

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan visi, misi, standar organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran dalam organisasi. Proses penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan organisasi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan pimpinan organisasi dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja. Proses evaluasi kinerja, organisasi dapat menggunakan berbagai macam ukuran yang berbeda untuk perencanaan, pengukuran, dan evaluasi organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengukuran kinerja organisasi adalah bahwa kinerja organisasi dipakai oleh pihak manajemen sebagai dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit terkait di lingkungan organisasi.

Pengukuran kinerja organisasi yang terlalu ditekankan pada sudut pandang finansial sering menghilangkan sudut pandang lain yang tentu saja tidak kalah

pentingnya. Pengukuran kepuasan pelanggan dan proses adaptasi dalam suatu perubahan, sehingga dalam suatu pengukuran kinerja diperlukan suatu keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial. Keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial ini akan dapat membantu organisasi dalam mengetahui dan mengevaluasi kinerjanya secara keseluruhan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja memiliki banyak arti, salah satunya menurut Schuler dan Jackson, 1996 penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktif kah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Proses penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan organisasi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan

pimpinan organisasi dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja. Proses evaluasi kinerja, organisasi dapat menggunakan berbagai macam ukuran yang berbeda untuk perencanaan, pengukuran, dan evaluasi organisasi (Simon, 2012; 218)

Pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai penegendalian organisasi karena pengukuran kinerja di perkuat dengan menetapkan reward and punishment system (Sardjito dan Mutaher 2007). Penilaian kinerja merupakan salah satu kegiatan manajemen kepegawaian yang amat penting bagi suatu organisasi. Dengan kegiatan tersebut pimpinan organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, melalui penilaian kinerja, pimpinan organisasi juga dapat memilih dan menempatkan pegawai yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (the right man on the right place) dengan cara yang obyektif. Pentingnya penilaian kinerja juga dapat dilihat dari sisi pengembangan pegawai. Misalnya, suatu organisasi dapat menggunakan penilaian kinerja sebagai alat untuk menentukan apakah karyawan tertentu membutuhkan suatu ketrampilan (skills) baru atau tidak, apakah ketrampilan yang dimilikinya masih sesuai dengan pola perkembangan organisasi yang ada, dan apakah organisasi secara keseluruhan membutuhkan skills baru agar dapat eksis dalam kompetisi.

Dalam era globalisasi yang penuh dengan perubahan dan persaingan ini, setiap organisasi membutuhkan tenaga-tenaga terdidik yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan organisasi (Osborne dan Plastrik, 1997). Rekrutmen yang dilakukan organisasi terhadap calon pegawai dengan spesifikasi tinggi tidaklah cukup apabila tidak disertai dengan penilaian kinerja yang mampu menganalisis lebih dalam kesesuaian pegawai dengan pekerjaan. Pentingnya penilaian kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi dan penyesuaian gaji, yang penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai. Seorang manajer harus memberikan keputusan untuk menetapkan karyawannya, agar dapat dilakukan penempatan sesuai dengan keahliannya serta mengadakan pelatihan dan pengembangan melalui penilaian agar mengetahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat ditentukan dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif dan meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai, yaitu dengan dilakukan penilaian yang obyektif. Hal penting dalam proses penilaian kinerja adalah kepedulian pemimpin organisasi terhadap perlunya penilaian kinerja. Pimpinan organisasi yang mempunyai komitmen tinggi terhadap penilaian kinerja akan selalu berusaha mencari cara terbaik dan tepat dalam melakukan penilaian kinerja serta melaksanakan secara konsisten. Penilaian kinerja dikatakan mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian

kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji, dan pelatihan. Mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2009). Untuk melihat berdasarkan output. Metode ini merupakan metode yang menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan dan berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian (Wilson Bangun, 2012). Penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Newstrom dan Davis (2007) mengemukakan penilaian kinerja sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah suatu kegiatan untuk mengevaluasi sifat, perilaku, hasil kerja individu, kelompok atau

organisasi. Untuk melakukan penilaian diperlukan beberapa pendekatan yang oleh Kreitner dan Kinicki (2001) melihat sasaran penilaiannya dari segi pendekatan sifat, perilaku, hasil dan kontingensi. Sedangkan Robbins (2003) melihat penilaian kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku dan sikap. Untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya. Menurut Dessler (2003) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2001: 67) penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Selain itu penilaian kinerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007: 391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi

dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Diera sumber daya yang terbatas, ada diskusi ekstensif tentang organisasi berbasis tim, mengukur kinerja yang terukur, dan manajemen berbasis kinerja dan penganggaran. Namun, masih ada kecenderungan untuk tidak terfokus pada produktivitas dan kinerja di organisasi publik yang berbeda dengan sektor swasta dalam banyak hal, termasuk struktur lingkungan organisasi, dan basis motivasi. Diharapkan dengan input yang terbatas dapat menghasilkan output yang lebih besar atau dengan input yang sama dapat menghasilkan output yang lebih secara efisien. Sehingga efektivitas dampak outcome bisa meningkat.

