

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan yang ditulis pada bab ini adalah hasil penelitian dari lokasi penelitian yang sudah dilakukan. Dari hasil wawancara dengan beberapa *key informan*, hasil observasi dan telaah dokumen mengenai kinerja pegawai disimpulkan bahwa pegawai di Pus BMN Baranahan Kemhan sudah efektif dan efisien dalam bekerja namun dalam hal kedisiplinan masih perlu ditingkatkan lagi, kualitas pegawai sudah baik namun sebagai organisasi yang mengelola BMN masih didapati pegawai yang tidak memahami pengelolaan BMN. Adapun simpulan berdasarkan aspek efektivitas dan efisiensi, sebagai berikut:

1. Aspek Efektivitas dan Efisiensi

Hasil analisis dari aspek efektivitas dapat disimpulkan bahwa para pegawai sebagian besar sudah mampu menyesuaikan diri untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Namun masih ada beberapa pegawai yang belum mampu untuk menyesuaikan diri dengan tugas pokok dan fungsinya. Ada pegawai yang masih tidak mengerti dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

Secara keseluruhan prestasi kinerja pegawai Pus BMN Baranahan Kemhan baik namun perlu ditingkatkan lagi terkait masih ada beberapa pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta masih ada beberapa

pegawai yang masih malas dalam bekerja, pekerjaan yang lama terselesaikan, hasil kerja yang masih salah terkait substansi dan masih ada pegawai yang berkinerja rendah.

Dari sub aspek kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan terhadap kinerja pegawai sudah baik. Namun ada beberapa pegawai yang masih lambat atau tidak tepat waktu serta kurang teliti dalam menyelesaikan satu pekerjaan artinya harus dibantu oleh pegawai yang kinerjanya lebih baik yang menghambat kelancaran jalannya roda organisasi.

Dari sub aspek kesadaran terhadap perubahan-perubahan birokrasi didapati masih ada pegawai yang belum mau menerima perubahan-perubahan dan menjalankan perubahan-perubahan itu secara keseluruhan.

Keahlian para pegawai untuk bekerja sudah ahli bahkan ada yang sangat ahli, tetapi masih ada beberapa tupoksi tertentu yang sangat membutuhkan *background* pendidikan atau diklat/kursus yang mendukung pekerjaannya.

Dari sub aspek disiplin dapat dikatakan tingkat disiplin pegawai pegawai kurang baik, masih ada beberapa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah bahkan ada pegawai yang hanya melakukan absensi saja namun tidak melakukan suatu pekerjaan apapun. Selama ini pegawai yang melanggar disiplin hanya diberikan teguran secara lisan, belum diterapkan hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010.

2. Aspek Kualitas

Hasil analisis dari aspek kualitas bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki pengetahuan dalam bekerja namun ada sebagian kecil yang masih memiliki beberapa kekurangan diantaranya masih ada pegawai yang belum memahami pengelolaan BMN dimana pengelolaan BMN merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai di Pus BMN Baranahan Kemhan.

Keterampilan pegawai Pus BMN Baranahan Kemhan secara keseluruhan sudah terampil dalam menggunakan peralatan kantor untuk bekerja. Namun ada beberapa pegawai saja yang masih belum terampil, dikarenakan faktor dari dalam diri sendiri yang tidak mau repot. Beberapa pegawai yang tidak terampil dalam bekerja ini disebabkan oleh faktor usia yang rata-rata sudah akan memasuki usia pensiun.

Dari sub aspek kemampuan bahwa secara keseluruhan pegawai Pus BMN Baranahan Kemhan sudah mampu bekerja dengan baik masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menjalankan aplikasi SIMAK BMN maupun dalam menggunakan peralatan kantor yang berhubungan dengan teknologi informasi dan dimana pegawai tersebut memang mendekati batas usia pensiun maupun merasa sudah selesai karirnya.

