

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efektifitas kinerja pegawai pada hakekatnya ditentukan oleh aspek prestasi kerja, disiplin pegawai, kerjasama, kecakapan dan kreatifitas, dan tanggungjawab pegawai. Penulis menyimpulkan bahwa aspek prestasi kerja telah mencerminkan kinerja unggul, sementara aspek disiplin pegawai merupakan aspek yang masih lemah dari efektifitas kinerja pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.

B. Kesimpulan

1. **Prestasi kerja** sebagai aspek dari kinerja unggul pegawai Debiddikpimkatnas Lemhannas RI telah mencerminkan prestasi pegawai yang baik dan mampu menyukseskan pencapaian tujuan unit dan organisasi. Penghargaan prestasi kerja telah ada berupa kompensasi yang melekat pada tunjangan kinerja pegawai. Selain itu penghargaan berupa pengembangan SDM yang seluas luasnya kepada pegawai berprestasi baik melalui jalur pendidikan tinggi dan pelatihan lainnya, walaupun masih belum merata karena menggunakan skala prioritas dan seleksi yang ketat di Lemhanas RI.
2. **Disiplin** di lingkungan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI sebagaimana hasil wawancara dan dokumen memang sudah cukup baik, namun pada bagian dokumen lain ditemukan pegawai yang masih melanggar aturan pegawai yang berlaku, misanya masih terdapat pegawai yang belum menaati jam

kerja. Dengan adanya pelanggaran pegawai tersebut memungkinkan ada pekerjaan yang tertunda atau waktu penyelesaiannya menjadi lebih lama akibat pegawai mangkir atau telat masuk kerja.

3. **Kerjasama** di Debiddikpimkatnas Lemhannas RI telah terjalin dengan baik sehingga memperlancar pekerjaan dan kedinasan sangat fleksibel baik kerjasama ke atas atau kebawah tergantung sifat dan kedinasan yang ditujukan.
4. **Kecakapan dan kreatifitas** Debiddikpimkatnas Lemhannas RI telah sesuai dengan sisi kebutuhan organisasi dan capaian kinerja, yang harus dikembangkan adalah kecakapan bekerja secara daring dari rumah atau tidak mesti dikantor, mengingat tidak semua pegawai memiliki pengetahuan dan ilmu yang memadai bila harus bekerja dari rumah.
5. **Tanggungjawab pegawai** Debiddikpimkatnas Lemhannas RI telah bercirikan selesainya tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan menjadi pegawai yang mampu memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

B. Saran

1. **Aspek Prestasi Kerja:** Untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai di Debiddikpimkatnas Lemhannas RI disarankan supaya Pimpinan berupaya meratakan dan membuka seluas-luasnya pengembangan SDM melalui jalur pendidikan tinggi dan pelatihan lainnya dengan terlebih dahulu melakukan

training need analysis (analisa kebutuhan pelatihan) dan dengan seleksi yang ketat.

2. **Aspek Disiplin**

Khusus aspek yang masih lemah dari efektifitas kerja pegawai yaitu aspek disiplin, penulis menyarankan, sebagai berikut :

- a) Debiddikpimkatnas Lemhannas RI membuat aplikasi kinerja pegawai yang mobile dan transparan. Aplikasi tersebut selain bersifat mobile dan transparan juga sangat mudah diinstal dengan memori yang seringan mungkin namun cangih dapat mendeteksi fake atau kebohongan GPS lokasi dan duplikasi penggandaan absensi dalam akun yang berbeda.
- b) Debiddikpimkatnas Lemhannas RI membuat alat perekam kinerja yang update dan online yang dapat mengecek pekerjaan masing-masing pegawai yang telah selesai, belum selesai dan yang tertunda yang secara online juga tersambung ke aplikasi satuan kinerja pegawai (SKP).
- c) Debiddikpimkatnas Lemhannas RI memberikan bimbingan kesehatan mental kepada pegawai yang melanggar disiplin pegawai sebelum menjatuhkan sanksi disiplin ringan atau berat. Tujuannya adalah mendorong para pegawai memiliki rasa ikhlas hati untuk mematuhi seluruh peraturan dengan penuh kesadaran dan tidak dengan keterpaksaan semata.

3. **Aspek Kerjasama** : Debiddikpimkatnas Lemhannas RI memberikan bantuan alat kerja komunikasi bukan handpone untuk pegawai yang bekerja

dari rumah melalui jaringan mobile yang memudahkan komunikasi dan pertukaran informasi pekerjaan.

