

## **PENGARUH COACHING DAN COUNSELING TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pangandaran)**

Dede Haerul Fitriana<sup>1</sup>, Nana Darna<sup>2</sup>, Gagan Chepy Septyana<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
[gagan\\_chepy97@unigal.ac.id](mailto:gagan_chepy97@unigal.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Coaching Dan Counseling Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1) Bagaimana pengaruh coaching terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ? 2) Bagaimana pengaruh counseling terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ? 3) Bagaimana pengaruh coaching dan counseling terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ?. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui : 1) Pengaruh coaching terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran. 2) Pengaruh counseling terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran. 3) Pengaruh coaching dan counseling terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survey Pendekatan Kuantitatif, sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan Analisis Statistik Deskriptif yang terdiri dari, Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji F. Hasil dari penelitian ini dan pengolahan data menunjukkan bahwa, 1) Coaching berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran dengan besaran pengaruhnya 0,792% dan sisanya 99,207% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan untuk nilai koefisien korelasi sederhana nya sebesar 0,089%. 2) Counseling berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran dengan besaran 2,045% sedangkan sisanya 97,955% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan untuk nilai koefisien sederhana nya sebesar 0,143%. 3) Coaching dan counseling berpengaruh positif dengan perolehan 9,88%, sedangkan untuk nilai koefisien korelasi bergandanya sebesar 0,314 berada pada interval 0,20-0,399 dapat dikatakan rendah, lalu hasil regresi linier berganda menunjukkan  $62,564 + 0,089X_1 + 0,167X_2$ , sehingga apabila nilai  $X_1$  bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami peningkatan dan apabila dengan peningkatan  $X_2$  bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan, dan untuk pengujian hipotesisnya diperoleh dari  $F_{hitung}$  sebesar 24,65 dan sementara  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif antara coaching dan counseling terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran dapat menjaga dan meningkatkan coaching dan counseling agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya.*

**Kata Kunci :** *Coaching, Counseling, dan Kinerja Pegawai*

### **Pendahuluan**

Keberadaan sumber daya manusia di organisasi merupakan aset penting pada era saat ini. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi sumber daya manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya lainnya karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat didukung dengan penerapan *coaching* (pembinaan) dan *counseling* (penyuluhan) karena organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar suatu organisasi dapat berkembang secara produktif.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pangandaran merupakan salah satu instansi pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Pangandaran membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 dan diresmikannya BPBD Kabupaten Pangandaran. BPBD Kabupaten Pangandaran memiliki tugas dan fungsi yang mengatur kegiatan serta tindakan yang harus dilakukan menyangkut keselamatan dan keamanan masyarakat. Meskipun BPBD Kabupaten Pangandaran merupakan SKPD baru, tetapi dari beberapa sasaran strategis yang telah ditetapkan, sebagian telah mencapai target kinerja sebagaimana yang diharapkan, namun harus juga diakui bahwa masih terdapat pencapaian kinerja sasaran maupun kegiatan yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Untuk melihat tidak atau benarnya ada masalah dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran maka dilakukan kuesioner pra-survei bahwa dari hasil pra-survey kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pangandaran masih bersifat positif, namun terdapat masalah pada kinerja pegawai BPBD.

Penurunan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Pangandaran disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari hasil observasi pendahuluan yang penulis lakukan, ternyata masih terdapat sasaran yang belum terealisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar seoptimal mungkin, diperlukan peran manajemen untuk mengatur serta mengarahkan pegawai untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagaimana yang telah dibebankan kepadanya, selain itu juga dibutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan serta tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Kepala sub bagian umum dan kepegawaian, *coaching* dan *counseling* pada Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan personal, diantaranya :
  - a. Pembinaan mental pegawai yaitu dengan melaksanakan apel pagi
  - b. Pembinaan dalam pengarahan program kerja masing-masing bidang (*briefing*)
2. Pembinaan dan penyuluhan secara umum, yaitu pembinaan dan penyuluhan sumber daya manusia di bidang program kerja yang dilakukan dalam setiap setahun sekali sesuai dengan alokasi anggaran yang diinstruksikan oleh pimpinan.

