

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan memotivasi yaitu daya dorong yang mengakibatkan seorang pegawai organisasi mau rela dan untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dilihat dari aspek Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan pegawai.

Dikemukakan pada bagian operasi SAR telah mengutarakan bahwa pegawai operasi SAR Kupang belum dapat meningkatkan kualitas kerja yang maksimal melalui sistem response time yang ideal sebagai tolok ukur kemampuan reaksi dan response terhadap suatu musibah/bencana. Hal ini diketahui karena pemimpin yang kurang efektif dalam mendorong dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui kemampuan dalam menjalankan tugas yang didelegasikan.

2. Tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari aspek kuantitas menunjukkan banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Tanggung jawab yang diberikan dalam mewujudkan dari kepercayaan kepada pegawai dalam menjalankan kegiatan operasi SAR penanganan musibah/bencana.

Untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai berdasarkan tugas yang diberikan kepada pegawai yang menjadi tanggung jawab pegawai SAR Kupang dalam penanganan musibah/bencana masih kurang baik. Terlihat dari masih ada pegawai yang terbengkalai dalam menyelesaikan pekerjaan serta waktu yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang begitu lama tiba ketempat kejadian, tetapi pegawai sudah siap siaga bertanggung jawab dalam keberhasilan evakuasi korban pada tempat kejadian, terlihat masih ada korban yang diselamatkan. Dilihat dari masalah tersebut disebabkan banyak pegawai lebih senang menggunakan waktu untuk bersantai.

3. Mendukung tujuan dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu tercapainya tujuan organisasi didukung oleh adanya kepemimpinan agar setiap organisasi dapat efektif bekerja sama dengan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dilihat dari aspek kerja sama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. Tercapainya

tujuan organisasi operasi SAR Kupang melakukan sistem koordinasi vertikal sudah terlaksana dengan baik dalam kegiatan operasi SAR serta sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan terus berupaya melakukan koordinasi horizontal dengan pihak-pihak potensi seperti instansi daerah, swasta dan masyarakat dikatakan kategori baik. Yang melibatkan kerja sama dengan TNI, POLRI dan operasi Militer guna untuk tercapainya kelancaran penyelesaian kegiatan operasi SAR penanganan musibah/bencana.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar lebih baik, pemimpin perlu memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. Pemberian motivasi dan pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan respons time pegawai dalam menangani suatu bencana dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja setiap pegawai akan semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk meningkatkan kuantitas kinerja pegawai yang baik dan maksimal, pemimpin harus lebih tegas kepada pegawai agar memiliki kesadaran dalam mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan dalam hal ini pegawai menunjukkan seberapa besar dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, dan mempertanggung jawabkan hasil

kerja guna untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi Pemimpin Pada Kantor Badan Operasi SAR Kupang harus lebih tegas dalam meningkatkan kuantitas kinerja pegawai agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi dengan baik, diharapkan pemimpin dapat menjalinkan hubungan kerja sama terus menerus dengan pegawai serta melibatkan instansi/organisasi lain guna untuk mendukung tercapainya visi, misi, tujuan organisasi. dan diharapkan para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang sama dengan yang lainnya yang ditunjukkan dengan kesediaan membantu pegawai lain menyelesaikan tugas yang tidak dapat dikerjakan sendiri untuk mendukung tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M., dan Baron, A. 1998. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok : RajaGrafindo Persada.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja ROSda Karya, 2000.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Refikia Aditama.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja. Rosda Karya, Bandung.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Arikunto, Suharsimi.
- Anoraga. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad. 1995. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (Caps).
- Benardin dan Russel. 2003. *Human Resources Management*. McGraw Hill: New York.
- Burhanudin. (2000). *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Effendi, Manulang. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : UGM.

- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 9. Jakarta : PT.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Suwatno, Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik. Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. Iskandar.
- Jacobs Jacques. 1990. *Manajemen Organisasi Kepemimpinan*.
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kumorotomo, Wahyudi. 1996. *Sistem Informasi Manajemen Dlam Organisasi Publik*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Kouzes dan Posner. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. indeks Kelompok : Gramedia.
- Setiyawan, Budi Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dn Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol 2. No 2.

- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh, Jakarta : Bumi Askara.
- Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* . Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1992. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service (Caps).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulemba Empat.
- Whittaker, B James. 1993. *Mandate For Strategic Planning and Performance. Measurement, GPRA*.

Sumber Undang-Undang

- Undang-Undang Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2006 Tentang Pencarian dan Pertolongan.
- Undang-Undang Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK. 04 Tahun 2011 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Badan SAR Nasional Pada Pasal 1.
- Undang-Undang Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 43 Tahun 2005 Tentang Organisasi dan Tata Kerja.
- Undang-Undang Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PER. KBSN-01/2008 Tentang organisasi dan Tata Kerja.
- Undang-Undang Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK. 06 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis.