

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian penulisan pada pembahasan bab-bab sebelumnya secara umum Kinerja Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI sudah berjalan cukup baik, untuk selanjutnya peneliti menyimpulkan sesuai dengan aspek-aspek yang diteliti sebagai berikut:

#### **1. Aspek Kualitas**

Dilihat dari aspek Kualitas yang meliputi sub aspek hasil pekerjaan, ketelitian dan Penampilan kerja, kinerja Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, secara umum cukup baik namun masih perlu di tingkatkan, sebab walaupun Beban kerja cukup tinggi namun semuanya bisa berjalan sesuai target sebagaimana yang telah di rencanakan secara konsisten dan profesional dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, akan tetapi kendala yang terjadi seperti belum ada *reward and punishment* dalam hal seperti piagam penghargaan dan hadiah bagi pegawai yang berprestasi dalam target kinerja dalam setiap tahunnya dan sebaliknya sanksi di permalukan di depan umum dan tidak di iikutsertakan dalam kegiatan dinas khusus tertentu bagi pegawai yang kinerjanya buruk.

#### **2. Aspek Kuantitas**

Dari Kuantitas yang meliputi sub aspek Kecepatan Kerja, Pelaksanaan Kerja dan Prestasi Kerja yang dilakukan di Pusat Laboratorium

Lemhannas RI, secara umum sudah cukup baik namun masih terkendala khususnya SDM bagaimana tidak pegawai yang mengawaki Pusat Laboratorium yang tugas dan tuntutannya sangat besar yang di bebankan hanya diawaki oleh 13 orang Pegawai, sehingga dengan keterbatasan Personel tersebut mengakibatkan pengembangan SDM seperti Diklat dan pelatihan-pelatihan masing-masing Pegawai menjadi terbatas, dan juga untuk dukungan pengajuan pengadaan personel di Pusat Laboratorium, masih sangat bergantung pada bagian kepegawaian Roum Settama Lemhannas RI, dan prosedur dari PAN RB.

### **3. Aspek Kemampuan**

Dari aspek Kemampuan yang meliputi sub Keahlian, *Skill* yang Tinggi, dan Komunikasi yang dilakukan di Pusat Laboratorium Lemhannas RI, secara umum sudah baik namun hanya saja belum Merata, disebabkan tugas Pokok sebenarnya Pusat Laboratorium itu sifatnya teknis yang berkaitan dengan pengolahan data *Hardware*, *Software* yang notabennya banyak menggunakan tenaga IT yang kompeten namun di karenakan kurangnya SDM sehingga sulit bagi pegawai untuk melakukan pengembangan diri untuk mengupgrade skill di luar seperti Diklat dan Pelatihan-pelatihan seminar dan *worksop*.

### **4. Aspek Tanggung Jawab**

Dari aspek Kemampuan yang meliputi sub Akurat, tanpa Kesalahan dan Ketepatan waktu, yang dilakukan di Pusat Laboratorium Lemhannas RI,

secara umum sudah baik semua pekerjaan bisa selesaikan dengan target waktu yang sudah ditetapkan dan berkomitmen terhadap target sasaran kinerja pegawai namun terkait Faktor yang menjadi hambatan dan kendala yaitu seperti Yang sering terjadi adalah perintah khusus yang datangnya di kemudian hari yang sering mendadak dan berubah yang tidak ada di rencana awal Kegiatan sehingga meganggu perencanaan kegiatan yang telah di tentukan dan kemudian kurangnya kesadaran Sebagian Pegawai yang saling bergantung satu sama lain, masing-masing semestinya harus komit pada pekerjaan dan tanggung jawab tugas berdasarkan perannya masing-masing sesuai Tugas pokok Fungsinya dan menepati *Time Schedule* yang ada dan menyadari bahwa sekecil apapun tugas masing-masing pegawai, punya peranan penting dan berkontribusi bagi tercapainya terlaksananya organisasi.

## B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis akan memberikan saran sesuai dengan aspek yang diteliti sebagai berikut:

### 1. Aspek Kualitas

Bagi Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, terkait dengan implementasi aspek Kualitas untuk mendukung kinerja yang diharapkan agar:

- a. Kedepan di harapkan Pusat Laboratorium di awaki oleh Pegawai profesionalnya yang sesuai kebutuhan, seperti IT dalam hal pemodelan