4. **Aspek Kecakapan dan kreatifitas :** Debiddikpimkatnas Lemhannas RI Melakukan pengembangan pegawai melalui “pelatihan melek digital” kepada pimpinan dan seluruh pegawai secara berjenjang, diharapkan hasil dari pelatihan yang dilakukan para pegawai dapat menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sehingga efektivitas kerja pegawai dapat terwujud serta dapat mendorong tata laksana pemerintahan yang bersih (*good governance*).
5. **Aspek tanggungjawab:** Pimpinan Debiddikpimkatnas Lemhannas RI memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai untuk mengembangkan dan melatih kemampuan bertanggungjawab dalam organisasi. Antara lain melalui penunjukan secara bergilir kepada para pegawai untuk menjadi ketua atau pengurus kelompok kerja formal dan informal yang ada di unit dan organisasi Debiddikpimkatnas Lemhannas RI.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- A. W. Widjaja, 1995. Administrasi Kepegawaian. Jakarta :Raja Grafindo Persada.
- Ahmad, Kamaruddin (2004). Dasar-Dasar Manajemen Modal Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu administrasi Negara. Bandung: CV Pustaka Setia
- Basu Swastha dan Irawan. (2006). “Manajemen Pemasaran Modern ”. (Edisi kedua). cetakan ke sebelas. Yogyakarta : Liberty Offset
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1.Jakarta Pusat : Taushia
- Bernard, Chester I. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Raya. 2003
- Engkoswara dan Aan komariah (2010 : 87). Administrasi Pendidikan. Bandung. Alfabeta.
- Gibson, James. L.,et all.2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gie, The Liang, 2012. Administrasi Perkantoran, Yogyakarta: Modern Liberty.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handyaningrat, Soewarno 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hidayat. 2014. Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H.B. Sutopo, 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif, Surakarta: UNS Press.
- Irawan, H. (2009). 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi pelayanan publik. pembaruan. Yogyakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Liang, Gie The. 2012. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta, Liberty

- Mangkunegara, A. A. Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta.
- Todaro, Michael P. 2005. Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy, 2014. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, Cetakan ke 18, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M. Manulang, 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Moeheriono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musanef, 1995. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Robbins, S. 2015. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Jakarta: Salemba Medika.
- Sarwoto. 2010. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti, 20013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, Toni. 2012. MSDM, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas. Jakarta: Platinum.
- Siagian, Sondang P, 2010. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Soewarno, Handyaningrat, 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2001
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Suwatno, 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Wahjosumidjo, 1994. Kepemimpinan dan Motivasi Jakarta : Ghalia Indonesia.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wilson and Heyel (1987). Hand Book Modern Office Management and Administration Service, New Jersey: Mc Graw Hill Inc.

Wungu, Jiwo, Hartanto Brotoharsojo, 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System, Edisi 1. Cetakan 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Lemhannas RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.

C. WEBSITE

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/01/efektivitas-kerja-definisi-faktor-yang-htm>. Diakses 15 September 2019

Lampiran 1

Daftar Kata atau Istilah:

1. Debiddikpimkatnas,
Deputi Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional
2. Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik,
Kepala Subdirektorat Dukungan Pelayanan Peserta Pendidikan Direktorat
Pembinaan Peserta Pendidikan
3. Kasubdit Opsjar Ditopsdik,
Kepala Subdirektorat Operasional Pengajaran Direktorat Operasional
Pendidikan
4. Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik,
Kepala Seksi Perencanaan Kegiatan Utama Subdirektorat Kegiatan Utama
Direktorat Operasional Pendidikan
5. PPRA,
Program Pendidikan Reguler Angkatan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Lampiran 2

MATRIK PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

NO.	VARIABEL PENELITIAN	ASPEK-ASPEK PENELITIAN	SUB ASPEK PENELITIAN	PERTANYAAN PENELITIAN	JENIS DATA	INSTRUMEN PENELITIAN
1.	EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI KEDEPUTIAN BIDANG PENDIDIKAN PIMPINAN TINGKAT NASIONAL LEMHANNAS RI	1. Prestasi	- Prestasi yang dihasilkan pegawai - Peran pimpinan mendorong prestasi pegawai - Penghargaan organisasi atas prestasi	1) Apabila dihubungkan dengan kinerja pegawai menurut Bapak/Ibu bagaimana prestasi pegawai yang selama ini dihasilkan di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 2) Bagaimana peran pimpinan mendorong agar pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI terus berprestasi ? 3) Apa saja penghargaan yang telah diberikan oleh organisasi guna mendorong pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI terus berprestasi ?	➤ Primer ➤ Sekunder	➤ Panduan wawancara ➤ Telaah dokumen
		2. Disiplin	- Kondisi disiplin pegawai - Peran pimpinan menegakkan disiplin - Sanksi yang diberikan	4) Menurut Bapak / Ibu bagaimana disiplin pegawai Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 5) Bagaimana peran pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai dilingkungan Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 6) Sanksi apa yang diatur dan diberikan kepada ASN Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI yang melanggar disiplin pegawai (bila ada) ?	➤ Primer ➤ Sekunder	➤ Panduan wawancara ➤ Telaah dokumen
		3. Kerjasama	- Kerjasama antar pegawai - Kerjasama pegawai dengan pimpinan - Peembangan kerjasama pegawai	7) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana kerjasama antar pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 8) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana kerjasama pegawai dengan pimpinan atau hierarki ke atasnya di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat	➤ Primer ➤ Sekunder	➤ Panduan wawancara ➤ Telaah dokumen