B. Saran

Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan terdapat atau ditemukan permasalahan untuk dicarikan jalan keluar, maka ada beberapa rekomendasi yang dapat diberikan peneliti terhadap kinerja pegawai pada Pus BMN Baranahan Kemhan agar dapat menjadi lebih maksimal, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Efektivitas dan Efisiensi

Sehubungan dengan simpulan dari hasil penelitian, maka peneliti menyampaikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pus BMN Baranahan Kemhan, adapun langkah-langkah yang dapat diambil pimpinan adalah:

- a. Untuk pegawai yang masih tidak mengerti dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan hendaknya dibuatkan *job description* atau uraian tugas sesuai dengan jabatannya yang berguna untuk memandu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
- b. Untuk pegawai yang masih suka menunda waktu, malas dalam bekerja, kurang teliti dan lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, peneliti memberikan saran agar pimpinan melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Bangun komunikasi dengan pegawai.

Komunikasi yang baik dengan pegawai, pimpinan dapat mengetahui sebab-sebab pegawai kurang optimal dalam bekerja. Hal ini juga membantu permasalahan apa yang

terjadi dalam dirinya dan cara ini bisa membantu untuk mengevaluasi bahkan memotivasi pegawai.

2) Kepercayaan.

Pimpinan dapat memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengeksplorasi kemampuannya dalam bekerja.

3) Melakukan pengawasan terhadap pegawai yang berkinerja rendah.

Hal ini juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.

4) Menyediakan sarana penunjang perkantoran.

Pimpinan harus menyediakan peralatan/perengkapan kantor yang baik, hal ini membantu kelancaran pegawai bekerja.

5) Berikan apresiasi kepada pegawai.

Pimpinan dapat memberikan apresiasi untuk pegawai yang berkinerja, berdedikasi dan berprestasi baik. Sehingga diharapkan dapat memacu semangat bagi pegawai lainnya dan berdampak pada meningkatnya semangat dalam menjalankan roda organisasi.

6) Berikan sanksi bagi pegawai yang malas.

Pimpinan dapat memberikan sanksi untuk pegawai yang malas menjadi sadar akan kesalahannya, hal juga akan memberi pelajaran bagi pegawai lainnya untuk selalu bersemangat dalam bekerja.

c. Untuk pegawai yang belum mau menerima perubahan-perubahan dan menjalankan perubahan-perubahan itu secara keseluruhan, peneliti memberikan saran kepada pimpinan, sebagai berikut:

1) Komunikasikan dengan baik kepada pegawai.

Proses perubahan dalam suatu organisasi akan terus terjadi, dalam pelaksanaannya akan selalu mendapatkan tambahan informasi yang tidak tepat, untuk itu mengkomunikasikan alasan yang logis mengenai diperlukannya perubahan dapat mengurangi resistensi dari pegawai.

2) Partisipasi

Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk turut berpartisipasi dalam proses perubahan tersebut sehingga mengurangi tingkat resistensi atau penolakan dari pegawai.

3) Memberikan dukungan dan komitmen

Dukungan dan komitmen organisasi kepada pegawai sangatlah penting dalam proses perubahan untuk dapat meminimalisir rasa takut dan kecemasan pegawai. Memberikan konsultasi, pelatihan keahlian adalah langkah pimpinan menunjukkan dukungan dan komitmen organisasi untuk mendampingi pegawai dalam proses perubahan.

- d. Untuk pegawai yang sering melanggar disiplin terutama masalah absen kehadiran, peneliti memberikan saran agar dibuatkan sistem absen secara *online* yang terhubung dengan pimpinan dan pengelola kepegawaian, dimana absen ini dapat diakses melalui *handphone* masing-masing pegawai dan hanya dapat diakses di seputaran lingkungan kerja, sehingga pimpinan dapat memonitor bawahannya setiap saat. Terhadap pegawai yang berdisiplin rendah ataupun yang sering absen selama ini belum dilaksanakan sanksi/hukuman tertulis hanya diberikan teguran lisan untuk itu harus diberikan sanksi/hukuman baik hukuman ringan, sedang dan berat sehingga membuat pegawai tersebut jera, sesuai yang diamanatkan PP 53 Tahun 2010.

