

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI PUSAT LABORATORIUM LEMHANNAS RI

Disusun oleh:

NAMA : DONI SAPUTRA
NPM : 1733000218
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR**



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

JAKARTA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : DONI SAPUTRA
NPM : 1733000218
JAURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI PUSAT
LABORATORIUM LEMHANNAS RI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

pada 8 Februari 2021

Pembimbing



(Yogi Suwarno, MA., Ph.D)

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana
Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi
Negara Jakarta pada 8 Februari 2021

Ketua merangkap anggota

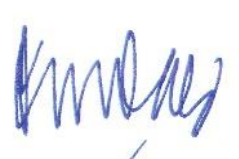

(Dr. Mala Sondang Silitonga, S.I.P., M.A.)



Sekretaris merangkap anggota,


(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P)

Anggota,


(Yogi Suwarno, MA., Ph.D)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Doni Saputra

NPM : 1733000218

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Analisis Kinerja Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan Peraturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

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

Jakarta, 8 Februari 2021

Penulis,



DONI SAPUTRA
NPM 1733000218

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat-Nya dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Kuliah Kerja Praktik (KKP) Shalawat serta salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita sekalian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini jauh dari kata sempurna, sebagai manusia mahluk ciptaan-Nya tidak pernah luput dari kesalahan dan kekurangan, dikarenakan adanya keterbatasan pengetahuan dan data yang dimiliki. Penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penulisan Skripsi ini, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini sehingga bermanfaat bagi organisasi unit kerja, rekan-rekan mahasiswa dan penulis secara pribadi.

Atas terlaksananya penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA., selaku Direktur Politeknik STIA-LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta, atas pemberian izin melaksanakan Skripsi.

3. Bapak Yogi Suwarno, MA., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dukungan motivasi dan pemikiran serta meluangkan waktunya dalam penyelesaian penyusunan Skripsi.
4. Kepala Pusat Laboratorium Lemhannas RI, Bapak Marsma TNI Suroto, S.T., M.A.P. atas pemberian izin melaksanakan penelitian Skripsi di Laboratorium Pengukuran Ketahanan Nasional Lemhannas RI.
5. Kasubbid Sisinfo Bidkurtannas Puslab Lemhannas RI Bapak Bapak Mochtar Cahyo Utomo, S.T., M.Sc. sebagai pembimbing instansi tempat penelitian.
6. Rekan-rekan pada Subbid Laboratorium Pengukuran Ketahanan Nasional Puslab Lemhannas RI atas dukungan dan bantuannya dalam pelaksanaan penyusunan Skripsi.
7. Orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terus menerus sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Istriku tercinta, Ida Anggraini, AM.Keb., yang terus mengingatkan mendoakan, memberi semangat dan dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV.
9. Anakku tersayang Muhammad Abid Fairuz Saputra, yang terus memberikan semangat dan mendoakan sehingga Skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari Bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna, dan mungkin masih banyak kekurangan dalam hal materi dan pembahasannya. Untuk itu penulis juga mengharapkan saran dan masukan-masukan dari Bapak/Ibu Penguji ataupun yang memeriksa/membaca Skripsi ini.

Akhir kata, hanya berharap Allah SWT, berkenan membalas segala amal kebaikan semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya Skripsi ini. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan penelitian selanjutnya yang lebih sempurna Aamiin.

Jakarta, 8 Februari 2021



DONI SAPUTRA

ABSTRAK

Doni saputra 1733000218

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI PUSAT LABORATORIUM LEMHANNAS RI

