuan-pertemuan formal dan berdialog langsung dengan masyarakat. Tapi hal ini masih dirasakan kurang karena ketiadaan biaya operasional untuk turun kelapangan dalam rangka mensosialisaikan kebijakan dan berdialog langsung dengan masyarakat. Sektor swasta seperti LSM JKMA dan PMI juga telah menjalin komunikasi dengan masyarakat melalui pertemuan-pertemuan formal dengan mengundang masyarakat, tokoh-tokoh masyarakat, tokoh-tokoh agama, dan pemuda untuk datang ke balai desa atau kantor kecamatan. Di tempat itu, sektor swasta ini mensosialisasikan informasi - informasi terbaru tentang siaga bencana menggunakan brosur dan leaflet. Media komunikasi lainnya yang digunakan sektor pemerintah dan swasta untuk berkomunikasi dengan masyarakat luas adalah dengan memanfaatkan surat kabar lokal dan papan-papan peringatan dalam ukuran besar yang bertuliskan

“hati-hati daerah ini rawan bencana, tidak boleh mendirikan bangunan di kawasan ini”.

Mengembangkan komunikasi adalah proses yang dimulai dari menentukan pesan kunci yang akan disampaikan, gaya bahasa, waktu yang tepat kapan pesan tersebut akan disampaikan, dan siapakah yang akan menyampaikan pesan tersebut atau setidaknya siapa yang akan dikenal untuk menyampaikannya dalam hal ini seseorang yang ahli, terpercaya, dan disenangi. Terakhir adalah menentukan saluran/media komunikasi yang dapat langsung dan mudah di akses oleh masyarakat luas. (Kotler & Lee, 2007)

3. Pengorganisasian

3.1. Pembagian Tugas dan Struktur Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada saat bencana banjir bandang tahun 2006 di Kabupaten Aceh Tamiang, Sekretaris Daerah sebagai ketua SATLAK yang dalam hal ini mewakili Bupati Aceh Tamiang secara langsung menetapkan dan memerintahkan tugas sesuai Tupoksi dasar masing-masing lembaga/SKPD di jajaran pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang yang terlibat langsung dalam

penanggulangan bencana. Padahal penjabaran Tupoksi antar lembaga / SKPD yang terlibat dalam upaya penanggulangan bencana tersebut telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Aceh Tamiang Nomor: 403/360/2005. Namun kenyataannya implementasi dilapangan belum optimal seperti yang diharapkan dalam Surat Keputusan tersebut, hal ini terjadi karena rendahnya kepedulian dan kepatuhan pimpinan lembaga/SKPD terkait terhadap Tupoksi lembaga yang telah ditetapkan oleh Bupati dalam Surat Keputusannya. Hal ini terbukti dari pernyataan dibawah ini :

“Ya, memang SK Bupati tahun 2005 tentang tim SATLAK penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi itu memang ada, tetapi dalam pelaksanaannya dilapangan saat bencana itu kembali lagi kepada kepala masing-masing lembaga yang terlibat tersebut, harusnya kalau yang namanya “bapak” kita sudah perintah seperti itu ya harus dilaksanakan,

kan begitu.”
(Responden – 3)

“Kita lihat di situasi bencana seperti itu malah lembaga-lembaga tersebut banyak yang tidak bekerja ketimbang yang bekerjanya pak”
(Responden – 2)

Pembagian tugas antar lembaga yang telah diatur dalam Surat Keputusan Bupati Aceh Tamiang Nomor: 403/360/2005 dan diperkuat dengan instruksi langsung Sekretaris Daerah saat bencana, menunjukkan kepada kita adanya suatu kontrol keputusan sentralistik pada Strategi Apek yang dalam hal ini adalah Bupati dan Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Struktur organisasi seperti ini Mintzberg (1979) menyebutnya sebagai *simple structure*, dimana terlihat jelas bahwa struktur sederhana sebagai sebuah organisasi yang datar. Hampir semua orang dalam struktur sederhana tersebut hanya bertanggung jawab pada sebuah puncak strategi satu orang yang berperan sebagai pusat komando dan kewenangan dalam pengambilan keputusan tersentralisasi hanya pada orang tertentu saja.