			yang baik	9) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana mengembangkan kerjasama pegawai baik horizontal maupun vertical dan bagaimana bila muncul konflik organisasi di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?		
		4. Kecakapan dan kreatifitas	- Kondisi kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai - Pengembangan kecakapan dan kreatifitas kerja	10) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 11) Menurut pandangan Bapak / Ibu bagaimana cara mengembangkan kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?	➤ Primer ➤ Sekunder	➤ Panduan wawancara ➤ Telaah dokumen
		5. Tanggungjawab	- Kondisi tanggung jawab kerja pegawai - Tanggungjawab yang diharapkan pimpinan organisasi	12) Menurut pandangan Bapak / Ibu bagaimana tanggung jawab kerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI? 13) Menurut pendapat Bapak / Ibu tanggung jawab kerja yang seperti apa yang diharapkan pimpinan dan organisasi Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?	➤ Primer ➤ Sekunder	➤ Panduan wawancara ➤ Telaah dokumen

Lampiran 3

PANDUAN WAWANCARA

1. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dilihat dari aspek prestasi ? dengan sub wawancara :
 - a) Apabila dihubungkan dengan kinerja pegawai menurut Bapak/Ibu bagaimana **prestasi pegawai yang selama ini dihasilkan** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?
 - b) Bagaimana **peran pimpinan mendorong agar pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI terus berprestasi** ?
 - c) Apa saja **penghargaan yang telah diberikan oleh organisasi guna mendorong pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI terus berprestasi** ?
2. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dilihat dari aspek kedisiplinan?
 - a) Menurut Bapak / Ibu bagaimana **disiplin pegawai** Deputi Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?
 - b) Bagaimana **peran pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja pegawai** dilingkungan Deputi Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

c) **Sanksi apa yang diatur dan diberikan** kepada ASN Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI yang melanggar disiplin pegawai (bila ada) ?

3. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dilihat dari aspek kerjasama ?

a) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana **kerjasama antar pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

b) Menurut pendapat Bapak / Ibu bagaimana **kerjasama pegawai dengan pimpinan** atau hierarki ke atasnya di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

c) Menurut pendapat Bapak / Ibu **bagaimana mengembangkan kerjasama pegawai baik horizontal maupun vertical** dan bagaimana bila muncul konflik organisasi di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

4. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dilihat dari aspek kecakapan dan kreatifitas pegawai?

a) Menurut pendapat Bapak / Ibu **bagaimana kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

b) Menurut pandangan Bapak / Ibu **bagaimana cara mengembangkan kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

5. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dilihat dari aspek tanggungjawab ?

a) Menurut pandangan Bapak / Ibu **bagaimana tanggung jawab kerja pegawai** di Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

b) Menurut pendapat Bapak / Ibu **tanggung jawab kerja yang seperti apa yang diharapkan pimpinan dan organisasi** Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

REKAP HASIL WAWANCARA

1. ASPEK PRESTASI PEGAWAI

- a. Sub aspek **prestasi pegawai yang dihasilkan** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI Kasubdit Opsjar Ditopsdik

“Prestasi kerja pegawai saya rasa sudah bagus dengan bukti pekerjaan organisasi atau perintah pimpinan dan unit telah diajalan dan hasilnya memuaskan, lebih kurang dengan bukti jarang ada pekerjaan yang tertunda di Subdit Opsjar Ditopsdik semua tepat waktu dan hasilnya pekerjaan yang berkenaan dengan perencanaan penyelenggaraan pendidikan di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI juga telah berjalan dengan lancar, saya kira itu dan cukup sebagai bukti prestasi kerja pegawai kami.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik “Selama rencana program pendidikan telah dilaksanakan dengan baik dan ada evaluasi yang menunjukkan program pendidikan pimpinan lemhanas telah baik kualitasnya sudah itu cukup menjadi bukti bagaimana prestasi kerja pegawai di Kedeputan kami yakni Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI”

key informan lain yakni dari peserta Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI Reguler Angkatan LXII (PPRA) yang selain juga pimpinan di Lemhannas RI, mengatakan : “Prestasi kerja mereka telah ditunggukan bahkan sebelum program pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA), kepastian memanggil peserta dan jadwal yang telah ditetapkan dilaksanakan tanpa ada perubahan waktu atau mundur”.

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik yang beralasan prestasi kerja para pegawai telah baik. “ya dari permulaan registrasi peserta, pemanggilan menjadi peserta Pendidikan Reguler Lemhanas kami telah secara maksimal bekerja sesuai peraturan yang ada dan tuntutan deadline waktu yang telah disepakati pada rapat rapat kerja sebelumnya”. Pendapat staf atau PNS di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI juga dibernarkan Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik yang merasakan jalur pekerjaan telah lancar dan efektif pelaksanaan pekerjaanya. “Terus terang kami sangat terbantu pekerjaan staf-staf kami dan merasa bersyukur kinerja para pegawai terpenuhi, SKP dijalankan dan dilaporkan setiap pekerjaan yang para pegawai lakukan dalam setiap laporan harian pekerjaan pada system aplikasi kinerja pegawai”.