Dilihat dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya pelaksanaan *coaching* dan *counseling* pegawai di kantor BPBD Kabupaten Pangandaran akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan fenomena yang telah terjadi tersebut, penulis menemukan permasalahan mengenai *coaching* dan *counseling* serta pencapaian kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran, yaitu pada LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dalam bagian realisasi kompetensi pegawai BPBD Kabupaten Pangandaran tahun 2020 belum mencapai target secara maksimal terutama keikutsertaan pegawai dalam kegiatan diklat yang masih terbatas.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah tersebut, untuk membatasi masalah yang diteliti penulis merumuskan masalah sebagai berikut : (1). Bagaimana pengaruh *coaching* terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ? (2). Bagaimana pengaruh *counseling* terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ? (3). Bagaimana pengaruh *coaching* dan *counseling* terhadap kinerja pegawai di Kantor BPBD Kabupaten Pangandaran ?

## **Landasan Teori**

### ***Coaching* (Pembinaan)**

*Coaching* (Pembinaan) yaitu proses, cara membina, pembaharuan, penyempurnaan usaha dan tindakan-tindakan yang dilakukan berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik, meningkatkan dan mendapatkan manfaat yang positif.

Pengertian Pembinaan menurut Thoha (2014:207) bahwa : Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan kedua pembinaan bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Adapun Menurut Mathis (2012:112) menyatakan bahwa “Pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas”.

### ***Counseling***

Menurut Hartono dan Soedarmadji (2014:26) mengemukakan bahwa “Konseling merupakan sebuah pelayanan profesional (*profesional service*) yang diberikan oleh konselor

kepada konsiel secara tatap muka (*face to face*) agar dapat mengembangkan perilakunya kearah lebih maju (*progresive*)”. Menurut Hasibuan (2017:82) mendefinisikan bahwa “*Counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya”. *Counseling* (penyuluhan) adalah upaya bantuan yang diberikan seorang pembimbing yang terlatih dan berpengalaman, terhadap individu-individu yang membutuhkannya, sehingga individu tersebut berkembang potensinya secara optimal, mampu mengatasi masalahnya, dan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang selalu berubah.

### **Tujuan *Counseling***

Prayetno dan Erman (2015:114) menyatakan bahwa “Tujuan konseling adalah untuk membantu individu mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan yang dimilikinya (seperti kemampuan dan bakatnya), berbagai latar belakang yang ada, serta sesuai dengan tuntutan positif lingkungannya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:204) “Konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka”.

### **Fungsi-fungsi *Counseling***

Menurut Hasibuan (2017:204) terdapat fungsi-fungsi *counseling* yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian nasihat, yaitu dengan mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentruman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan (pegawai) bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.
3. Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi manajer secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
4. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya. Baru kemudian kita berikan pengarahan yang bersifat rohani dan psikologis.
5. Penjernihan pemikiran, yaitu pembahasan problem secara serius dengan orang lain, membantu seseorang untuk berfikir realistis dan objek mengatasi masalahnya.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Rivai (2019:548) menyatakan “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi/organisasi”. Sedangkan Mangkunegara (2014:67) mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja tentunya bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, karena melalui penilaian tersebut dapat diketahui bagaimana kondisi aparatur dilihat dari kinerja yang sesungguhnya. Adapun Sulistiyani dan Rosidah (2013:224) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan aparatur
- 2) Memotivasi aparatur untuk memperbaiki kinerjanya
- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berpa kenaikan pangkat dan promosi yang adil
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penilaian kinerja, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013:224) menyatakan manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan peranan aparatur
- 5) Untuk kepentingan penelitian aparatur
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain aparatur