Struktur sederhana sebenarnya merupakan bentuk dari departementalisasi/struktur fungsional, merupakan hal yang umum dalam organisasi-organisasi besar maupun kecil. Bateman & Snell (2007) menyebutkan bahwa para manajer mengembangkan keahlian fungsional tetapi mereka tidak memiliki pengetahuan pada area fungsional lainnya, mereka akan menjadi spesialis namun bukan generalis. Hal ini akan menimbulkan perselisihan di antara unit-unit fungsional (antar lembaga) dan kegagalan komunikasi serta koordinasi. Singkatnya dapat dikatakan bahwa walaupun diferensiasi fungsional bisa terjadi, tetapi integrasi fungsional antar unit/lembaga mungkin tidak akan terjadi. Kenyataan ini terungkap dari pernyataan responden di bawah ini :

“Koordinas antar lembaga ini masih kurang sekali ya, kemudian pemikiran/persepsi kita ini enggak sama dan lebih sulitnya lagi terkadang mereka itu hanya mampu berpikir menurut bidang/sector mereka saja tidak secara menyeluruh dan

terintegrasi”
(Responden – 7)

Konsekuensi logis dari struktur fungsional ini paling tepat diterapkan dalam lingkungan yang sederhana dan stabil (Bateman & Snell, 2007). Berbeda halnya bila kondisi lingkungan organisasi berubah dengan cepat (misalnya dalam kondisi bencana), maka struktur sederhana ini pada umumnya akan sulit beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan lingkungan yang dinamis tersebut. Oleh karena itu sebuah lingkungan organisasi yang dinamis membutuhkan model struktur organisasi organik (Robbins, 1994). Model organisasi organik ini menurut Gibson, *at all* (2003), berusaha untuk memaksimalkan tingkat kepuasan, fleksibilitas, pengembangan organisasi, dan pendelegasian kewenangan yang optimal. Komunikasi mengalir keseluruhan jaringan organisasi dan tidak hanya terbatas pada rantai komunikasi komando saja. Pengambilan keputusan, kontrol, dan proses penetapan tujuan menjadi terdesentralisasi dan berbagi kepada semua tingkatan organisasi.

3.2. Birokrasi Mesin vs Birokrasi Profesional

Uraian Tupoksi yang tergambar jelas dalam Surat Keputusan Bupati Aceh Tamiang memberikan sebuah gambaran tentang sistem birokrasi mesin dengan uraian tugas yang sudah distandarisasikan oleh tim ahli (*Team Tank*) atau *Teknostruktural* yang mendukung kinerja Bupati di jajaran pemerintahan. Standardisasi, itulah konsep inti yang mendasari semua birokrasi mesin. Birokrasi mesin mempunyai tugas operasi yang bersifat sangat rutin, peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sangat diformalisasi, tugas-tugas yang dikelompokkan pada departemen-departemen fungsional, otoritas yang disentralisasi, pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando, dan struktur administrasi yang kompleks. Inilah operasional dari model Mintzberg yang dinamakan model struktur organisasi mekanistik (Winardi, 2009), dimana menurut Gibson, *at all* (2003) model organisasi mekanistik tersebut memiliki empat prinsip utama dalam pengorganisasiannya yaitu prinsip spesialisasi, prinsip kesatuan arah dalam pekerjaan, prinsip

kewenangan dan tanggung jawab, dan prinsip rantai skalar yaitu rute untuk semua komunikasi vertikal dalam organisasi mengikuti rantai komando.