Dessler (2003) menyatakan penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang terbaik, beberapa faktor yang berperan sangat signifikan. Davis dan Newstorm (1985) mengidentifikasi adanya dua faktor utama yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang (*human performance*), yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan seorang pegawai sangat ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*) yang dimilikinya,

sementara motivasi terbentuk oleh sikap (*attitude*) pegawai dan situasi kerja. Berbagai aspek dan kategori pengukuran kinerja. Produktifitas merupakan indikator kunci dari kinerja organisasi. Namun, mengukur produktivitas di sektor publik dianggap sangat tidak mudah, walaupun banyak hal telah dilakukan untuk mengembangkan metoda dan indikator yang layak dan bermakna dari produktivitas di sektor publik. Sementara di sektor swasta, mengukur produktivitas secara langsung sangat mudah. Output yang berbeda yang dihasilkan oleh perusahaan tertentu dihitung berdasarkan harganya, ditambahkan perhitungan *agregat output*, dan kemudian dibagi dengan total biaya. Sebagai perbandingan, kesulitan muncul di sektor publik karena output tidak sering dihargai dan sebagian besar layanan publik dikonsumsi secara kolektif (Canada's Public Policy Forum, 2013).

Berdasarkan undang-undang ASN yang mengatur mengenai penilaian kinerja yang terdapat pada PP nomor 30 tahun 2009 yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir Undang-undang ASN juga agar penilaian kinerja PNS dalam Undang-Undang ASN, perlu diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah sebagai diamanakan dalam pasal 78 tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Dalam pasal 5 PP Nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, ditegaskan bahwa penilaian kinerja PNS sebagaimana dilaksanakan dalam suatu sistem Manajemen kinerja PNS terdiri atas: Perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kerja, dan pembinaan kerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja PNS. Penilaian kinerja bagi PNS di Indonesia didasarkan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Legalitas DP3 secara

formal dijamin melalui UU No. 8 Tahun 1974 khususnya Pasal 20 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan UU No. 43 tahun 1999. Eksistensi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan daftar urut kepangkatan dalam pasal tersebut dimaksudkan untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan. Selanjutnya dijelaskan bahwa, unsur yang perlu dinilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan, prakarsa, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Sementara ukuran yang digunakan dalam menentukan daftar urut kepangkatan adalah ketuaan (senioritas) dalam pangkat, jabatan, pendidikan/latihan jabatan, masa kerja dan umur.

Kantor SAR Kupang (Badan nasional pencarian dan pertolongan) Kupang merupakan salah satu organisasi yang berada di Lingkungan formal aparat pemerintah yang berada dibawah tanggungjawab kepada kepala Badan Nasional pencarian dan pertolongan. Kantor ini memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencarian dan penyelamatan terhadap orang dan material yang hilang. Dalam hal ini Pegawai Basarnas merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Basarnas mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional. Secara jelas tugas dan fungsi SAR adalah penanganan musibah pelayaran dan penerbangan atau bencana lainnya dalam upaya pencarian dan pertolongan saat terjadinya musibah. Penanganan terhadap musibah

yang dimaksud meliputi dua hal yaitu pencarian (search) dan pertolongan (rescue). kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.

Berdasarkan peraturan kepala Badan SAR Nasional nomor: PK. 04 tahun 2011 tentang penetapan indikator kinerja utama Badan SAR Nasional pada pasal 1 (satu) indikator kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi Badan SAR Nasional. Pasal 3 mencantumkan bahwa indikator kinerja utama sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 (satu) digunakan untuk: perencanaan jangka menengah, perencanaan tahunan, penyusunan dokumen penetapan kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja, evaluasi pencapaian kinerja dan pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan strategi badan SAR Nasional.

