

SKRIPSI

**ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN)
DI LINGKUNGAN KERJA
BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN BENCANA**

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**DISUSUN OLEH :
RUDI ROHMATTULLOH
2020121133**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2024**

Lembar Pengesahan

Tugas Akhir telah diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 18 Januari 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'G' followed by a vertical line and a small flourish.

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Lembar Pengesahan

Telah diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Jakarta pada tanggal, 18 Januari 2024



Ketua merangkap anggota,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Budi Fernando Tumanggor".

(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Bambang Soehartono".

(Bambang Soehartono, S.Sos., ME)

Anggota,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Galuh Pancawati".

(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rudi Rohmattulloh

NPM : 2020121133

Jurusan *) : Administrasi Publik :
 APN MSDMA
 Administrasi Bisnis : ABSP

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul "**Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana**" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 18 Januari 2024

Penulis,



Rudi Rohmattulloh

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Skripsi ini telah penulis susun dengan maksimal atas bantuan dan dukungan beberapa pihak. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Galuh Pancawati, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan masukan dan petunjuk, dalam penulisan skripsi ini, tak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Nuliah Nurdin, MA, selaku Dirketur Politkenik STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Politeknik STIA-LAN Jakarta;
2. Budi Fernando Tumanggor, SS.,MBA, selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia yang senantiasa membimbing dan mengarahkan untuk selalu semangat dalam menimba ilmu;
3. Pimpinan dan staf Bagian Kerja Sama – BNPB, yang senantiasa memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi;
4. Musriroh orang tua penulis yang senantiasa memberikan doa dan restunya untuk selalu fokus dalam mengerjakan sekripsi;
5. Kristtalenta Ratu Mahadini istri penulis yang selalu memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi;
6. Abimanyu dan Abicandra anak-anak penulis yang selalu memberikan dukungan secara moril untuk menyelesaikan skripsi; dan
7. Semua *key-informan* yang telah menyempatkan waktunya membantu dalam penyusunan skripsi.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan terbuka penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar penulis dapat memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi tentang Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca.

Jakarta, Januari 2024

Rudi Rohmattulloh



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

ABSTRAK

Rudi Rohmattulloh, 2020121133

“Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana”

Skripsi : ix halaman : 73 halaman

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketidakpuasan pegawai dalam penilaian kinerja yang dilaksanakan, salah satunya adalah tidak adanya keterbukaan dalam penyebaran informasi hasil penilaian kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja pegawai yang tidak diterapkan sehingga mempengaruhi pegawai bekerja kurang optimal. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pegawai PPNPN yang telah dilaksanakan, menumbuhkan motivasi peneliti melakukan penelitian tentang Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana yang bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di lingkungan kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode pendekatan penelitian kualitatif yang menekankan pada analisa atau diskriptif, dengan tujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya, dalam penelitian ini peneliti berfokus Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai PPNPN di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Hasil yang diperoleh dari penelitian Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana didapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja dengan menggunakan sistem assessment center seperti berikut : 1). Pelaksanaan tes psikometri dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dalam pelaksanaannya BNPB bekerja sama dengan tim Psikologi dari Universitas Indonesia dalam menyusun soal tes. 2). Pelaksanaan wawancara tidak dilaksanakan karena faktor anggaran dan waktu yang dibutuhkan. 3). Pelaksanaan umpan balik multi penilai dirasa masih kurang objektif dalam pelaksanaannya karena berhubungan dengan adanya PPNPN yang di bawa oleh pimpinan unit kerja.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Analisis Sistem

ABSTRACT

Rudi Rohmattulloh, 2020121133

“Analysis of the Performance Appraisal System of Non-Civil Servants in the Work Environment of the National Disaster Management Authority”

Final Project : ix page :73 page

This research was motivated by employee dissatisfaction in the performance appraisal carried out, the absence of openness in the dissemination of employee performance appraisal results and follow-up of employee performance appraisal results made employees work not optimally. To find out the employee performance appraisal system, researchers conducted research on Performance Appraisal Analysis of Non-Civil Servants in the Work Environment of the National Disaster Management Authority with the aim of analyzing the implementation of performance appraisal of Non-Civil Servants in the work environment of the National Disaster Management Authority.

The method used in this study is a qualitative research approach method that emphasizes analysis or descriptive, with the aim of explaining a phenomenon in depth and carried out by collecting in-depth data, in this study the researcher focuses on the Analysis of the PPNPN Employee Performance Appraisal System within the National Disaster Management Authority.