Gibson, *at all* (2003) juga menyebutkan bahwa model organisasi mekanistik ini selalu berusaha untuk memaksimalkan efisiensi dan produksi. Hal ini menarik untuk kita cermati dalam struktur organisasi formal pemerintahan di Kabupaten Aceh Tamiang dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana banjir dimasa mendatang. Bagaimana mungkin lembaga/SKPD di sektor pemerintahan mampu untuk mencapai nilai produksi tertinggi atau dalam kata lain menjalankan secara optimal semua Tupoksi kelembagaan apabila tidak di dukung dengan pembiayaan dan sumber anggaran yang maksimal dari APBD atau sumber anggaran yang hanya mengandalkan APBD saja. Ketidakmampuan anggaran operasional masing-masing lembaga/SKPD terkait ini jelas menjadi salah faktor penyebab penting tidak berjalannya implementasi dari Surat Keputusan Bupati Aceh Tamiang Nomor: 403/360/2005 dan

tidak siapnya pemerintah daerah Kabupaten Aceh Tamiang dalam menghadapi kemungkinan bencana banjir dimasa mendatang. Manifestasi nyata yang membuktikan hal ini dapat kita lihat dari pernyataan responden di bawah ini :

"Ketika bencana 2006 itu memang Pemda tidak punya anggaran yang cukup ya untuk penanggulangan bencana tersebut dan sampai tahun anggaran 2010 ini belum ada pos anggaran khusus untuk penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana di setiap lembaga/SKPD terkait. Memang anggaran untuk bencana di tahun 2010 ini ada ya, tapi dana tersebut dialokasikan hanya untuk menghidupkan lembaga BPBD yang baru dibentuk itu belum untuk program-program strategis di BPBD. " (Responden – 7)

"Anggaran tahun 2010 untuk BPBD memang sudah ada dari APBK sebesar Rp.615.064.966, dana tersebut rencananya akan

digunakan untuk kebutuhan penyediaan kantor BPBD, mobiler kantor, dan cadangan dana tanggap darurat bencana.”
(Responden – 3)

Menurut Mintzberg (1979), kelemahan utama dari birokrasi mesin ini adalah sebagai berikut : spesialisasi keahlian menyebabkan timbulnya konflik-konflik antara subunit / konflik antar lembaga, tujuan unit-unit fungsional mengalahkan tujuan menyeluruh dari organisasi, andaikan muncul kasus-kasus yang tidak sesuai dengan peraturan/standard yang berlaku maka tidak ada peluang untuk melakukan modifikasi, hanya efisien selama unit-unit organisasi tersebut menghadapi masalah-masalah yang sebelumnya pernah dialami karena hal ini telah tersedia pada peraturan/standarisasi kerja dan ketentuan pemecahan masalah yang telah diprogramkan sebelumnya. Kelemahan-kelamahan ini membuktikan kepada kita bahwa birokrasi mesin yang diterapkan dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana di Kabupaten Aceh Tamiang tidak berjalan

sesuai yang diharapkan. Manifestasi nyata yang dapat membuktikan hal tersebut adalah implementasi pekerjaan yang masih terlihat tumpang tindih, munculnya ego sektoral, koordinasi/komunikasi antar lembaga/SKPD yang buruk, dan kewenangan serta pendelegasian tugas yang tidak optimal. Bukti nyata yang dapat kita lihat dari hasil penelitian tentang hal tersebut adalah sebagai berikut :

“Harusnya ini kerjaan tim SAR, PMI, TNI, atau Polri. Sedangkan saya dan teman-teman Dinkes lainnya enggak punya keahlian dalam hal mengevakuasi korban banjir seperti itu apa lagi harus bawa speedboard bisa-bisa kami mati konyol jugakan” (Responden – 1)

“Susahnya itu waktu kita mau menghubungi kepala-kepala lembaga/SKPD tersebut orangnya enggak ada di tempat, akhirnya yang kita jumpai ya staf-stafnya saja tapi tetap saja mereka tidak berani ambil keputusan karena tidak punya

wewenang apapun”
(Responden – 3)

“Ada orang-orang tertentu yang menganggap bahwa lembaganya lebih hebat dan lebih penting dari lembaga lainnya, kalau kita menyebutnya ego sektoral ya”
(Responden – 4)

“Dalam kondisi normal seperti sekarang ini, enggak didengarpun oleh mereka apa yang kita sampaikan, asumsi mereka apa pula anda atur-atur kami, andakan selevel dengan kami”
(Responden – 5)