Skripsi, CXXVI hlm, 126 halaman

Kinerja pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, Merupakan serangkaian pencapaian kerja yang Secara garis besar dapat diukur berdasarkan *output* dan *outcome* yang di hasilkan dalam setiap tahunnya, yang mempunyai tugas melaksanakan penelitian dibidang pengukuran ketahanan nasional dan pelatihan kepemimpinan tingkat nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Kinerja Pegawai Pusat di Laboratorium Lemhannas RI”. Fokus permasalahan adalah Kinerja Pegawai Pusat di Laboratorium Lemhannas RI. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, sedangkan yang menjadi instrumen pengumpulan data utama adalah wawancara dengan teknik *purposive* yaitu kepada orang tertentu disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan, disamping itu penulis juga melakukan telaah dokumen dilakukan dengan cara mencari referensi buku laporan Puslab dan arsip TU, selanjutnya Penilaian Kinerja Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI, dinilai dari beberapa aspek yang meliputi: Aspek Kualitas, Aspek Kuantitas, Aspek Kemampuan, dan Aspek Tanggung Jawab, secara umum Kinerja Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI. Adapun hasil penelitian menunjukkan, secara umum sudah cukup dari Aspek Kuantitas, Kemampuan dan Tanggung Jawab namun perlu diperhatikan dari Aspek Kualitas masih perlu di tingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI tahun 2020.

Untuk itu penulis menyarankan:

1. Aspek Kualitas Kedepan di harapkan Pusat Laboratorium di awaki oleh Pegawai profesionalnya yang sesuai kebutuhan;
2. Aspek Kuantitas pengajuan penambahan personel di bagian bagpeg;
3. Aspek Kemampuan dengan Memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan pengembangan diri;
4. Aspek Tanggung Jawab Dalam melakukan pekerjaan di Pusat Laboratorium membangun *teamwork* atau kerjasama tim Meningkatkan kesadaran pegawai tentang tanggung jawab masing-masing;

Kata Kunci : Analisis Kinerja Pegawai, Pusat Laboratorium Lemhannas Manajemen SDM, Tanggung Jawab.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN.....	III
SURAT PERNYATAAN.....	IV
KATA PENGANTAR.....	VIII
ABSTRAK.....	IX
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR GRAFIK.....	XIV
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. LatarBelakang Permasalahan.....	1
B. Fokus permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Manajemen SDM.....	10
1.1 Pengertian SDM.....	10
1.2 Fungsi dan Tujuan MSDM	14
2. Kinerja.....	21
2.1 Definisi Kinerja.....	23
2.2 Faktor yang Mempengaruhi	29
B. Peraturan Gubernur Lemhannas RI.....	30
C. Penelitian Terdahulu.....	33
D. Konsep Kunci.....	37
E. Kerangka/Model Berpikir.....	38
F. Pertanyaan Penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	40
B. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Telaah dokumen.....	42
2. Wawancara.....	43
C. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokus Penelitian.....	49

1. Gambaran singkat Pusat Laboratorium Lemhannas RI.....	49
2. Struktur Organisasi.....	52
3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	56
B. Analisis Hasil Penelitian.....	68
1. Aspek Kualitas.....	69
a. Hasil Pekerjaan.....	72
b. Ketelitian.....	75
c. Penampilan Kerja.....	78
2. Aspek Kuantitas.....	81
a. Ketepatan Waktu.....	84
b. Pelaksanaan Kerja.....	87
c. Prestasi Kerja.....	90
3. Aspek Kemampuan.....	93
a. Keahlian.....	97
b. Skill yang Tinggi.....	100
c. Komunikasi.....	103
4. Aspek Tanggung Jawab.....	106
a. Akurat.....	109
b. Tanpa Kesalahan.....	112
c. Ketepatan Waktu.....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	119
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	127

STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
1.1 Status Jumlah P Status Jumlah Pegawai dan Tingkat Pendidikan di Pusat Laboratorium November 2020.....	5
1.2 Akumulasi Kekurangan Jam Kerja Analisis Kepegawaian Bulan Januari, Februari dan Maret Tahun 2020.....	6
1.3 Analisis Beban Kerja Pusat Laboratorium Lemhannas RI...	7
3.1 <i>Key Informant</i> Penelitian.....	46
4.1 Komposisi ideal Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI.....	54
4.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Kurtannas 2020...	77
4.4 Daftar Permintaan Data Labkurtannas 2018/2019.....	86
4.5 Hasil Pengukuran Ketahanan Nasional.....	99