- b. Sub aspek peran pemimpin mendorong prestasi kerja pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik yang mengatakan :

“Pada hematnya pimpinan menginginkan seluruh pekerjaan berjalan lancar, tujuan unit tercapai, rencana kerja yang telah ditetapkan dilakanakan sampai tuntas, itu saja sudah mengindikasikan kami selaku pimpinan terus

mendorong pegawai kami untuk berprestasi terus di bidang masing-masing dan juga setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan agar diperhatikan benar serta dilaksanakan dengan penuh semangat”

Kasubdit Opsjar Ditopsdik menyambung jawaban sebelumnya tersebut dengan mengatakan : “kami selaku pimpinan telah mendorong dan memberi keleluasaan seluas luasnya agar pegawai berprestasi benar di bidangnya, tidak sekedar melaksanakan tugas atau ada nilai lebihnya lah begitu kira-kira” Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik yang menyebut bahwa : “peran pimpinan di depan memberi contoh, ditengah menyemangati dan dibelakang mendorong agar setiap pegawai berprestasi maksimal di perkerjaanya masing-masing”.

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik, “selama ini pempimpn telah mencontohkan kerja yang maksimal dengan bekerja tetap waktu dan senang kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya selalu tepat waktu tidak menunda-nunda pekerjaan”

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) yang merupakan key informan pada penelitianini juga menggarisbawahi bahwa : “selama kami mengikuti pendidikan Reguler di lemhanas pimpinan di Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI telah memberikan perintah secara jelas memberi semangat dan memantau atau memastikan program pendidikan kita telah lancer dan dilaksanakan dengan baik oleh staf stafnya.”

- c. Sub aspek penghargaan organisasi guna mendorong pegawai di Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI terus berprestasi

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik menjawab bahwa penghargaan telah melekat di manajemen kompensasi PNS (Pegawai Negeri Sipil) :

“Menurut kami manajemen kompenasi PNS telah mengatur penggajian dan tunjangan kinerja dengan sangat baik, pegawai kami di Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI tentunya telah memahami prestasi atas SKP (system kinerja pegawai) telah mendorong pemerintah memberikan tunjangan kinerja pegawai dengan kriteria prestasi kerja dalam bentuk penilaian kinerja setiap bulanya yang akan menentukan pula seberapa besar pegawai tersebut menerima tunjangan kinerja yang tentunya juga sesuai dengan grade yang dimiliki oleh pegawai bersangkutan. Apabila tingkat keharidanya baik dan pelaksanaan pekerjaan dalamsatuan hari dan SKP telah memenuhi standar minimal kami tak segan memberi nilai maksimal dari prosentase pendapatan tunjangan kinerja pegawai yang bersangkutan.”

Kasubdit Opsjar Ditopsdik juga menambahkan bahwa, “Pada prinsipnya system remunerasi PNS didalamnya juga terdapat unsur penghargaan prestasi kerja pegawai mengingat bila pegawai yang dinilai berprestasi tentunya prosentasi penerimaan tunkin juga maksimal, demikian pula sebaliknya. Sepanjang yang saya ketahui pegawai di kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI secara nilai kinerja telah berprestasi baik.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik selaku pejabat teknis perencanaan sub direktorat pendidikan melihat bahwa : “Selama ini organisasi di Kedeputian

Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI telah memberikan keleluasaan pengembangan diri atau pendidikan formal atau pelatihan bagi PNS khususnya yang berprestasi misalnya mengikutsertakan mereka pada Diklat Kepemimpinan Nasional.”

PNS pada Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik menjelaskan bahwa : “Dari kaca mata pegawai kami menyadari bahwa pengembangan PNS sebagai bagian dari pengakuan prestasi kerja selain dari kompensasi, pengembangan PNS belum merata karena masih ada atau terapat pegawai yang belum mengikuti pelatihan lebih dari dua tahun berturut-turut.”

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) sekaligus key informan pada penelitian ini, “secara prinsip kami sebagai pimpinan merasakan sekali tuntutan penghargaan atas prestasi pegawai, namun tetap kami menggunakan skala prioritas pengemangan pegawai sebagai bentuk penghargaan pegawai yang berprestasi secara selektif dan ketat khususnya di Lemhanas RI sendiri.

2. *ASPEK DISIPLIN PEGAWAI*

a. Sub aspek bagaimana **kondisi disiplin pegawai Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI**

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik “disiplin pegawai dilingkungan Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI sudah terpola dengan baik sejak mereka menjadi pegawai Lemhanas, dengan slogan disiplin harga mati menjadikan pemahaman yang luar biasa para pegawai untuk mematuhi segala peraturan dan meninggalkan larangan-larangan dalam berdinis sehari-hari.”

Kasubdit Opsjar Ditopsdik lebih memastikan para pegawai dalam kadar disiplin yang baik, “cukup taat para pegawai mematuhi peraturan kantor dan pekerjaan pekerjaan kantor meskipun pada situasi pandemic saat ini, tetap menjalankan tugas seperti biasa walau dengan distancing dengan yang lain dan mematuhi pula perintah pimpinan.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik merasakan ASN, “di lingkungan Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI sudah demikian baik, menaati jam kerja, jadwal WFO dan WFH dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan-arahan pimpinan dengan menjunjung tinggi ketentuan-ketentuan yang berlaku, misalnya penyelenggaraan Pendidikan Lemhanas Reguler yang senantiasa berjalan lancar dan terkendali”.