2. Aspek Kualitas

- a. Peneliti melihat bahwa keikutsertaan pegawai dalam mengikuti diklat/kursus dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di Pus BMN Baranahan Kemhan masih rendah, dilihat dari data yang ada hanya ada tiga orang yang mengikuti diklat/kursus peningkatan pengetahuan namun hanya satu orang yang mengikuti diklat/kursus pengelolaan BMN. Dua orang yang mengikuti diklat/kursus teknis/keterampilan, untuk itu peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1) Membuat jadwal diklat/kursus secara berkala.

Pimpinan membuat jadwal bagi pegawai secara bergantian untuk mengikuti diklat/kursus sehingga kemampuan pegawai akan merata.

2) Melakukan evaluasi.

Untuk melihat keefektifan pegawai setelah mengikuti diklat/kursus pimpinan sebaiknya mengadakan evaluasi sehingga dapat mengetahui perbedaan sebelum dan sesudah mengikuti kursus serta sejauh mana ilmu yang didapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

- b. Untuk pegawai yang masih belum terampil dalam menggunakan peralatan kantor hendaknya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya namun disertai pelatihan untuk dapat menggunakan peralatan tersebut dilakukan melakukan pendekatan secara persuasif kepada pegawai tersebut sehingga mereka merasa dibutuhkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Matutina, D. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Moehertonono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publisher.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. J. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-25*. Bandung: Alfabeta.

Taufikurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Prof Dr. Moestopo Beragama.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

2. Jurnal

Arta, D. P., & Sari, N. K. (2015). Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pada Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Juima Vol. 5 No. 1, Maret 2015*.

Irawan, Andi (2015). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1 Agustus 2015*.

Bakri. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Ilmu Pemerintahan, 3 (2), 20115: 976-988*.

Malaga, Dirk, Kusuma. (2013), Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam *eJournal Administrasi Negara, Volume 1*.

Dwipayana, I. M., & Dewi, A. A. (2016). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3 2016: 1542-1571 ISSN : 2302-8912*.

Finatariani, Endah. (2019), *The Effect Analysis Of Motivation, Competence And Organizational Culture On Employees Performance Of Jakarta Social Department, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines Vol. 2*.

Hasanah, U. S., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Pengembangan Karir Bagi Penyuluh Keluarga Berencana Pada Kantor Keluarga Berencana Di Kabupaten Situbondo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum , 3*.

Lolowong, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Berlian Karisma Pasifik Manado. SSN 2303 - 1174 .

Ikramullah, Malik. (2012), *Purposes of Performance Appraisal System: A Perceptual Study of Civil Servants in District Dera Ismail Khan Pakistan, International Journal of Business and Management* Vol. 7.

Monika, S. (2015). Analisis Kompetensi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 3, Nomor 4, 2015:1513 - 1526* .

Mohammed, Hisam, Wamique. (2018), *Impact of Training and Development on the Performance of Employees - A Comparative Study on Select Banks in Sultanate of Oman, International Journal of Penelitian dan Manajemen Ilmiah (IJSRM)* Volume, 06.

Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *ISSN 1693 – 9093* , 115.

Rosman. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 2, 2014: 2753 - 2766*.

Wanyam, K. W., & Mutsotso. (2010). *Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya. African Journal of History and Culture* Vol. 2(5), pp. 73-78, October 2010 , 74.

3. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010–2025.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan.
- Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 9 Tahun 2021 tentang Pedoman Penelitian Tugas Akhir Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.