The results obtained from the research Analysis of the Performance Appraisal System of Non-Civil Servants in the Work Environment of the National Disaster Management Authority found that the implementation of performance assessment using the assessment center system as follows: 1). The implementation of psychometric tests is carried out in accordance and with applicable determinations in collaboration with the Psychology team from the University of Indonesia. 2). The interview was not conducted due to budget and time factors. 3). The implementation of multi-assessor feedback is still considered less objective in its implementation because it is related to the existence of PPNPN brought by the head of the work unit.

Keywords: Performance Appraisal, System Analysis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Tinjauan Teori.....	9
1. Tinjauan Kebijakan	9
2. Tinjauan Teori.....	10
2.1 Kinerja.....	10
2.2 Manajemen Kinerja.....	12
2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.4 Penilaian Kinerja.....	17
2.5 <i>Assessment</i> dalam Sistem Penilaian Kinerja.....	20
2.6 Teknik Penilaian <i>Assessment</i>	22
2.7 Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja	25
B. Konsep Kunci	27
C. Kerangka Berpikir	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Metode Penelitian.....	31
B. Pengumpulan Data	31
3.1 Sumber Data.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data	32

3.2	Wawancara Mendalam (<i>In-depth Interview</i>)	32
3.3	Teknik Penentuan Informan.....	32
3.4	Observasi.....	33
D.	Instrumen Penelitian.....	34
E.	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	34
3.5	Reduksi Data	35
3.6	Penyajian Data	36
3.7	Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan.....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN	37
A.	Penyajian Data.....	37
4.1	Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	37
4.2	Penyajian Data Penelitian	39
4.3	Pelaksanaan Assessment.....	43
B.	Pembahasan.....	48
4.4	Pelaksanaan <i>Assessment</i>	53
C.	Sintesis Pemecahan Masalah.....	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A.	Kesimpulan.....	68
B.	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI	88

J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Pelaksanaan Kegiatan <i>Assessment</i> dari tahun ke tahun.....	5
Gambar 1 2 Hasil tes psikometri dan penilaian atasan langsung tahun 2019	6
Gambar 2 1 Siklus Manajemen Kerja	16
Gambar 2 2 Proses Penilaian <i>Assessment</i>	24
Gambar 2 3 Proses Program <i>Assessment</i>	29
Gambar 3 1 Alur Pengolahan Data dan Analisis Data.....	35
Gambar 4 1 laporan disiplin pegawai PPNPN tahun 2019	39
Gambar 4 2 Peraturan Kepala BNPB Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan PPNPN di Lingkungan BNPB.....	49
Gambar 4 3 Wawancara dengan Admin Pengelola PPNPN	51
Gambar 4 4 Rapat Persiapan Kepanitiaan <i>Assesment</i> Pegawai PPNPN di Lingkungan BNPB	52
Gambar 4 5 Tes Psikometri PPNPN di Lingkungan BNPB	54

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Key Informan Penelitian.....	33
Tabel 4 1 Hukuman Disiplin Pegawai PPNPN.....	40
Tabel 4 2 Data Hasil Tes Psikometri.....	56



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset dan komponen utama suatu lembaga organisasi serta menjadi perencana maupun pelaku aktif penggerak aktivitas di dalam lembaga organisasi. Untuk menciptakan SDM yang handal, kompetitif, dan memiliki kinerja yang baik, dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengungkapkan tentang pengelolaan SDM yaitu suatu tahapan yang mengatur pegawai meliputi kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, serta penilaian. Salah satu upaya pengelolaan SDM baik dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja pegawai atau *performance appraisal*.

Optimalisasi pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan mengimplementasikan penilaian kinerja yang obyektif bagi pegawai. Hal tersebut juga dapat memberikan peningkatan terhadap nilai dari kinerja organisasi, akan tetapi peningkatan kinerja lembaga organisasi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh SDM saja melainkan terdapat faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi, antara lain adalah keuangan, peralatan kerja, teknologi, serta mekanisme kerja yang berlangsung dalam lembaga organisasi.

Konsep kinerja adalah istilah yang sering dipakai dalam lembaga organisasi publik sebagai hasil kerja pegawai dalam pencapaian target yang ingin dicapai-target yang ingin dicapai lembaga organisasi. Kinerja pegawai dikatakan baik bila hasil kerja mereka sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditentukan oleh lembaga organisasi, sebaliknya bila hasil kerja tidak sesuai dengan target, maka kinerja pegawai dikatakan buruk. Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau

aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan target yang ingin dicapai lembaga organisasi.