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik merasakan : “disiplin saat ini sudah dimiliki oleh para Pegawai di dilingkungan Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI.”

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) melihat : “secara nyata disiplin Pegawai dilingkungan Kedeputian Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI sudah sangat bagus mengingat seluruh pekerjaan di bidang pendidikan reguler Lemhanas RI berjalan dengan lancar dan aturan penyelenggaraan pun sangat ketat dan disiplin.”

b. Sub aspek **peran pimpinan dalam menisplinkan kerja pegawai dilingkungan Deputi Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI?**

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik menjelaskan bahwa “Paling tidak pimpinan telah memberikan contoh kepada bawahannya agar bias mentaati jam kerja, hari kerja, peraturan work from home (WFH) dan work from office (WFO) selama pandemic”.

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) : “Terang saja peranan pimpinan sangat besar agar pegawai di jajarannya bias patuh dan taat akan kewajibannya sebagai pegawai, taat asas dan aturan yang berlaku dan menjunjung tinggi rahasia organisasi serta mampu diharapkan menjadi contoh masyarakat. Mengingat bagaimanapun juga ASN adalah abdi masyarakat sekaligus juga adalah contoh masyarakat pula”.

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik memagn sudah sepatutnya pimpinan mampu mendorong pegawainya untuk semakin disiplin dari hari ke hari. “Sudah waktunya disiplin kerja dimulai dari pimpinan baru kemudian bawahan, agar secara garis komando juga mudah untuk menindak bila mana ada pegawai yang belum disiplin atau malah melanggar disiplin.”

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik menerangkan dari sisi lain yakni : “Pemimpin harus mampu meyakinkan bawahannya agar berbudaya disiplin sebagai pondasi awal bekerja, sehingga disiplin tepat waktu, disiplin jam dan hari kerja, disiplin dan taat peraturan tertulis dan tak tertulis organisasi menjadi lebih ringan atau tidak ada keterpaksaan lah, sesuatu yang terpaksa kan tidak enak, bukankah begitu.

- c. Sub **aspek sanksi apa yang diatur dan diberikan kepada pegawai** yang melanggar disiplin pegawai dilingkungan Deputy Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Opsjar Ditopsdik menjelaskan bahwa :

“Bukannya sudah terang benderang bahwa disebut dalam PP 53 Tahun 2010 ini yang dimaksud dengan : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Apabila ada pegawai yang melanggar ya mudah saja sanksi sudah menunggu sesuai PP 53 Tahun 2010 tersebut.”

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) lebih bijak bahwa : “Memang sanksi sudah ada yang secara tegas mengatur yakni PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN tetapi pimpinan atau unit sebaiknya memanggil pegawai tersebut untuk klarifikasi dua pihak, tidak semata mata sepihak langsung sanksi karena bila salah memutuskan ya salah juga organisasi dong.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik juga sepemandangan : “Ada sanksi ringan dan sanksi berat, sanksi ringan pun bisa dimulai sekedar sanksi lesan apabila pegawai tersebut menyadari dan pelanggarannya masih ringan atau awal segera pegawai tersebut memperbaikinya, misalnya kehadiran yang 1 atau dua hari telah itu pimpinan mestinya menegur ringan terlebih dahulu agar besoknya bisa segera diperbaiki, beda bila sudah lebih dari berkali kali maka dipanggilan pegawai tersebut, diklarifikasi apakah ada kronologis yang lebih beraslahan kejelasan kenapa pegawai tersebut terlambat dan lain sebagainya.”

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik lebih menyoroti pelanggaran yang bersifat pribadi : “Ya kalau sanksi paling sepengetahuan saya yang terkena sanksi

lebih banyak melanggar persoalan pribadi, misalnya menikah lagi secara diam diam tanpa seijin isteri sah dan pimpinan eselon II, nanti kita panggil itu kita tanya pula isteri syahnya bila terbukti benar akan diadakan sidang tertutup pembelaan dari yang melanggar. Itu pun tidak serta merta langsung divonis bersalah tapi ya melalui tahapan tahapan lah.”

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik, “Saya melihat ya ada lah pegawai yang terkena sanksi, saya melihat bahwa memang sudah ada pegawai yang menerima sanksi atau hukuman dari yang paling ringan sampai yang paling berat misalnya penurunan pangkat satu tingkat atau bila masih melanggar akan ada pemberhentian dengan tanpa hormat.”

3. *ASPEK KERJASAMA PEGAWAI*

a. Sub aspek **kondisi kerjasama antar pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik memastikan, “secara umum menurut pandangan kami antar pegawai sangat kompak satu antar unit kerja dan organisasi, mereka sangat mendukung satu sama lain untuk bekerjasama saling melengkapi dari tugas-tugas mereka yang berbeda satu sama lain. Kenapa itu kerjasama karena setiap pekerjaan tergantung oleh pekerjaan orang lain pula, penomoroan membutuhkan dokumen surat, dokumen surat membutuhkan penomoran, itu sebagian contoh kecil dari kerjasama yang telah terjalin diantara para pegawai.”