Matrik Pengembangan Instrumen Penelitian

NO	FOKUS PERMASALAHAN	ASPEK PENELITIAN	SUB ASPEK PENELITIAN	SUMBER DATA	JENIS INSTRUMEN	JENIS DATA
1	2	3	4	6	7	
1	Bagaimana kinerja pegawai pada Pusat Barang Milik Negara Badan Sarana Pertahanan Kementerian Pertahanan	1. Efektifitas Efisiensi	1. Kemampuan menyesuaikan diri. 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kesadaran 5. Keahlian 6. Disiplin	1. Pejabat Eselon II, III, dan IV serta staf 2. Dokumentasi	1. Wawancara 2. Telaah Dokumen 3. Observasi	1. Data Primer 2. Data Sekunder
		2. Kualitas	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. <i>Abilities</i>	1. Pejabat Eselon II, III, dan IV serta Staf 2. Dokumentasi	1. Wawancara 2. Telaah Dokumen 3. Observasi	1. Data Primer 2. Data Sekunder

PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN
KEY INFORMAN : PEJABAT ESELON II dan III

A. Aspek Efektivitas dan Efisiensi

1. Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri sesuai tupoksinya?
2. Apakah Prestasi kerja para pegawai sudah baik?
3. Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?
4. Kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan perubahan birokrasi?
5. Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?
6. Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?

B. Aspek Kualitas

1. Upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.
2. Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?
3. Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?

PEDOMAN WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN
KEY INFORMAN : PEJABAT ESELON II dan III

A. Aspek Efektivitas dan Efisiensi

1. Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri sesuai tupoksinya?
2. Apakah Prestasi kerja para pegawai sudah baik?
4. Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?
5. Kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan perubahan birokrasi?
6. Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?
7. Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?

8. Aspek Kualitas

1. Upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.
2. Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?
3. Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS *KEY INFORMAN*

Nama : Marrahmat, S.IP., M.Tr.Han
Jabatan : Kapus BMN Baranahan Kemhan Periode Tahun 2018-2020
Hari/Tanggal : Senin/13 September 2021
Waktu : 15.00 s.d 15.25 WIB
Tempat : Ruang Kerja Ka.ULP Unhan

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas dan Efisiensi		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Menurut pandangan saya secara umum kemampuan pegawai di Pus BMN belum merata, ada bidang yang kemampuan pegawainya baik ada yang sedang dan ada yang sedikit dibawah sedang, artinya perlu ada pengembangan diri. Dilihat dari orang per orang sudah ada tupoksinya masing-masing, namun saya melihat untungnya diantara pegawai ada rasa kebersamaan yang baik, misalnya mereka akan saling membantu dalam menyelesaikan satu pekerjaan walaupun yang bukan tupoksinya, hal ini berdampak positif terhadap hasil dari suatu pekerjaan serta memupuk rasa solidaritas yang tinggi.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Saya menilainya cukup baik dimana ada pegawai yang dipromosikan untuk menjadi pejabat eselon IV, dan promosi menjadi pejabat eselon III bahkan ada yang dipromosikan menjadi pejabat eselon II walaupun belum terwujud. Dilihat dari sini terlihat prestasi mereka cukup baik, bahkan ada bidang yang mendapat penghargaan dari DJKN Kemenkeu. Namun saya juga melihat untuk pegawai yang setara golongan II

		baik TNI maupun PNS perlu diberikan motivasi atau semangat dalam rangka peningkatan prestasi mereka, mereka sudah terlebih dahulu kehilangan semangat karena merasa tidak akan jadi apa-apa lagi.
3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Secara umum sudah puas, walaupun masih ada yang kurang optimal. Tujuan organisasi akan tercapai bila kinerja pegawainya baik. Saya melihat masih ada pegawai yang saya nilai kurang dalam bekerja namun saya puas-puas saja sih mas, walaupun itu tadi ada beberapa pegawai yang masih kurang baik kinerjanya.
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Pada era ini semua pegawai harus mengikuti perubahan-perubahan birokrasi tidak bisa lagi bermain-main yang berisiko besar dan berdampak hukum mas.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Secara umum cukup baik, kalau dihadapkan sesuai dengan bidang mereka masing-masing ada memang yang kami anggap paling ahli karena latar belakangnya sudah belasan tahun dibidang itu. Namun sekali lagi masih ada yang tidak ahli sama sekali sehingga karirnya mentok terkesan hanya menjalankan rutinitas perkantoran.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Saya melihat masih ada yang kurang disiplin, yang paling sering adalah datang terlambat dengan alasan yang dibuat-buat, telah ditegur secara lisan oleh Ksb TU selaku pembina pegawayaan.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Memberikan kesempatan yang untuk ikut program beasiswa pendidikan S1, S2 dan S3 dari Biro Kepegawayaan dan Ditjen Kuathan Kemhan maupun dari luar, dan selalu mengizinkan pegawai untuk mengikuti berbagai macam kursus yang diselenggarakan internal yaitu oleh Badiklat Kemhan.