“Kalau seseorang sudah beranggapan bahwa hanya dia dan lembaganya saja yang paling hebat, paling penting, dan paling berperan jadinya susah untuk bisa bekerja sama dengan lembaga lainnya karena bagi mereka lembaga lainnya itu enggak ada apa-apanya”
(Responden – 6)

Oleh karena struktur sederhana dengan birokrasi mesin jelas tidak dapat berjalan secara

optimal dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan banjir di Kabupaten Aceh Tamiang karena begitu banyaknya kendala-kendala yang ditemukan dilapangan, maka tidak ada salahnya jika kita mencoba untuk membuat suatu inovasi dalam pengorganisasian untuk mengoptimalkan kolaborasi lintas sektoral dalam upaya kesiapsiagaan bencana banjir pada masa mendatang di Kabupaten Aceh Tamiang. Sistem tata kelola pengorganisasian kedepan hendak dalam bentuk birokrasi profesional dengan struktur organisasi matriks.

Mintzberg (1979), menyebutkan bahwa birokrasi profesional ini akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mempekerjakan spesialis yang sangat terlatih bagi *operating core*nya, sambil tetap memperoleh efisiensi dari standarisasi, karena model birokrasi ini menggabungkan standarisasi dengan kewenangan yang terdesentralisasi. Menurut Robbins (1994), kekuatan desain ini terletak pada *operating core*/para pekerja karena desain birokrasi ini mempunyai kemampuan kritis yang dibutuhkan organisasi dan

mempunyai otonomi penuh yang diberikan melalui desentralisasi kewenangan dimana pihak manajemen puncak harus rela mengorbankan tingkat kontrolnya yang cukup besar, desentralisasi ini penting untuk fleksibilitas dan kecepatan dalam pengambilan keputusan. Birokrasi ini juga memungkinkan orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan dan ketrampilan tinggi, serta kebutuhan kuat akan otonomi untuk bertahan bahkan berkembang pada sebuah organisasi besar dengan lingkungan yang stabil dan kompleks. Bagi para profesional yang kompeten dan sangat serius melaksanakan tugas mereka, struktur ini dapat menghasilkan kinerja tinggi dalam pekerjaan. (Winardi, 2009)

Bila kita mengkombinasikan birokrasi profesional dan struktur organisasi matriks tentunya hal ini diharapkan akan dapat menjawab tantangan besar organisasi untuk dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang dinamis dan cenderung tidak stabil seperti dalam kondisi bencana alam. Issue desentralisasi kewenangan menjadi hal penting dalam hal ini, khususnya dalam menghadapi lingkungan

organisasi yang terus berubah-ubah dengan cepat dan keputusan juga harus diambil dengan cepat dan tepat.

Karakteristik yang paling nyata dari struktur matriks adalah bahwa struktur itu mematahkan konsep kesatuan komando sebagai sebuah landasan utama sistem birokrasi, dimana setiap pegawai/unit/lembaga hanya mempunyai satu atasan untuk tempatnya melapor (Mintzberg, 1979). Bateman dan Snell (2007) menyebutkan bahwa struktur organisasi matriks adalah suatu bentuk struktur organisasi yang menggabungkan bentuk struktur fungsional dengan struktur divisi. Dimana setiap Staf/karyawan dalam struktur matrik mempunyai dua orang atasan yaitu manager fungsional/kepala lembaga/SKPD dan manager divisi/proyek. Masing-masing manager proyek menarik staf/karyawan dari setiap area fungsional untuk membantu satu kelompok tim proyek. Staf/karyawan yang bekerja untuk proyek tersebut memberikan laporannya kepada masing-masing manager proyek sekaligus kepada manager area fungsional mereka. Dalam hal kewenangan antar

manager, Robbins (1994) mengatakan bahwa kewenangan dibagi antara kedua orang manager tersebut. Manager proyek memiliki kewenangan penuh terhadap staf/karyawan area fungsional yang menjadi anggota tim proyeknya. Keputusan seperti promosi dan jenjang karir, rekomendasi gaji, dan insentif tahunan untuk setiap staf/karyawan secara spesifik tetap menjadi tanggung jawab manager fungsional/kepala lembaga.