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Judul Gambar	Halaman
2.1 Model Pendekatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	28
2.2 Persyaratan Administrasi Kepangkatan.....	33
2.3 Kerangka/Model Berfikir.....	38
4.1 Struktur Lemhannas RI.....	53
4.2 Struktur Pusat Laboratorium Lemhannas RI.....	53
4.3 Keputusan Gubernur Lemhannas RI, No 91 tahun 2016...	80
4.4 Aspek Indikator dan Variabel Labkurtannas Puslab Lemhannas RI.....	83
4.5 Peta Jabatan Pusat Laboratorium 2020.....	89
4.6 Piagam penghargaan Pegawai teladan Lemhannas RI....	92
4.7 Pemenang Peserta Bimtek E-Monev Lemhannas RI terbaik.....	93
4.8 Sertifikat Pelatihan Sistem Dinamik.....	102
4.9 Group Whatshap dan rapat Work From Home (WFH) dan work Frome Office (WFO) dengan tatap muka dan dengan menggunakan zoom.....	105
4.10 Time schedule Puslab 2020.....	108
4.11 Surat Perintah Pelaksanaan kegiatan di Pusat Laboratorium.....	112
4.12 Gogle drive Pusat Laboratorium.....	115
4.13 Sticky Note Subbag TU Puslab Lemhannas RI.....	118

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Judul Grafik Halaman

4.1	Pegawai pusat laboratorium yang Mengikuti Diklat tahun 2017,2018,2019,dan 2020.....	72
4.2	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).....	75
4.3	Tingkat Pendidikan Pusat Laboratorium.....	96



rat lin enelitia da TIA LAN
rat Ke raraan mel an ne n

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah Faktor Kunci sukses Bagi Kinerja Organisasi, di Samping Insfrastruktur dan Teknologi, kemudian Dana. Organisasi yang mempunyai Kualitas SDM Tinggi Maka Kinerja Organisasi tersebut Semakin Tinggi, sebaliknya apabila kualitas SDM Organisasi tersebut Rendah (Rusminingsih, 2010).

Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM harus selalu di lakukan agar kinerja organisasi semakin baik begitu pula Pengembangan teknologi terutama di bidang informasi dan komunikasi yang demikian pesat sehingga menuntut kualitas SDM yang memadai untuk mengimbangi perkembangan tersebut.

Peningkatan sumber daya bagi aparatur PNS di lingkungan pemerintah sangat diperlukan dengan beberapa cara yang tentunya semua cara tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan dari pemerintah daerah (Mulyono, 2015). Sebagaimana pendapat Ranupanjojo dan Husnan (Darmawan, 2013) menyebutkan bahwa “pengembangan SDM adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi”.

Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa setiap pengembangan sumber daya aparatur ditujukan untuk pencapaian

pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang optimal. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja bagi pemerintah. Pemerintah dalam hal ini dituntut untuk terus melakukan pengembangan dalam rangka peningkatan kualitas pegawai pemerintah. sebagaimana sudah di atur pada pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak bagi PNS, dengan demikian pemerintah wajib untuk menyediakan sarana dan prasarana untuk pengembangan kompetensi tersebut.

Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan (Rivai, 2005). Hal ini bisa dikatakan sebagai berikut, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai (Delanno, 2013). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting untuk menunjang sebuah kinerja. Dengan

demikian, semakin kualitas kinerja sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja Pemerintah daerah, (Auliano, 2017)