2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Sudah cukup terampil, namun harus tetap belajar atau menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini kalau tidak akan terkalahkan oleh pegawai muda yang tentunya lebih “melek” teknologi.
3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Sudah cukup mampu bekerja dengan baik, namun harus tetap belajar atau menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini kalau tidak akan terkalahkan oleh pegawai muda yang tentunya lebih “melek” teknologi dan karena Pus BMN terkait dengan SIMAK BMN dimana menggunakan aplikasi SIMAK BMN yang dibuat oleh Kemenkeu, mau tidak mau pegawai Pus BMN harus menguasai aplikasi tersebut, karena Pus BMN sebagai pembina SIMAK BMN di lingkungan Kemhan dan TNI

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS KEY INFORMAN

Nama : Budi Wardhana Rachmadani
Jabatan : Kabid I PTB
Hari/Tanggal : Kamis/2 September 2021
Waktu : 10.00 s.d 10.40 WIB
Tempat : Ruang Kerja Kabid I PTB

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas dan Efisiensi		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Kemampuan pegawai untuk dapat menyesuaikan diri sesuai tupoksinya cukup baik, mengingat para pegawai di Subbid yang saya pimpin walaupun mempunyai <i>basic</i> pendidikan sebagian besar setingkat SMA namun mempunyai kemampuan mendekati dengan tupoksi.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Prestasi kerja para pegawai baik, terbukti dapat melaksanakan tupoksi dengan baik, Kondouite/Dapen nilai para pegawai juga rata rata baik diatas nilai standar yang dipersyaratkan. Walaupun masih ada pegawai yang perlu diberi motivasi untuk lebih meingkatkan kinerjanya.
3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Cukup puas dengan kinerja para bawahan, mereka tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun mendapat tekanan dan hambatan dalam penyelesaiannya.
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Saya melihat pegawai terutama di Bid yang saya pimpin sudah mempunyai kesadaran untuk bekerja, hal menurut saya harus mereka sadari agar tidak merepotkan diri sendiri, jadi pola

		pikirnya harus sudah beda meskipun pasti aka ada tingkatan capaian kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Mereka cukup ahli dalam melakukan pekerjaan, hanya saja masih ada beberapa pegawai yang masih kurang ahli. Masing-masing memiliki keahlian dibidang dan tupoksinya. Ada yang ahli teknologi informasi, administrasi serta anggaran.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Pada umumnya cukup disiplin, namun ada beberapa pegawai yang masih berdisiplin rendah, ini kalau dilihat dari absensi masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Mengikutsertakan pegawai melalui kursus internal, maupun eksternal secara bergantian, bahkan mengizinkan untuk melanjutkan kuliah S-2. Atau mendatangkan ahli ke kantor untuk memberikan pencerahan sehingga pegawai dapat mengikuti perubahan tersebut dan menerapkan dalam kegiatan sehari-hari.
2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Ada beberapa yang belum terampil, ada pula yang agak terampil dan ada juga yang terampil dalam menggunakan peralatan kantor terutama computer. Dengan kesadaran sendiri yang sudah terampil mengajarkan kepada yang belum terampil, dengan demikian diharapkan semua akan menjadi terampil dalam menggunakan peralatan kantor terutama komputer.
3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Pegawai sebagian besar sudah mampu, namun ada beberapa pegawai yang masih perlu didampingi dalam mengerjakannya karena kemampuannya yang memang masih dibawah rekan-rekannya.