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Steers dalam Suharto & Cahyono (2015:36) adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik sensus. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran adalah 73 orang.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *coaching* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran dengan hasil uji korelasi sebesar 0.089 yang memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,079% yang artinya bahwa etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 0,079%. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *coaching* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *coaching* terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran, artinya semakin baik *coaching* maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dan diketahui bahwa *counseling* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0.143 yang memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, dengan tingkat pengaruh sebesar 2,045% yang artinya bahwa *counseling* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 2,045%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *counseling* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran, artinya jika *counseling* dilakukan secara optimal maka pegawai akan merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *coaching* dan *counseling* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran dengan hasil uji korelasi sebesar 0.314 yang memiliki hubungan yang lemah, dengan tingkat pengaruh sebesar 9,86% yang artinya bahwa *coaching* dan *counseling* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran sebesar 9,86%. Jadi berdasarkan hasil penelitian



diketahui bahwa terdapat pengaruh *coaching* dan *counseling* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran, artinya jika *coaching* dan *counseling* dilakukan secara optimal pegawai mampu menyelesaikan tanggungjawabnya sehingga *performance* kerja pun meningkat.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara *coaching* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya semakin baik *coaching* di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh antara *counseling* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya semakin baik *counseling* di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh antara *coaching* dan *counseling* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran. Dengan demikian hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya semakin baik *coaching* dan *counseling* di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Penerapan *coaching* pada kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat baik. Namun terdapat indikator yang paling rendah yaitu pengarahan. Untuk lebih meningkatkan pengarahan maka sebaiknya dilakukan cara melalui tahap pendekatan yaitu dengan membangun komunikasi yang baik terlebih dahulu agar setiap arahan yang diberikan pada pegawai dapat tersalur dengan baik. Sehingga pihak kantor dapat berkoordinasi dengan semua pegawai dan hasilnya mampu melaksanakan tugas dengan optimal serta dapat meningkatkan prestasi kinerjanya.

2. Penerapan *counseling* pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat baik. Namun terdapat indikator yang paling rendah yaitu kepercayaan. Untuk lebih meningkatkan kepercayaan sebaiknya pegawai harus lebih merasa yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan sesulit apapun bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu dibutuhkan motivasi untuk setiap pegawai yaitu dengan cara mengembangkan konsep-konsep baru dalam meningkatkan kualitas keahlian dan saling memberikan dukungan. Sehingga setiap pegawai merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya semakin optimal.
3. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat baik, namun terdapat indikator yang paling rendah yaitu tanggungjawab. Untuk lebih meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai sebaiknya pihak kantor memberikan kebijakan prosedur jelas mengenai pengembangan, penilaian prestasi kinerja pegawai dan kejelasan petunjuk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Selain itu pihak kantor dapat lebih menuntut pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya, yaitu dengan melakukan program kegiatan *coaching* dan *counseling*. *Coaching* dapat dilakukan terhadap pegawai dengan cara menganalisis perilaku pegawai untuk menemukan solusi yang sesuai dengan potensi dan keahliannya. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi kerja pegawai, sehingga pegawai mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik dan dapat meningkatkan *performance* kerjanya. Selain *coaching*, dapat dilakukan *counseling* pegawai dimana konselor membantu mengembangkan seluruh potensi yang ada dan memfasilitasi dalam bentuk penyelesaian masalah pegawai sehingga dapat tercapainya prestasi kerja para pegawai dan memberikan pengaruh positif terhadap organisasi.
4. Bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap penelitian ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.



### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hartono dan Boy Soedarmadji. 2014. *Psikologi Konseling Edisi Revisi*. Jakarta : Kencana
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Jakarta : Salemba Empat
- Prayetno dan Amti, Emran. 2015. *Dasar Bimbingan dan Konseling Cetakan Kelima*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Suharto dan Cahyono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal JRB 1 Vol 1 Yogyakarta*. Diakses tanggal 20-01-2021
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta : Graha Indonesia
- Thoha, Miftah. 2014 *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 diresmikannya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pangandaran
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, tentang Pengembangan dan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).