Berkaca pada penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS dengan tujuan untuk menjamin objektivitas kegiatan pembinaan PNS yang berdasar pada sistem prestasi kerja dan sistem karier, implementasi penilaian kinerja PNS adalah dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tingkat individu, yang juga hampir sama dengan PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penilaian kinerjanya menerapkan sistem penilaian yaitu dengan SKP.

Dalam upayanya mengelola SDM khususnya adalah PPNPN, BNPB menyusun peraturan yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi PPNPN di lingkungan BNPB, yaitu dengan menerbitkan Perka BNPB No. 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan BNPB. Dimana dalam sejarahnya BNPB berdiri dari tahun 2007 hingga awal tahun 2019, tidak ada peraturan yang secara khusus mengatur tentang penilaian kinerja pegawai PPNPN, sehingga hal ini berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai PPNPN yang kurang optimal pada waktu itu.

Sebelum Perka No. 1 Tahun 2019 diterbitkan terdapat isu yang berhubungan dengan kinerja dan sikap kerja PPNPN, diantaranya adalah 1) Kebiasaan PPNPN yang hanya absen masuk dan absen pulang namun yang bersangkutan tidak ada dimeja. 2) Pelanggaran disiplin kerja tidak masuk kantor akumulasi 7 hari tanpa keterangan selama periode 1 bulan kerja, 3) perilakunya kurang sopan dan santun, dan 4) tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan instruksi atasan.

Penerbitan Perka BNPB No 1 Tahun 2019 menjadi dasar hukum dalam melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja bagi pegawai PPNPN, sistem penilaiannya tidak jauh dari penilaian kinerja PNS dan PPPK yang berupa SKP namun tidak ada sistem karier, hal itu yang membedakan penilaian kinerja PNS,

PPPK dengan PPNPN, adapun dalam peraturan tersebut berisi tentang penilaian sasaran kerja dan sikap kerja, dimana pada pelaksanaan penilaian kinerja PPNPN dilakukan sekali dalam 1 (satu) tahun.

Pengelolaan PPNPN menjadi salah satu fokus Bagian Sumber Daya Manusia dalam upaya mendapatkan pegawai yang berintegritas, kompeten, dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu, dengan tujuan mendukung pencapaian lembaga organisasi dan meningkatkan kinerja unit kerja perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja kepada para pegawai PPNPN di lingkungan BNPB.

Melakukan penilaian kinerja sangat penting bagi suatu lembaga organisasi atau perusahaan, karena penilaian kinerja dapat memberikan peluang kepada seluruh pegawai dalam menentukan perbaikan secara individu dan tim kerja, dengan tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas kinerja melalui *feedback* atau masukan yang diberikan oleh lembaga organisasi, lebih lanjut dengan melakukan penilaian kinerja juga dapat mengatasi masalah eksternal yang berkaitan dengan penurunan performa kerja pegawai, dengan begitu suatu lembaga organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kualitas kinerja pegawai menurun dan untuk membuat kebijakan dalam menentukan langkah-langkah apa saja yang diambil untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana, wawancara pra penelitian pertama dengan Plt. Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Umum – Badan Nasional Penanggulangan Bencana (wawancara 16 Agustus 2023), mengemukakan bahwa :

“pegawai PPNPN di BNPB ini banyak ditempatkan sebagai tenaga administrasi dalam hal ini sebagai pengelola keuangan pada unit kerja, hanya sedikit yang ditempatkan sesuai dengan jenjang pendidikannya, salah satu contohnya adalah PPNPN yang ditempatkan sebagai Penyusun Rancangan Peraturan Perundangan, Analisis Kerja Sama, dan Pengelola Pergudangan, namun jabatannya adalah tenaga administrasi . Hal ini dikarenakan kurangnya SDM Pegawai Negeri yang bekerja di unit kerja tersebut. Akan tetapi dalam

hal penilaian kinerja pegawai untuk PPNPN memang belum sepenuhnya dilakukan, sehingga belum adanya kontrol secara formal terhadap PPNPN itu sendiri”.

Sedangkan dari hasil wawancara prapenelitian dengan Kepala Subbagian Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (wawancara 14 Agustus 2023) mengemukakan bahwa :

“pengembangan pegawai masih berfokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan untuk penilaian kinerja PPNPN di lingkungan BNPB dirasa masih kurang maksimal karena hanya sebatas laporan tidak tertulis oleh pimpinan unit kerjanya sehingga perlu dilakukan penyusunan standar kinerja bagi PPNPN agar mudah dalam pelaksanaan penilaian kinerja”.

Hasil wawancara prapenelitian dengan salah satu PPNPN yang bekerja di Bagian Kerja Sama menyebutkan bahwa :

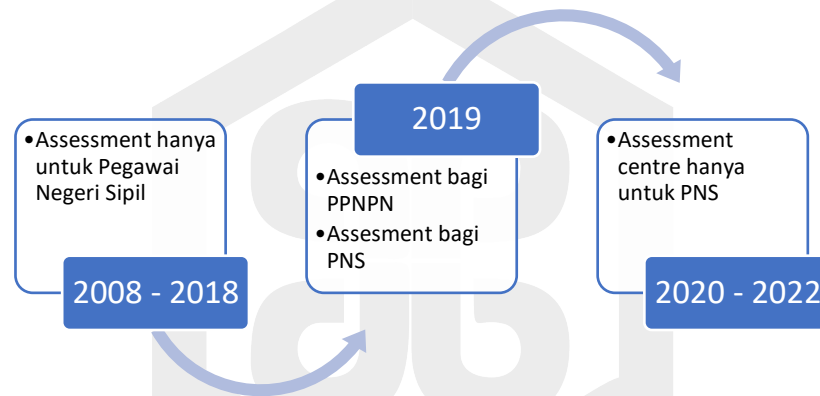
“pada tahun 2019 pernah dilakukan *assessment* kepada seluruh PPNPN di lingkungan BNPB, hal ini berkaitan dengan rencana rekrutmen PPNPN yang diselenggarakan oleh Kementerian atau Lembaga sebagai salah satu komponen utama dalam kegiatan penilaian Reformasi Birokrasi. Namun setelah tahun 2019 hingga tahun 2023 ini tidak pernah dilakukan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja PPNPN di lingkungan BNPB”.

Senada dengan salah satu PPNPN, salah satu pegawai di Bagian Sumber Daya Manusia, menyebutkan bahwa:

“pada tahun 2019 tersebut pernah dilakukan *assessment* kepada seluruh PPNPN di lingkungan BNPB, dan hasil dari *assessment* tersebut akan dijadikan bahan masukan dalam melakukan perekrutan PPNPN yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun dalam hal fokus penilaian kinerja pegawai PPNPN sendiri dirasa belum optimal, sehingga perlu dilakukan penyusunan

komponen – komponen utama dalam penilaian kinerja khusus bagi PPNPN yang tidak terlalu rumit, jelas dan terukur”

Berikut adalah pelaksanaan assessment dari tahun – ke tahun :



Gambar 1 | Pelaksanaan Kegiatan Assessment dari tahun ke tahun
(Sumber : Bagian Kepegawaian – Biro SDMUM).

Assessment selama ini dikhususkan untuk PNS, baik digunakan untuk *talent pool* maupun digunakan untuk melakukan *asseement* terhadap calon pimpinan tinggi pratama dan pimpinan tinggi madya di BNPB, hingga akhirnya pada tahun 2019 Bagian SDM melakukan *assessment* untuk digunakan dalam penilaian kinerja bagi pegawai PPNPN di lingkungan BNPB.

Berikut adalah hasil tes psikometri dan penilaian atasan langsung pelaksanaan *assessment center* PPNPN di lingkungan BNPB yang telah dilaksanakan pada tahun 2019 :