Dalam peraturan Menteri perhubungan Nomor KM.43 tahun 2005 tentang organisasi dan tata kerja Departemen Perhubungan badan SAR Nasional mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian potensi Search and Rescue dalam kegiatan SAR terhadap material yang hilang, menghadapi bahaya dalam pelayaran dan penerbangan serta memberikan bantuan SAR dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional. Oleh karena itu kantor ini harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar setiap pelaksanaan tugas dapat memberikan pelayanan yang optimal, dalam pelaksanaan layanan tersebut, Badan SAR Kupang selalu berupaya untuk menjaga kualitas pelayanan. Untuk mencapai upaya tersebut maka pegawai Badan SAR telah dibekali dengan standar kinerja yang jelas dan dilakukan pelaksanaan penilaian kinerja secara periodik yang dilakukan oleh sebuah tim dengan tujuan agar

kualitas pelayanan pegawai tetap terjaga dan dapat lebih bisa menampilkan kinerja yang produktif. Badan SAR Kupang juga berupaya lebih kompetitif untuk dapat bersaing menjadi yang terbaik. salah satu faktor yang turut menjadi perhatian Badan SAR Kupang adalah tentang peningkatan produktivitas pegawai karyawan, dimana produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan lembaga/perusahaan.

Tabel 1.jumlah pegawai dan tingkat pendidikan pegawai kantorBadan SAR Kupang tahun 2019

Nomor	Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA	49
4	D3	8
5	S1	9
6	S2	2
Jumlah		68

Sumber: Kantor Badan Nasional pencarian dan pertolongan kupang

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa pegawai yang ada di Kantor SAR Kupang sebanyak 68 Pegawai yang terdiri dari 48 Pegawai yang berpendidikan SMA, 8 Pegawai yang berpendidikan D3, 9 Pegawai yang berpendidikan S1 dan 2 Pegawai yang berpendidikan S2. Data tersebut menunjukan bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup untuk mendukung hasil kinerja pegawai Kantor SAR Kupang.

Tabel 2. Kinerja pegawai kantor Badan Nasional pencarian dan Pertolongan Kupang pada tahun 2019

No	Penilaian kerja	jumlah	Peresentase (%)
1	Sangat baik	28	41,17
2	Baik	31	45,58
3	Kurang baik	7	10.29
4	Tidak baik	2	2,94
Jumlah		68	100

Sumber: *Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kupang*

Berdasarkan data diatas masih ditemukan pegawai yang mempunyai kinerja yang kurang baik dalam bekerja seperti tidak sesuai hasil kerja dengan rencana kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kota Kupang. Gary Dessler (2000), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus bisa menampung berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh seseorang diluar pekerjaannya. Hal ini berarti sistem tersebut harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya itu. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja dibawah standar maka perlu adanya penilaian kinerja yang obyektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan yakni sikap pegawai yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di kantor sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka dengan mempertimbangkan pengalaman-

pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat telaksana dengan mudah atau sulit untuk diselesaikan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENAGANAN BENCANA PADA KANTOR BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KUPANG”

2. Rumusan masalah

Adapun masalah pokok yang hendak dikaji adalah bagaimana penilaian kinerja pada Kantor SAR Kupang dan masalah pokok ini dikaji melalui pertanyaan-pertanyaan berikut:

- 1) Bagaimana Efisiensi dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang?
- 2) Bagaimana efektivitas dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang?
- 3) Bagaimana keadilan dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang?
- 4) Bagaimana daya tanggap dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang?

3. Tujuan

- 1) Untuk mengetahui Efisiensi dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang.
- 2) Untuk mengetahui efektivitas dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang.
- 3) Untuk mengetahui keadilan dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang.
- 4) Untuk mengetahui daya tanggap dalam penanganan bencana pada Kantor SAR Kupang.

4. Manfaat

a. Bagi penulis

- 1) Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa.
- 2) Untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan bagi penulis dan peneliti lain untuk dijadikan bahan referensi dalam mengkaji masalah-masalah kepegawaian khususnya masalah penilaian kinerja pegawai.

b. Bagi Kantor SAR Kupang

Sebagai masukan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor SAR

5. Metode penulisan

1) Jenis data

a. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian

b. Data sekunder

Yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian.

2) Teknik pengumpulan data

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu seperti telepon, email, atau skype.

3) Teknis analisis data

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis digunakan untuk menganalisis data hasil wawancara yang dikumpulkan dari seluruh sumber.