PNS pada Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik menjelaskan, “kami sudah bekerjasama secara lama dalam organisasi Lemhanas RI, sepertinya tidak ada kendala mengingat kami instansi pemerintah yang secara birokrasi sudah ada pembagian pekerjaan masing-masing pegawai, tidak tumpang tindih tetapi saling melengkapi tugas tugas satu sama lainnya.”

Kasubdit Opsjar Ditopsdik menegaskan, “sebetulnya sebagai instansi pemerintah kerjasama itu wajib hukumnya, sudah ada pembagian kerja yang jelas kami di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI, sudah ada struktur organisasi juga, sudah ada job deskripsion yang berbeda pula, jadi ya apabila ada pegawai yang tak mau bekerjasama yang mungkin sudah pelanggaran etika kerja karena semua sudah ada pembagian kerja to.”

ah namanya juga organisasi pemerintah, ya sejauh ini baik baik saja kan, mungkin yang dimaksud kerjasama saling menolong apabila ada pegawai dalam melaksanakan tugas ada kendala atau pegawai tersebut belum menguasai yang dikerjakannya itu”.

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik memandang, “kerjasama kerja diantara pegawai sudah baik kok, apabila ingin dipebaiki mungkin budaya peduli kepada pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaan karena mutasi kerja atau apa lah itu yang perlu di bantu itu.”

b. Sub aspek **kondisi kerjasama pegawai dengan pimpinan** atau hierarki ke atasnya di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik menyebut, “Kerjasama ini ya mungkin bentuknya pendelegasian wewenang, perintah perintah atasan ke bawahan

dan juga memo atau nota dinas bawahan ke atasan dalam perihal pekerjaan atau sesuatu yang bisa menyangkut kedinasan dan non kedinasan.” Sementara Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik memandang, “kersamanya secara hierarki iya sudah sangat tepat, artinya itu alur birokrasi atau mungkin juga tingkat komando, namun dikami lebih fleksibel bisa ke atas atau kebawah tergantung sifat dan kedinasan yang ditujukan.” Key informan lainnya yakni Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) memandang : “Sudah, sudah sangat bagus kok kerjasama ke atas atau ke bawah di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI.”

PNS pada Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik melihat bahwa : “secara kedinasan kerjasama itu yang pasti dan harus baik lah agar terjalin kelancaran dan penyelesaian pekerjaan yang baik dan lancar.” Sedangkan Kasubdit Opsjar Ditopsdik bertutur : “sudah baik dan luwes, baik dalam arti ada struktur organisasi yang menaungi pegawai untuk bekerja sama dengan atasan atau sebaliknya dan luwes bisa ke atas atau kebawah tinggal bagaimana perihal yang dikehendaki.”

- c. Sub aspek **pengembangan kerjasama pegawai yang baik**, horizontal maupun vertical dan bagaimana bila muncul konflik organisasi di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Opsjar Ditopsdik bertutur: “ada dua pengembangan kerjasama di unit kerja yakni kejelasan tugas dan pekerjaan, dan komunikasi yang lancar. Artinya apa kerjasama yang baik adalah kerjasama yang dikembangkan dengan didasari kejelasan posisi masing-masing pegawai dan pimpinan dan juga komunikasi yang lancar baik verbal maupun non verbal yang memungkinkan dalam kondisi bagaimanapun tetap lancar, khususnya dalam kondisi pandemic yang menekankan distancing antar pegawai.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik menambahkan, “Ya komunikasi dan saling menginformasikan keperluannya atau maksudnya secara jelas dan detail, itukan ciri komunikasi yang lancar dan akan mendukung kerjasama yang baik antar pegawai dan pimpinan.” Sementara menurut Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) : “situasi telah berubah kerjasama yang perlu dikembangkan adalah kerjasama daring atau jarak jauh, semua harus mampu dan belajar mengingat situasi sekarang menuntut itu.

PNS pada Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik merasakan, “sudah saatnya organisasi membantu sarana dan prasarana komunikasi di rumah pegawai dimana daring itu memerlukan sumber daya yang tidak ringan yang harus dimiliki pegawai untuk bekerja dari rumah mengerjakan pekerjaan kantor (work from home). Harus itu dipenuhi oleh organisasi bila ingin semua pegawai bisa bekerjasama satu sama lainnya dari rumah atau bekerja serta bekerja sama berbasis dari rumah.”

4. *ASPEK KECAKAPAN DAN KREATIFITAS PEGAWAI*

- a. Sub aspek **kondisi kecakapan dan kreatifitas kerja pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Opsjar Ditopsdik memandang bahwa : “walau perlu juga ditingkatkan namun kami rasa kecakapan dan kreatifitas pegawai kami di

Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI tidak perlu diragukan lagi, kami separuh kami SDM nya sudah tingkat sarjana, pasca sarjana bahkan doctoral, ya saya rasa tetap perlu dikembangkan namun sudah baik, sudah cukup.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik memang bahwa : “Bukti kelancara pekerjaat, tugas dan program – program pendidikan regular kami di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI sebenarnya sudah cukup kuat bukti kecakapan dan kreatitas SDM di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI tidak perlu diragukan lagi. “

Peserta Pendidikan Regular Angkatan LXII (PPRA) lebih lugas lagi : “ada dua kecakapan seorang pegawai yakni kecakapan dan kreatitas intelektual dan kecakapan sikap, dua sikap itu saya rasa sudah baik kok,”

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik memandang : “kecakapan dan kreatitas akademis atau intelektual sudah baik memang, dan kecakapan sikap kerja juga sudah baik, Namun kami sebagai pegawai merasa masih memiliki kelemahan untuk bekerja jarang jauh dari rumah sementara pekerjaan kami ada dikantor, boleh jadi kecakapan kami ini kerja jarak jauh masih belum maksimal.”

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik menambahkan : “Apabila dilihat dari sisi kebutuhan orgnasasi dan capaian kinerja, saya rasa tingkat kecakapan dan kreatitas pegawai kami sudah memadai.

- b. Sub aspek **jenis kecakapan dan kreatitas kerja pegawai** yang mesti dikembangkan di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik menuturkan bahwa :”saya jawab ya mungkin yang perlu diperbaiki adalah kecakapan sikap bekerja, karena tuntutan sikap menjadi mutlak sebagai dasar seorang pegawai atau ASN bekerja.”

Peserta Pendidikan Regular Angkatan LXII (PPRA) juga menjawab : “Hmmm ya menurut saya kecakapan dan kreatitas sikap dulu ya yang baik dan menghargai orang lain karena dengan sikap kerja yang baik pekerjaan – pekerjaan lainnya juga akan lancar.” Sementara menurut Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik menerangkan, “tuntutan sikap sekarang adalah bekerja secara global ya, bukan secara klasik lagi. Artinya semua pegawai harus siap bekerja tidak dikantor atau mobile, saat ini kan yang lagi ngetrend WFH itulah pegawai harus punya kecakapan ini dan mesti dikembangkan oleh Sekretariat Lemhanas RI.”

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik menuturkan : “di era pandemic ini kecakapan dan kreatitas yang harus ditingkatkan dan dikembangkan oleh Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI adalah kecakapan bekerja secara daring dari rumah atau tidak mesti dikantor, mengingat tidak semua pegawai memiliki pengetahuan dan ilmu yang memadai bila harus bekerja dari rumah, mulai dari mengirim pekerjaan, tanda tangan digital, kehadiran digital dan lainnya yang semua serta digital.

5. *ASPEK TANGGUNGJAWAB PEGAWAI*

a. Sub aspek **kondisi tanggung jawab kerja pegawai** di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik : “Secara umum tanggungjawab pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI sudah sangat baik hal ini tercermin dari para pegawai telah melaksanakan kewajibannya bertanggung jawab untuk memenuhi tugas mereka selaku pegawai di Lemhanas RI.” Pendapat lain diberikan oleh Kasubdit Opsjar Ditopsdik yang menjelaskan bahwa : “Menurut saya sejauh pegawai itu bersikap baik bertanggungjawab akan penyelesaian pekerjaannya.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik: “tanggungjawab kerja pegawai yang baik pada prinsipnya juga akan menguntungkan organisasi Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI dalam mencapai visi dan misinya.”

PNS pada Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik : “tanggung jawab keraj itu ya taat atas penyelesaian pekerjaan, ada keseimbangan juga disitu antara kewajiban dan hak masing-masing pegawai. Jadi agar menjadi pegawai yang bertanggungjawab ya mesti tidak hanya mengejar hak nya seperti gaji, tunjangan dan lainnya juga kewajiban sebagai PNS terpenuhi atau belum, disitulah namanya tanggungjawab.”

b. Sub aspek **bentuk tanggung jawab yang diharapkan pimpinan dan organisasi** Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI

Seksi Perencanaan Subdit Giattama Ditopsdik menuturkan bahwa : “Bentuk utama dari tanggungjawab pegawai adalah kewajiban masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dan melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan job deskripsion yang diemban dalam rangka mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan di awal tahunnya.”

Peserta Pendidikan Reguler Angkatan LXII (PPRA) mengatakan bahwa : “pada prinsipnya bentuk tanggungjawab pegawai di Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI adalah tanggungjawab moral dan tanggungjawab kedinasan. Tanggungjawab moralmenyangkut etika kerja, mentaati sumpah dan janji pegawai negeri sipil, serta bersikap kerja yang baik. Sementara tanggungjawab kedinasan adalah tanggungjawab menyelesaikan seluruh pekerjaan sebagai tanggungjawabnya yang tertuang dalam satuan kerja pegawai atau SKP serta bagaimana mencapai target SKP tersebut.”

Kasi Ren Subdit Giattama Ditopsdik menuturkan bahwa : “Tanggungjawab pegawai Kedeputan Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lemhannas RI adalah berbentuk pegawai wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat utk kepentingan negara, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan menjadi pegawai yang mampu memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.”

Kasubdit Dukyantadik Ditbintadik tanggungjawab pegawai itu yang “Berbentuk dengan selesainya setiap pekerjaan yang melakat dalam job

deskripsionnya, mengingat seluruh pegawai memiliki tanggungjawab yang melakat berupa pelaksanaan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Kasubdit Opsjar Ditopsdik lebih menyoroti bentuk tanggungjawab pegawai telah tertuang semenjak pegawai mengucapkan sumpah janji Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diucapkan setelah melaksanakan 1 (Satu) tahun masa percobaan dan telah melalui penilaian yang menyangkut kinerja, prestasi, etos kerja, kedisiplinan, serta kerja sama dalam unit organisasi merupakan bentuk tanggungjawab terhadap Tuhan YME.



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

Lampiran 5



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI**

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax. 53651793, 5329996
Email : politeknik@stialan.ac.id, Website : www.stialan.ac.id

Nomor : 879/STIA.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 21 Agustus 2019

**Yth. Deputi Bidang Pimpinan Tingkat Nasional
Lembaga Ketahanan Nasional RI**
Jl. Medan Merdeka Selatan No 10, Jakarta Pusat

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Sediarmoko
NPM : 1764002169
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Efektifitas Kinerja Pegawai di Lingkungan Kedeputian
Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lembaga Ketahanan
Nasional Republik Indonesia

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Ketua,
Kepala Bagian Adm. Akademik dan Kemahasiswaan,



Mala Sondang Silitonga

Tembusan :
1. Direktur;
2. Gubernur Lemhannas RI;
3. Kajur Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.

Lampiran 6



**LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN MEDAN MERDEKA SELATAN NOMOR 10 JAKARTA 10110
TELEPON (021) 3832110 FAKSIMILE (021) 3446569

SURAT KETERANGAN

Nomor: 06 /SKET/XII/2019/DIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Sugeng Santoso, S.I.P.
Pangkat	: Mayor Jenderal TNI
Jabatan	: Deputi Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional
Kesatuan	: Lemhannas RI

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa program magister STIA LAN Jakarta atas nama Sediarmoko NPM 1764002169, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, telah melakukan penelitian di Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia khususnya pada Kedeputan Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional. Dengan ini kami mengembalikan Mahasiswa tersebut untuk kembali mengikuti kegiatan perkuliahan di STIA LAN Jakarta.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Jakarta, 3 Desember 2019

Deputi Pendidikan
Pimpinan Tingkat Nasional,



Sugeng Santoso, S.I.P.
Mayor Jenderal TNI

Lampiran 7



**LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**

JALAN MEDAN MERDEKA SELATAN NOMOR 10 JAKARTA 10110
TELEPON (021) 3832110 FAKSIMILE (021) 3446569

SURAT KETERANGAN

Nomor: 05 /SKET/XII/2019/DIK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sugeng Santoso, S.I.P.
Pangkat : Mayor Jenderal TNI
Jabatan : Deputi Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional
Kesatuan : Lemhannas RI

Dengan ini menerangkan bawah :

Nama : Sediarmoko
NPM : 1764002169
Jurusan : Administrasi Publik
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Perguruan Tinggi : STIA LAN Jakarta

Berdasarkan Surat Kepala Bagian Adm. Akademik dan Kemahasiswaan STIA LAN Jakarta Nomor : 879/STIA.1.1/PPS.02.3 tanggal 21 Agustus 2019 hal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta. Sehubungan dengan hal tersebut benar telah melakukan riset/penelitian ilmiah mengenai " Efektivitas Kinerja Pegawai Di Lingkungan Deputi Bidang Pendidikan Pimpinan Tingkat Nasional Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia " terhitung mulai tanggal 20 September sampai 21 Oktober 2019.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 3 Desember 2019

Deputi Pendidikan
Pimpinan Tingkat Nasional,



Sugeng Santoso, S.I.P.
Mayor Jenderal TNI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sediatmoko
Tempat / Tanggal Lahir : Magetan, 24 Maret 1980
Pangkat : Lettu Lek
Jabatan : Sespri Wakil Gubernur Lemhannas RI
Unit Instansi : Sub Bag TU Pimpinan Bag TU Roudhotum Setatama
Nama Instansi : Lemhannas RI
Alamat Instansi : Jl. Merdeka Selatan No. 10 Jakarta Pusat 10110
Telepon/HP : 081291360606
Email : sediatmoko.moko@gmail.com
Status Perkawinan : Kawin
Alamat Rumah : Jl. Alfida IV No 312 RT. 003 RW. 009 Komplek
Angkasa Kel. Halim Perdanakusuma
Kec. Makasar Jakarta Timur

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri III Kuwonharjo : Lulus Tahun 1992
2. SMP Negeri III Takeran : Lulus Tahun 1995
3. SMT Penerbangan Angkasa Iswahyudi : Lulus Tahun 1998
4. S1 Teknik Informatika
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta : Lulus Tahun 2013
5. S1 Ilmu Administrasi Negara STIA LAN : Lulus Tahun 2016

Riwayat Pekerjaan :

1. Anggota TNI AU Tahun 1999 – Sekarang