Menurut Bateman dan Snell (2007), keuntungan potensial yang utama dari struktur matriks ini adalah tingkat fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan organisasi yang selalu dinamis. Keunggulan berkolaborasi juga terlihat nyata dalam organisasi matriks dimana nilai kerja sama akan terlihat sangat nyata, dimana dalam proses kerja sama yang didalamnya manager dan partisipan mengembangkan rasa memiliki bersama atas pekerjaan yang sedang mereka lakukan tentunya hal ini akan menimbulkan ide-ide, partisipasi, dan komitmen yang lebih baik dari proyek untuk mencapai

hasil yang diinginkan bersama.

Robbins (1994) menambahkan lagi bahwa, kekuatan struktur matriks ini terletak pada kemampuannya untuk mengkoordinasikan kegiatan jika organisasi tersebut mempunyai banyak aktivitas kompleks dan saling ketergantungan. Struktur matriks juga memiliki kemampuan optimal untuk memberikan tanggapan yang cepat terhadap perubahan lingkungan dan memiliki cara-cara yang efektif untuk menyeimbangkan permintaan dari konsumen/masyarakat bagi penyelesaian proyek dan pengendalian biaya dengan kebutuhan organisasi serta pengembangan kemampuan teknis untuk masa yang akan datang. Struktur organisasi matriks juga memiliki sisi kelemahan, sama seperti struktur organisasi lainnya. Robbins (1994), menyebutkan bahwa melapor kepada lebih dari seorang atasan akan menimbulkan konflik peran dan harapan yang tidak jelas, seringkali ditemukan sikap tidak jelas siapa melapor kepada siapa, dan juga tidaklah mengherankan jika para manager proyek bertengkar hanya untuk

mendapatkan spesialis terbaik dari unit fungsional yang akan diperkerjakan dalam proyek-proyek mereka. Bateman dan Snell (2007), juga menyebutkan hal yang sama bahwa memberikan laporan kepada dua atasan akan dapat menciptakan situasi interpersonal yang sulit dan membingungkan, kecuali jika diambil langkah-langkah yang akan dapat mencegah terjadinya masalah-masalah tersebut. Langkah-langkah tersebut, Bateman dan Snell (2007) menyebutnya sebagai suatu keahlian untuk bertahan hidup dalam struktur organisasi matriks, dimana para manager kunci dalam struktur matriks harus mempelajari keahlian-keahlian perilaku yang dituntut dalam struktur matriks. Eksekutif puncak yang memimpin matriks, harus belajar untuk menyeimbangkan kekuasaan dan penekanan di antara orientasi proyek dan fungsional. Manager proyek dan manager fungsional harus belajar untuk bekerja sama dan mengelola konflik-konflik yang terjadi secara konstruktif. Terakhir staf/para spesialis dengan dua atasan harus belajar bertanggung jawab kepada kedua atasan tersebut. Ini artinya staf/para spesialis

tersebut harus mampu memprioritaskan beberapa permintaan dan terkadang bahkan merekonsiliasi perintah-perintah yang bertentangan. Beberapa orang kurang dapat berfungsi dengan baik dalam ambiguitas seperti ini, sedangkan yang lainnya belajar untuk bersikap proaktif, melakukan komunikasi secara efektif dengan kedua atasan, menempatkan diri di atas kesulitan-kesulitan, dan mengelola hubungan-hubungan kerja tersebut secara konstruktif. Akhirnya, kunci sukses dalam mengelola struktur organisasi matriks bukanlah semata-mata terletak pada struktur formalnya saja, melainkan lebih kepada realisasi pengimplementasian bahwa struktur matriks itu sendiri merupakan suatu proses dan untuk menciptakan suatu organisasi yang fleksibel tidak cukup hanya dengan mengubah strukturnya saja. Bahkan para manager-manager tersebut harus segera menyadari bahwa untuk meningkatkan efektifitas implementasi dari struktur matriks tersebut, hubungan staf dengan pihak managerial harus diubah dalam bentuk yang lebih fleksibel, informasi harus mampu

mengalir secara bebas keseluruhan bagian unit organisasi, dan para manager juga harus memperhatikan norma-norma, nilai-nilai, dan sikap yang membentuk perilaku orang-orang di dalam organisasinya (Bateman dan Snell, 2007).