Pemerintah melaksanakan suatu pemerintahan yang terstruktur dan terorganisir secara administratif dengan baik. Pemerintahan melaksanakan tugas serta fungsinya didukung oleh SDM sebagai pelaksana. Baik itu kualitas Pengetahuan, kualitas Sikap serta kualitas Keterampilan guna mengetahui hubungan kualitas SDM dengan kinerja pemerintah SDM yang berkualitas tentunya diharapkan untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Dengan kualitas pengetahuan yang tepat, PNS akan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap yang ideal dengan kejujuran serta disiplin akan memberikan suatu bentuk pelaksanaan tugas baik layanan umum maupun administratif terlaksana dengan baik. Keterampilan teknis juga mendukung pelaksanaan tugas spesifik yang menjadi tugas PNS. Hal ini tentunya mendukung kinerja dari Pemerintah. Dengan mengingat pentingnya nilai investasi SDM, maka perlu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM baik pengetahuan, sikap dan keterampilan guna mendapatkan optimalitas kinerja yang diperoleh pemerintah, melalui rekrutmen yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan, pendidikan dan pelatihan di sesuaikan dengan tugas dan layanan yang dilakukan serta kejelasan prosedur dan peraturan perundangan yang diputuskan sehingga menjadi suatu rangkaian pemerintahan yang baik.

kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja, Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja kuat. Kualitas sumber daya manusia dan daya saing merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan karena dengan kualitas sumber daya manusia dan daya saing kinerja di pemerintahan akan meningkat.

Salah satu negara persyaratan negara dan bangsa mempunyai daya saing adalah manakala potensi sumber daya alamnya banyak dan di dukung oleh sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi (profesional dalam bidang pekerjaan).

Mengacu kepada pembukaan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 (UUD NRI 1945) peningkatan daya saing bangsa merupakan salah satu perwujudan amanat konstitusi untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah dara indonesia memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Dengan meningkatkan daya saing bangsa maka di harapkan terciptanya bangsa indonesia dan aman dan sejahtera. Dengan kata lain dengan meningkatkan daya saing global indonesia di harapkan bangsa indonesia memiliki ketahanan nasional yang tangguh.

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan tantangan yang di hadapi Negara saat ini yang menuntut Pusat Laboratorium menghasilkan akurarsi data yang selalu aptudate terkait pembangunan daerah provinsi dan kabupeten/Kota untuk mengukur indek ketahanan Nasional, sebagai *early warning system* bagi stakeholder baik pusat maupun

daerah dalam pengambilan kebijakan. Saat ini jumlah Jumlah Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI sebanyak 13 orang terdiri dari tingkat jenjang keahlian dan keterampilan, status terakhir jumlah Kepegawaian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1
Status Jumlah Pegawai dan Tingkat Pendidikan di Pusat Laboratorium
November 2020

NO	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN		
		SMA	S1	S2
1	KAPUSLAB			X
2	KABIDKURTANNAS		X	
3	KABIDPIMNAS			X
4	KASUBAG TU	X		
5	KASUBID PERMODELAN KURTANNAS			X
6	KASUBID PULLAHTA KURTANNAS			X
7	KASUBID SISINFO KURTANNAS			X
8	KASUBID ASESMEN CENTRE PIMNAS		X	
9	KASUBID BANG DIKLAT PIMNAS		X	
10	KASUBID PULLAHTA PIMNAS		X	
11	ANALIS SUBBAG MODEL		X	
12	ANALIS SUBBAG TU		X	
13	TAMUDI SUBBAG MODEL	X		
JUMLAH		2	6	5

Sumber : Bagpeg roum settama Lemhannas RI, bulan November 2020

Berdasarkan grafik di atas, pendidikan tertinggi di Pusat Laboratorium Lemhannas RI berjumlah 13 orang untuk tingkat pendidikan akhir Strata 1 S1 sebanyak 6 orang dan S2 sebanyak 5 orang dan yang paling sedikit berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 2 orang.

Kedisiplinan pegawai mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Laporan kehadiran pegawai yang berupa Laporan akumulasi kekurangan jam

kerja Analis Kepegawaian pada tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 1.2
Akumulasi Kekurangan Jam Kerja Analis Kepegawaian Bulan Januari, Februari dan Maret Tahun 2020.