- dengan penguasaan handal baik dari sistem aplikasi, pemeliharaan, dan pengoperasian server dan statistik yang mahir dalam mengolah data yang sangat di butuhkan saat ini di Puslab;
- b. memberikan edukasi motivasi kepada pegawai terkait kesadaran dan tugas tanggung jawabnya masing-masing, bahwa bekerja cepat itu adalah keharusan dan kewajiban bagi semua pegawai untuk mengantisipasi segala sesuatu yang akan terjadi;
  - c. Memberikan *reward and punishment* terhadap target kinerja pegawai dalam setiap tahunnya seperti piagam penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak mencapai target kinerja dengan tidak melibatkan kegiatan tertentu bagi pegawai tersebut, seperti berangkat keprovinsi untuk desiminasi dan integrasi Data, agar pegawai sadar betul apa konsekuensi yang mereka kerjakan di Puslab;
  - d. Memberikan kesempatan pegawai untuk ikut training pelatihan dan Diklat khusus seperti statistik permodelan pengembangan aplikasi sistem kurtannas yang berpotensi untuk meningkatkan kualitas bagi pegawai yang mengawaki di Pusat Laboratorium;
  - e. Dalam melaksanakan tugas pegawai harus berdasarkan tugas Pokok Fungsi masing-masing *jobdescriptionnya* agar beban kerjanya tidak menjadi dobel, sehingga memudahkan untuk memberikan penilaian di akhir periode, karena kalau mngerjakan bukan sesuai tupoksinya penilaianya akan menjadi Bias;

## 2. Aspek Kuantitas

Bagi Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, terkait dengan implementasi aspek Kuantitas untuk mendukung kinerja yang diharapkan agar:

- a) Pimpinan harus bisa *manage team*, dan pengajuan penambahan personel yang jumlahnya saat ini masih jauh dari kata cukup yaitu dengan cara Mengidentifikasi menganalisa pekerjaan pegawai, agar SDM yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan;
- b) Dalam perencanaan perekrutan SDM agar bagian kepegawaian dalam menempatkan personil harus sesuai bidang dan permintaan dari masing-masing bagian, yang di butuhkan unit kerja agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga apa yang di kerjakan akan menjadi maksimal;
- c) Dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai harus belajar bagaimana cara memanajemen waktu, dan harus mempunyai *planning* yang jelas, agar setiap harinya tau apa yang mereka kerjakan dan apa yang mereka perbuat, sehingga akan jelas *output* apa yang akan di hasilkan masing-masing dalam setiap harinya;
- d) Untuk mengatasi kebutuhan personel yang mendesak Pusat Laboratorium membuat mengajukan penambahan Pegawai seperti dengan perjanjian kerja atau P3K, yang di Kelola oleh Koperasi dan biro umum settama Lemhannas RI;
- e) untuk memenuhi kuantitas yang ideal untuk jumlah pegawai, bisa juga melakukan permintaan pengusulan kebagian SDM untuk mendatangkan TNI atau Polri dari satuan Luar seperti Mabes TNI dan Mabes Polri untuk

di peruntukan mengisi kekosongan jabatan yang ada atau hanya dalam status Bantuan Personel (BP) untuk membantu pelaksanaan pekerjaan di Pusat Laboratorium;

### **3. Aspek Kemampuan**

Bagi Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, terkait dengan implementasi aspek Kemampuan untuk mendukung kinerja yang diharapkan agar:

- a) Dalam menjalankan tugas menempatkan atasan sebagai mentor yang mendapat tugas tambahan untuk membimbing bawahan yang masih kesulitan atau terkendala dalam melakukan pekerjaan sehari-hari;
- b) Menempatkan fungsi atasan untuk memonitoring terhadap pekerjaan bawahan sehingga meminimalisasi kesalahan yang terjadi, dalam melakukan tugas bawahan;
- c) Masing-masing pegawai mempunyai kreatifitas dalam memanfaatkan waktu, untuk upgrade diri dan upgrade skill dengan banyak cara yaitu dengan memanfaatkan teknologi saat ini, seperti youtube, gogle dan sebagainya untuk mengetahui dan mengikuti perkembangan jaman saat ini;
- d) Memberikan edukasi dan Motivasi kepercayaan diri bagi pegawai untuk selalu untuk meningkatkan semangat dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari di Pusat Laboratorium;
- e) Memberikan kesempatan dan mendorong pegawai untuk melakukan pengembangan diri seperti mengikuti seminar *worksop* atau lokakarya seperti Statistik, siskurtannas, GIS (Geographic Information System) dan sistem Dinamik, untuk meningkatkan kemampuan Pegawai;

#### **4. Aspek Tanggung Jawab**

Bagi Pegawai Pusat Laboratorium Lemhannas RI, terkait dengan implementasi aspek Tanggung Jawab untuk mendukung kinerja yang diharapkan agar:

- a) Dalam melakukan pekerjaan di Pusat Laboratorium membangun *teamwork* atau kerjasama tim dengan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih ringan dan lebih cepat selesai;
- b) Setiap pegawai harus menyadari bahwa setiap anggota Puslab memberikan peranan penting dalam terlaksananya pencapaian tugas Pusat Laboratorium, jangan saling mengandalkan dan ketergantungan satu dengan yang lainnya, sehingga semuanya mempunyai peranan dan ikut andil berkontribusi penting bagi *output* yang dihasilkan oleh Pusat Laboratorium;
- c) Dalam melaksanakan pekerjaan mematuhi *Time Schedule* agar tidak meganggu perencanaan kegiatan yang telah ditentukan, kemudian setiap pegawai harus komit pada pekerjaan dan tanggung jawab tugas mereka masing-masing;
- d) Pimpinan dan sesama rekan kerja harus saling mengingatkan dan mengarahkan, terkait target dan pencapaian tugas tanggung jawab yang belum tercapai dan terlaksana dengan baik bagi masing-masing pegawai;
- e) Meningkatkan kesadaran pegawai tentang tanggung jawab masing-masing pegawai bahwa harus bekerja cepat dalam pelayanan di bidang

pengukuran ketahanan nasional melalui komunikasi yang intensif dan  
slalu mengantisipasi segala sesuatu yang akan terjadi;



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Arikunto. S. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Auliano Rizki Luthfy, (2017) *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur*. Cianjur: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Handayaningrat. Soewarno. (1996). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Gunung Agung Sumiyati.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Irawan dan Swastha Basu. (2002). *Manajemen Pemasaran Modern*, Edisi ke 2. Yogyakarta: Liberty.
- Irawan dan Swastha Basu. (2006). *Manajemen Pemasaran Modern*, Yogyakarta: Liberty.
- Istinbath Diana Rika Hj. (2015) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Palembang: Universitas Islam Negeri (UIN).
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lofland, John & Lyn.H. Lofland. (1984). *Analyzing Social Settings*. California: Wadsworth Publishing Company.
- Moleong, J. Lexy. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Moleong, Lexy. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumaatmadja, Nursid. (2000). *Manusia dalam konteks Sosial, Budaya, dan Lingkungan Hidup*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto Azhar, (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Linggar Jaya.
- Swastha Basu dan Irawan. (2006). *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta
- Salim, Emil. (2006). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghilia Indonesia.
- Siagian. Sondang P. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Silalahi. (2011) *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Satibi, Iwan. (2012). *Manajemen Publik dalam Perspektif, Teoritik, dan Empirik*. Bandung: Unpas Press.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## 2. Peraturan

Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2016, *tentang Lembaga Ketahanan Nasional RI termasuk di dalamnya tentang pembentukan unit kerja baru*.

Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 12 Tahun 2017, *tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia*.

Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 01 Tahun 2019 tanggal 2 Januari 2019, *tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Lemhannas RI, TNI, Polri dan PNS*.

Peraturan Panglima TNI, Nomor 61 Tahun 2018, *tentang Penugasan dan Pembinaan Karier Prajurit dalam Jabatan di Luar Struktur TNI*.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI, Nomor 4 Tahun 2017, *tentang Penugasan Anggota Polri di Luar Struktur Organisasi*.

Peraturan Ketua STIA LAN Jakarta Nomor: 111/STIA/HKS,02,1/2017, *tentang Pedoman Penulisan Akhir Program Sarjana Terapan STIA LAN Jakarta*.

### **3. Artikel Jurnal.**

Nursiah, C., & Yusbar, y. (2014). Pengaruh Tingkat Kemiskinan, tingkat Pengangguran, upah minimum Kab Kota, Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi*, 22 (2).

Rusminingsih Diah (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang 22, Jurnal Ekonomi Modernisasi Fakultas Ekonomi  
<http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>

Delano & Devi. (2013). Pengaruh Kapasitas SDM, Pemanfaatan TI dan Pengawasan Keuangan terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. Jurnal. WRA, Vol. 1, No. 1 April 2013.

### **4. Dokumen.**

Rencana Strategis Pusat Laboratorium Lemhannas RI.

Rencana Kerja Pusat Laboratorium Lemhannas RI.

Standar Operasional Personel Pusat Laboratorium Lemhannas RI.

### **5. Hasil Penelitian**

Andika Maharani Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2018*”

Siti Makmuroh. Fakultas Dakwah dan KomunikasiUniversitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2016 “*Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten purworejo*”

Fitria Febryana pada tahun 2017 dengan, Pemuda, Fakultas EkonomiUniversitas Negeri Yogyakarta Dan Olahraga Diy “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan*”



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**