4. Kebijakan Penanggulangan dan Kesiapsiagaan Bencana Banjir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pemerintah daerah Aceh Tamiang melalui lembaga-lembaga teknisnya telah membuat beberapa kebijakan penting atau program kerja dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM dan kelembagaan untuk mengoptimalkan upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana dimasa mendatang. Salah satu kebijakan penting tersebut adalah membentuk lembaga Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Tamiang sesuai dengan Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 13 Tahun 2009 dan rekomendasi Mendagri RI kepada Bupati Aceh Tamiang dengan surat Nomor 061/3692 tanggal 20 Oktober 2009 perihal Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Tamiang, maka selanjutnya ditetapkanlah pembentukan Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Aceh Tamiang pada bulan Januari 2010.

Pelatihan-pelatihan teknis dalam rangka meningkatkan kapasitas SDM juga merupakan salah satu kebijakan pemerintah daerah yang sudah berjalan hingga saat ini untuk mengoptimalkan upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana di Kabupaten Aceh Tamiang. Pelatihan-pelatihan tersebut antara lain : pelatihan tenaga kesehatan mengenai dasar-dasar manajemen penanggulangan bencana baik di tingkat daerah dan tingkat provinsi, pelatihan koordinasi bencana lintas lembaga/SKPD, pelatihan siaga bencana bagi anggota Tim Tanggap Bencana (TAGANA), dan pelatihan antisipasi terjadinya bencana alam kepada masyarakat desa yang dilakukan oleh PMI Kabupaten Aceh Tamiang.

Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kapasitas SDM dan masyarakat merupakan bagian penting dalam upaya kesiapsiagaan yang akan memberikan kontribusi penuh terhadap efektivitas respon terhadap bencana. Pelatihan tersebut juga akan mempersiapkan fisik dan mental SDM termasuk juga masyarakat terhadap kemungkinan terjadinya bencana dalam waktu dekat, di samping itu juga akan meningkatkan kesadaran, memberikan informasi kepada SDM dan masyarakat tentang

tindakan-tindakan yang cepat dan tepat untuk menghadapi kondisi darurat akibat bencana alam (Yesil & Takeli, 2006). Menurut Simson (2002), bahwa pelatihan-pelatihan dalam skala besar akan sangat memungkinkan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kebijakan dan kemauan politik penguasa daerah untuk melakukan program-program kesiapsiagaan bencana secara berkala dan lebih optimal (Citi Yesil & Takeli, 2006).

Kebijakan lainnya yang sudah dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Aceh Tamiang dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana adalah sebagai berikut : pembentukan tim TAGANA di Dinas Sosial, pembentukan tim penanggulangan krisis kesehatan akibat bencana di Dinas Kesehatan, program reboisasi hutan gundul dan penanaman pohon bambu disepanjang bantaran sungai, studi banding anggota DPRD dan tim eksekutif ke Jakarta dan Yogyakarta dalam rangka mempersiapkan Qanun/Perda penanggulangan bencana alam, melobi Badan Penanggulangan Bencana Nasional (BPBN) di Jakarta untuk mensuplai peralatan dan fasilitas pendukung penanggulangan bencana, dan terakhir adalah pada tahun anggaran 2010 program siaga bencana masuk menjadi salah satu program strategis dalam kebijakan umum pemerintah

daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Partisipasi masyarakat dalam perencanaan dan penganggaran mencerminkan hubungan masyarakat sebagai penyumbang pemasukan APBD terbesar dari dana pajak dan retribusi dengan pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat masyarakat. Usulan yang telah disampaikan masyarakat dalam tahapan perencanaan pada tingkat musrembang desa dan kecamatan patut direspon oleh pemerintah daerah, sehingga kegiatan yang direalisasikan dalam APBD merupakan wujud aspirasi masyarakat untuk memperbaiki kesejahteraannya. Dengan keluarnya UU nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan UU nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara memberi kesempatan bagi masyarakat untuk ikut terlibat dalam proses perencanaan dan penganggaran, hal ini menegaskan bahwa partisipasi masyarakat baik secara langsung atau tidak langsung dalam gerak roda pembangunan daerah merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.