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS KEY INFORMAN

Nama : Abdijon Sinaga
Jabatan : Kabid II PSTB
Hari/Tanggal : Kamis/2 September 2021
Waktu : 13.00 s.d 13.20 WIB
Tempat : Ruang Kerja Kabid II PSTB

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas dan Efisiensi		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Seharusnya jika sudah ada tupoksi mau tidak mau suka tidak suka pekerjaan harus dijalankan, saat ini masih ada yang belum bisa menyesuaikan diri, untuk itu kita perlu membimbingnya jangan membiarkannya karena kasihan untuk yang bersangkutan kedepannya.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Secara umum mendekati baik karena masih terdapat hal hal yang perlu ditingkatkan baik kemampuan maupun keterampilan individu dalam pelaksanaan tugas. Menurut saya prestasi kerja pegawai bukan hanya mampu melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik namun juga mampu membawa organisasi sesuai dengan tujuannya. Prestasi kerja yang baik diharapkan menjadi sarana untuk menggerakkan seluruh kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai tupoksinya.
3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Secara umum sudah puas, namun tetap perlu ditingkatkan dari segi kemampuan, keterampilan serta yang terpenting adalah kemauan agar mendapat kinerja yang lebih baik. Prestasi kerja pegawai ini memang seharusnya berdasarkan standar, saya

		masih melihat ada beberapa pegawai yang masih bekerja dibawah standar artinya kurang cekatan ya mungkin karenan kemampuannya yang masih di bawah standar
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Dengan perubahan-perubahan birokrasi saat ini saya melihat para pegawai dapat beradaptasi sesuai dengan perubahan tersebut, mereka secara sadar aktif mencari informasi terbaru, mengikuti dengan seksama arahan pimpinan, namun ya ada pula yang belum pada taraf seperti itu, baru sekedar menjalankan rutinitas perkantoran sehari-hari.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Secara umum saya menilai rasa pegawai di Pus BMN sudah cukup ahli, namun perlu dijaga agar kemampuan yang ada tidak hilang malah seharusnya terus ditingkatkan dengan mengikuti pendidikan ataupun Diklat/Kursus yang diadakan.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Menurut saya disiplin sudah cukup baik tinggal merapihkan beberapa pegawai yang kurang disiplin, kita hanya memberikan teguran lisan dan jika masih terus berbuat tidak disiplin maka akan dibicarakan dengan pembina kepegawaian tingkat Satker.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Menyarankan para pegawai untuk ikut mengikuti berbagai Diklat maupun Kursus untuk menunjang pengetahuan mereka tentang seluk beluk pekerjaan.
2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Sampai saat ini hampir semua sudah terampil dalam menggunakan peralatan kantor, yang belum bisa belajar dari rekan kerjanya.
3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Sejauh ini saya melihat umumnya sudah dapat melakukan pekerjaan dengan baik artinya mereka mampu bekerja dibawah tekanan dengan waktu terbatas namun tetap saja masih ada sebagian kecil yang perlu mendapat perhatian lebih dari atasannya maksud saya jangan terlalu memaksakan pekerjaan kepada pegawai yang dirasa kurang menguasainya.

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS *KEY INFORMAN*

Nama : Bawon Widadi, M.Mar.E
Jabatan : Kabid III Evlap BMN Pus BMN Baranahan Kemhan
Hari/Tanggal : Jumat/3 September 2021
Waktu : 14.00 s.d 14.30 WIB
Tempat : Ruang Kerja Kabid III Evlap BMN

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas dan Efisiensi		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Menurut saya ada pegawai yang sudah dapat menyesuaikan dengan tupoksinya, sebagai contoh di Bid yang saya pimpin walaupun DSP pegawai masih kurang setengah dari idealnya namun saya melihat mereka sudah bekerja sesuai tupoksinya dengan baik sehingga sangat efektif walaupun secara kuantitas jumlahnya kecil namun kualitasnya bagus. Untuk Pus BMN secara keseluruhan saya melihat masih ada yang belum dapat menyesuaikan dengan tupoksinya masing-masing dan ini menjadi tugas kita bersama untuk membenahinya.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Sampai saat ini saya melihat bahwa pegawai Pus BMN lebih banyak yang prestasi kerjanya baik, mereka bekerja sesuai dengan tugasnya kadang melebihi dari tupoksinya, saat dibutuhkan siap dan mengerjakan sesuai pekerjaan yang diperintah dan tepat waktu. Kadang saya juga melihat masih ada yang tidak menjalankan tupoksinya tapi menjalankan tugas dari pegawai lainnya atau ada juga dalam bekerja malah <i>double job</i> atau nyambi pekerjaan rekan lainnya. Sebenarnya bisa <i>double job</i> atau dapat mengerjakan tugas dari pegawai lain sih bagus-bagus aja namun yang lebih baik adalah dengan bekerja sesuai dengan tupoksinya.