No Tes	Nama	Unit Kerja	Hasil			
			Penilaian atasan	Psikotes	Absensi	Akhir
1p	A. Saprudin S.T.	Biro Umum	50	34		27
2p	Abdul Hafizh, S.Si	Direktorat Pengurangan Risiko Bencana	70	79		54
3p	Abdul Kodir Jaelani, S.Kom	Pusdatinmas	50	80		50
4p	Ade Irmawan, S.Kom	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat	50	76		48
5p	Ade Noviyani, A.Md	Direktorat Pengurangan Risiko Bencana	60	37		30
6p	Ade Pratama. S.Kom	Biro Umum	50	32		26
7p	Ade Sunarti	Biro Umum	50	36		28
8p	Ade Wahyudi	Pusdatinmas Radio	50	35		27
9p	Adelia P.D. Savitri, S.Kom	Direktorat Tanggap Darurat	50	62		41
10p	Aditya Bagus Wijaya, S.Kom	Direktorat Kesiapsiagaan PASTIGANA	50	47		33
11p	Adolf H.Y. Ondang	Inspektorat II	50	38		29
12p	Agung Mahardika	Inspektorat I	50	35		27
13p	Ahmad Hidayat	Direktorat Kesiapsiagaan	50	61		40
14p	Ahmad Syafii	Direktorat Peningkatan dan Pemulihan Fisik	80	38		35
15p	Aisah Nurhasanah, S.Si	Direktorat Kesiapsiagaan PASTIGANA	50	65		43
16p	Alfian Rizky Mubarak	Biro Umum	50	36		28
17p	Ali Mahfud, S.Hut	Direktorat Tanggap Darurat Pusdalops	70	83		55
18p	Amalia Widyastuti, A.Md	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat	50	78		49
19p	Amar Mardiansyah	Direktorat Kesiapsiagaan	50	52		36
20p	Amirudin	Biro Umum	50	35		27
21p	Andi Ahmad Bashir, A.Md	Pusdatinmas	50	39		29
22p	Andi Budayanto, A.Md.	Biro Umum	70	52		40
23p	Andi Rachman, ST	Direktorat Tanggap Darurat Pusdalops	50	39		29
24p	Andri Geo	Direktorat Peningkatan dan Pemulihan Fisik	50	54		37
25p	Andri Setiawan, S.Si	Direktorat Pengurangan Risiko Bencana	50	89		54
26p	Angga Pratama, S.Pd.	Biro Umum	50	38		29
27p	Anita Mandasari, A.Md.	Biro Umum	50	35		28
28p	Anton Indra Cahya, S.E	Direktorat Pengurangan Risiko Bencana	50	55		37
30p	Arfi Widiatami	Inspektorat I	50	54		37
31p	Ari Wahyu Setiyadi	Direktorat Penilaian Kerusakan	50	37		28
32p	Arie Anwar, S.IP	Pusdatinmas Radio	50	72		46
33p	Arif Bilihantoro	Biro Umum	50	37		29
34p	Arif Ramadhan, S.Pd	Direktorat Tanggap Darurat Pusdalops	50	38		29
35p	Arif Sanjani	Direktorat Logistik	50	58		39

Gambar 1 2 Hasil tes psikometri dan penilaian atasan langsung tahun 2019

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia

Dari gambar diatas diketahui bahwa proses pelaksanaan *assessment center* didapat hasil dari penilaian atasan dan test psikometri, namun belum muncul hasil tes wawancara dan hasil disiplin yang didapat dari absensi sehingga hasil yang didapatkan dari penilaian kinerja pegawai masih kurang maksimal.

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, peneliti menyusun penelitian dengan judul “**Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana**”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pelaksanaan penilaian kinerja bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana dilaksanakan secara optimal.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di lingkungan kerja Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

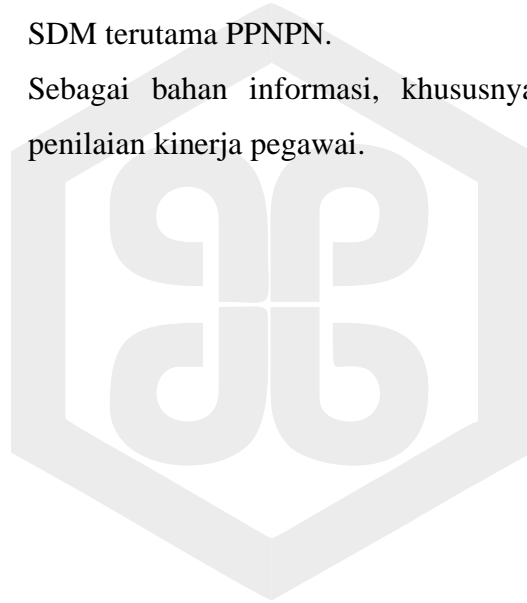
D. Manfaat Penelitian

1.1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai bahan referensi di bidang analisis sistem penilaian kinerja pegawai dalam hal ini PPNPN.
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain dalam hal permasalahan yang sama yaitu tentang analisis sistem penilaian kinerja pegawai PPNPN.

1.2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam hal pengambilan keputusan terkait dengan kinerja SDM terutama PPNPN.
- b. Sebagai bahan informasi, khususnya di bidang analisis penilaian kinerja pegawai.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A