Ironisnya adalah, hasil penelitian menunjukkan secara gamblang kepada kita, bahwa pada kenyataannya partisipasi/keterlibatan masyarakat dalam perumusan kebijakan pemerintah daerah

yang terkait dengan upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana masih sangat rendah sekali. Hal ini dapat kita buktikan dari pernyataan responden penelitian di bawah ini :

“Saya kira enggak pernah ada ya masyarakat itu terlibat langsung atau di undang ketika Pemda itu membuat sebuah kebijakan dan sampai saat ini belum ada satu wacana dari Pemda yang sifatnya menghimbau dan mengajak masyarakat untuk sama-sama berpikir bagaimana cara kita untuk mengantisipasi terjadinya bencana alam banjir dikemudian hari.” (Responden – 2)

“Saat kita menyusun Renja BPBD kita hanya mengundang 12 orang camat se Kabupaten Aceh Tamiang, asumsi kita bahwa camat-camat ini sudah membawa aspirasi/usulan dari masyarakat. Demikian juga saat musrembang kabupaten, yang hadir mewakili masyarakat ya camat-camat mereka saja.” (Responden – 3)

“Masyarakat memang tidak sepenuhnya terlibat ya, paling hanya sebatas kita meminta masukan dari mereka apa-apa saja mereka butuhkan dalam kesiapsiagaan bencana ini.” (Responden – 6)

Berdasarkan kenyataan di atas, kita dapat memahami bahwa kebijakan sektoral, sentralistik, dan *top-down* tanpa melibatkan masyarakat sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan global yang menuntut adanya desentralisasi, demokrasi, dan partisipasi *stakeholder* terutama masyarakat yang terkena dampak bencana. Sejalan dengan tuntutan masyarakat akan keterbukaan dalam program-program pemerintah maka akuntabilitas pemerintah dapat dinilai dari sudut pandang sejauh mana partisipasi masyarakat dan pihak terkait (*stakeholder*) lainnya dalam program pembangunan khususnya dalam hal ini adalah upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana banjir di masa mendatang. Partisipasi masyarakat idealnya dilakukan mulai dari tahapan kegiatan pembuatan konsep, konstruksi kebijakan, operasional-pemeliharaan, serta evaluasi dan pengawasan (Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat UI, 2007)

KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan komando non otoriter yang diterapkan ketua SATLAK selama fase tanggap darurat bencana ternyata mampu mempengaruhi dan memotivasi semua lembaga di sektor pemerintah dan swasta. Namun demikian pengorganisasian dengan struktur sederhana dan birokrasi mesin tidak berjalan optimal selama penanggulangan bencana banjir di Kabupaten Aceh Tamiang. Kondisi ini diperburuk oleh

komunikasi yang tidak harmonis diantara lembaga-lembaga yang memiliki tingkat kewenangan yang sama sebagai akibat dari kurangnya sikap saling menghargai, faktor ego sektoral dan arogansi birokrasi.

Kebijakan-kebijakan pemerintah daerah yang sudah dilakukan dalam upaya kesiapsiagaan bencana adalah pembentukan lembaga BPBD Kabupaten Aceh Tamiang, pelatihan dalam rangka pengembangan kapasitas SDM, program reboisasi hutan gundul dan penanaman pohon bambu di sepanjang bantaran sungai, studi banding ke Jakarta dan Yogyakarta, dan melobi BPBN di Jakarta. Partisipasi masyarakat Kabupaten Aceh Tamiang dalam tahapan kegiatan perumusan kebijakan pemerintah daerah dalam hal penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana banjir di dirasakan masih sangat rendah, .