Akumulasi/menit	Jumlah/orang	%
0	4	7,2
<2400	8	48,6
>=2400	1	14,8

Sumber: Bagpeg room settama Lemhannas RI bulan November 2020

Dalam table di atas terlihat bahwa Pegawai yang memenuhi jam kerja sebanyak 7,2%, dan akumulasi rata-rata kekurangan jam kerja karena terlambat datang, dan pulang mendahului sebanyak 48,6% dan terdapat akumulasi kekurangan jam kerjanya melebihi batas ≥ 2400 menit yaitu 14,8% di karena bertepatan dengan cuti melahirkan selama 3 bulan.

Dalam hal ini akumulasi kekurangan kerja pegawai merupakan salah satu unsur pengurangan tunjangan kinerja pegawai yang diterima setiap bulan. Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 01 Tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019, tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Lemhannas RI, TNI, Polri dan PNS, dimana pemberian Tunjangan Kinerja pegawai berdasarkan komponen penilaian yaitu dengan berdasarkan tingkat kehadiran yaitu terlambat dan kurang dari 30 menit dipotong tunjangan kinerja pegawai sebanyak 1/2% namun lemhanas RI masih mempunyai konfensasi apabila pegawai tidak ingin di lakukan pemotongan tunjangan kinerja dengan cara mengganti dg menambah waktu kepulangan dengan

waktu keterlambatan masing-masing pegawai, kemudian terlambat dengan waktu 30 menit dan kurang dari, sama dengan waktu 1 jam dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sebanyak 1% dan kemudian keterlambatan pegawai dengan waktu lebih dari satu jam dan juga untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja sebanyak 1 ½% oleh Lemhannas RI, namun apabila tidak masuk kerja dengan memberikan surat keterangan yang di tandatangani oleh atasan langsung yaitu dengan alasan sakit atau melakukan dinas Luar tidak di lakukan potongan dari Lemhannas RI.

Tabel 1.3
Analisis Beban Kerja Pusat Laboratorium Lemhannas RI

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH BEBAN KERJA JABATAN	JUMLAH PEGAWAI YANG ADA	+/-
1	Subbag TU	5	2	-3
2	subbid Permodelan Kurtannas	8	3	-5
3	subbid Sistem Informasi Kurtannas	6	1	-5
4	Subbid Pulahta Kurtannas	8	1	-7
5	Subbid Pengembangan Diklat Pimnas	5	1	-4
6	Subbid Assesment Centre Pimnas	4	1	-3
7	Subbid Pullahta Pimnas	4	1	-3
	Jumlah	40	10	-30

Sumber : Bagpeg roum settama Lemhannas RI, tahun 2019.

Bedasarkan perhitungan table di atas terlihat Bahwa jumlah beban kerja di unit kerja pusat Laboratorium Lemhannas RI jauh lebih besar di bandingkan dengan jumlah pegawai yang ada saat ini, di karenakan kasubbid baik dari Kurtannas dan juga Pimnas tidak mempunyai anggota dan melakukan pekerjaan dengan sendiri, sehingga pusat laboratorim saat ini melibatkan Konsultan dari Luar untuk membantu penyelesaian tugas pokok laboratorium Lemhannas RI dalam hal input data dan pengembangan sistem

dan instrumen yang ada di Labkurtannas.

Merujuk dari permasalahan diatas maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Analisis Kinerja Pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI.

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menentukan fokus permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai

“Bagaimana Kinerja Pegawai Di Laboratorium Pengukuran Ketahanan Nasional Pusat Laboratorium Lemhannas RI”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Mengetahui Bagaimana kinerja pegawai pada Puslab Lemhannas RI.
- b) Mengembangkan faktor-faktor yang menjadi hambatan kinerja pegawai pada Puslab Lermhannas RI.
- c) Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan kinerja pegawai pada Puslab Lermhannas RI.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

- a. Menambah wawasan keilmuan dalam hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis: Manfaat penelitian terhadap institusi yang diteliti adalah sebagai berikut:
- a. Sebagai bentuk penerapan atau aplikasi dari ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di dalam bangku perkuliahan.
 - b. Memeperoleh atau mencari kebenaran terhadap kinerja pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI.
 - c. Untuk menemukan solusi dari permasalahan kinerja pegawai di Pusat Laboratorium Lemhannas RI.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A