3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Mengenai prestasi pegawai saya rasa sudah baik, terkait prestasi kerja itupun bukanlah semata-mata hanya untuk memenuhi syarat formalitas saja, tetapi penilaian prestasi kerja harus mampu menjadi alat untuk menggerakkan seluruh kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai tupoksinya.
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Menurut saya, tergantung dari motivasi pegawai untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan birokrasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi maka tidak ada masalah tetapi kalau motivasi pegawai rendah maka akan sulit menyesuaikan.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Kalau dilihat secara keseluruhan saya melihat mereka sudah cukup ahli. Sebagai contoh di Bid yang saya pimpin merupakan tingkatan tertinggi dalam melaksanakan penatausahaan BMN di lingkungan Kemhan dan TNI dimana harus menguasai bidang kebijakan maupun menguasai aplikasi karena tugas utama kami adalah menyusun Laporan BMN tingkat Kementerian, kami sebagai tempat bertanya dan sebagai barometer baik buruknya Laporan BMN yang dihasilkan.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Untuk disiplin kehadiran saya akui baik, namun masih ada lah yang kurang baik. Karena kita melihat data dari presensi kehadiran pegawai disini masih banyak yang kurang disiplin masih ada aja yang mangkir. Upaya yang telah kami lakukan yaitu peringatan Jadi menurut saya disiplin sudah cukup baik hanya saja kita belum bisa melakukan hukuman disiplin selanjutnya.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Disamping mengikuti berbagai Kursus yang dapat menunjang kinerja, kami sering kali berdiskusi dengan pembina kami di Kemenkeu terkait

		penatausahaan BMN seperti perubahan regulasi, perubahan aplikasi maupun masalah-masalah seputar penatausahaan BMN yang dihadapi satker.
2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Karena setiap hari selalu berhubungan dengan peralatan kantor, saya rasa lama kelamaan semua akan terampil walau tingkatannya juga berbeda-beda.
3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Pegawai sudah mampu bekerja dengan baik, karena ada SKP, sudah ada uraian jabatan, uraian kegiatan, namun yang perlu saya tekankan adalah laporan pelaksanaan kegiatan masih sering terlambat menginfokan ke atasannya sering kali ditakan terlebih dahulu baru dijawab artinya inisiatif untuk melaporkan masih perlu ditingkatkan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS KEY INFORMAN

Nama : Tita Pranawati, S.Sos, M.M.
Jabatan : Kasubbag TU Pus BMN Baranahan Kemhan
Hari/Tanggal : Senin/6 September 2021
Waktu : 10.30 s.d 11.00 WIB
Tempat : Ruang Kerja Kasubbag TU

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas dan Efisiensi		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Jika dilihat dari Organisasi Pus BMN memang ada Bidang yang pekerjaannya agak sulit artinya memerlukan penanganan ekstra, seperti di Bid I PTB yang berkaitan dengan pengadaan Tanah dan Bid III Evlap BMN yang menangani Penyusunan Laporan BMN yang erat kaitannya dengan terbitnya opini BPK RI, namun justru kami melihat di kedua Bidang tersebut pegawai yang mengawaki lebih mudah menyesuaikan diri dengan tupoksinya bila dibandingkan dengan Bid II PTSB dan Bag TU. Berangkat dari hal tersebut saya melihat bahwa masih ada kesenjangan dalam menjalankan tupoksi. Padahal seharusnya jika pekerjaan itu berulang seharusnya setiap pegawai sudah mampu menyesuaikan diri dengan tupoksinya, namun memang belum semuanya. Ada beberapa pegawai yang menurut saya belum termotivasi untuk bekerja meskipun tupoksinya jelas. Jadi sebenarnya kita termasuk saya bekerja harus berdasarkan pembagian pekerjaan yang ada di struktur organisasi dan juga disposisi pimpinan, namun semua itu tetap harus dikerjakan dengan baik. Jadi