Gaya kepemimpinan yang nantinya diharapkan kepada pucuk pimpinan BPBD sebagai *leading sectoral* untuk meningkatkan tata kelola pengorganisasian adalah mengedepankan gaya kepemimpinan partisipatif dengan secara aktif memberdayakan dan melibatkan semua *stakeholder* atau lembaga/SKPD dalam merumuskan tujuan dan perencanaan yang matang, meningkatkan kemampuan sebagai katalisator kolaborasi lintas sektoral, dan memiliki dua peran kunci kepemimpinan yaitu *sponsorship* dan *champions*. Komunikasi organisasi kesamping

atau antar lembaga/SKPD dengan tingkat kewenangan yang sama harus lebih ditingkatkan lagi dengan mengenyampingkan ego sektoral dan arogansi birokrasi serta dengan terus mengembangkan sikap toleransi dan saling menghargai antar lembaga dalam bingkai kolaborasi.

Struktur sederhana dalam organisasi tim SATLAK penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan penerapan birokrasi mesin harus direvisi menjadi organisasi struktur fungsional dengan penerapan birokrasi matriks yang lebih fleksibel dan memiliki otoritas yang optimal. Untuk menetapkan Standarisasi Tupoksi antar lembaga/SKPD yang terlibat dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana tidak hanya bermodalkan Surat Keputusan Bupati semata, tetapi harusnya didukung pula oleh Qanun/Perda yang mengatur Tupoksi tersebut agar lebih mengikat lembaga/SKPD dan agar lebih jelas lagi payung hukum yang mendasari kegiatan kolaborasi lintas sektoral dalam upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana banjir di masa mendatang.

Dalam hal membuat kebijakan pemerintah daerah terkait upaya penanggulangan dan kesiapsiagaan bencana, diharapkan lebih banyak melibatkan peran serta aktif dari masyarakat dalam semua siklus kebijakan tersebut, dan bila dianggap perlu segera untuk membentuk tim advokasi dan tim

pendampingan anggaran untuk mengawal perencanaan partisipatif sampai kepada tingkat pembahasan anggaran di DPRD agar apa yang menjadi aspirasi dan kebutuhan mendasar masyarakat dalam menghadapi bencana alam dapat terujud secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

1. Moleong, L.J. (2004) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
2. Luthans Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta. ANDI
3. William and Gregory. (2006) *Collaboration and Leadership for Effective Emergency Management*. Available from: www.interscience.wiley.com/journal/118561483/. [Diakses 26 April 2010]
4. Handoko Hani.T. (2008) *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
5. Bryson M.John and Crosby C.Barbara. (2006) *The Design and Implementation of Cross Sector Collaborations: Propositions from the Literature*. Available from : <http://www3.interscience.wiley.com/journal/118561475/>. [Diakses 10 November 2009]
6. Terry and Franklin. (2003) *Principles Of Management*. Eighth Edition. New Delhi. AITBS publisher and Distributors.
7. Kotler and Lee. (2007) *Pemasaran Di Sektor Publik: Panduan praktis untuk meningkatkan kinerja pemerintah*. Jakarta. PT.Indeks
8. Mintzberg, H. (1979) *The Structuring Of Organizations*. Englewood Cliffs.N.J.07632. Prentice – Hall, Inc
9. Bateman S.Thomas, Snell A. Scott. (2007) *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Edisi 7. Jakarta. Salemba Empat
10. Robbins P.Stephen. (1994) *Teori organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta. Arcan
11. Gibson, Ivansevich, Donnelly, Konopaske. (2003) *Organization: Behavior, Structure, and Processes*. Eleventh Edition. San Francisco. McGraw-Hill Companies.
12. Winardi, J. (2009) *Teori organisasi dan pengorganisasian*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
13. Yesil and Takeli. (2006) *Public Health and Natural Disaster: Disaster Preparedness and Response in Health System*. Available from: <http://www.springerlink.com/content/c640l00665471163/>. [Diakses 10 Februari 2010]
14. Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat. (2007) *Kajian Kebijakan Penanggulangan Banjir di Indonesia: Partisipasi Masyarakat*. Jakarta. Universitas Indonesia.