		saya rasa terkait dengan tupoksi masih ada beberapa pegawai yang harus dievaluasi demi kabaikan pegawai itu sendiri.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Menurut penilaian saya secara keseluruhan sudah baik, tapi kalau mau lihat baik tidaknya pegawai bisa dilihat dari output yang dihasilkan dari sini bisa dinilai baik atau tidak hasil dari pekerjaan pegawai tersebut. Tupoksi dapat diukur karena ada SKP hanya kadang memang kalau menurut penglihatan saya disini kadang pegawai ada yang rajin dan ada yang malas dan sering mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya mudah.
3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Sampai saat ini menurut saya ada beberapa pegawai yang bekerja dibawah <i>performance</i> yang ditargetkan organisasi, disebut puas terkait dengan hasil selama ini saya merasa puas, tapi kalau dari segi teknis di lapangan ada juga yang saya kurang puasnya. Kemudian terkait kepuasan juga ini bisa dikaitkan dengan penilaian kinerja selama ini kalau saya melihat disini, para pimpinan pun sudah puas dengan kinerja pegawainya namun memang itu tadi yang saya kata kan persentasinya memang tidak semua sempurna.
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Kesadaran dari pegawai secara umum sudah baik untuk yang masih rendah bisa dibangun mungkin dengan paksaan, contohnya jika ada regulasi atau peraturan baru masih ada saja yang tidak mau mengikuti dengan berbagai macam alasan, padahal dengan mengikuti peraturan tersebut akan sangat berguna bagi diri sendiri dan organisasi secara umum.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan merupakan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai berkaitan dengan latar belakang

		pendidikan dan pekerjaan sebelumnya. Di Pus BMN ada sih seorang yang sangat ahli dalam bidangnya yaitu bidang Simak BMN, bisa dibilang “master” lah, namun tetap saja masih ada pegawai yang harus meningkatkan keahliannya sehingga menunjang pekerjaannya sehari-hari.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Tingkat kedisiplinan pegawai saya melihat masih ada yang tidak masuk tanpa alasan dan terlambat datang, selain itu masih ditemui pegawai yang bermain internet pada saat kerja, masih ada pula yang tidak memakai atribut dengan benar dan parahnya memakai seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan contohnya pegawai perempuan seharusnya memakai bawahan rok (panjang/pendek) pada hari Rabu namun pada kenyataannya dilapangan hampir 100% mereka memakai celana panjang. Seharusnya mereka sadar bahwa tunjangan sudah cukup besar yaitu 70% seharusnya mereka malu jika masih tidak disiplin. Kami sudah sering mengingatkan berupa teguran lisan namun tampaknya belum juga mendapat tanggapan positif.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Dengan mengirim pegawai mengikuti Diklat/Kursus namun yang menunjang atau sesuai dengan tupoksinya supaya setelah selesai Diklat/Kursus dapat bermanfaat dalam menunjang pekerjaannya.
2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Secara umum sudah terampil artinya sudah bisa menggunakan peralatan kantor yang berbasis teknologi, namun ada beberapa pegawai yang masih perlu dibantu dan menurut saya wajar karena kemampuan seseorang dalam menggunakan peralatan terutama yang berbasis teknologi tidaklah sama.

3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Dari sisi administratif saya rasa hampir semua mampu, namun tingkat kemampuannya itu pasti berbeda-beda. Misalnya berbeda dalam hal kecepatan penyelesaian suatu pekerjaan, berbeda dalam hal ketelitian. Menurut pengamatan saya sampai dengan sekarang ini beberapa pegawai sudah sangat mampu karena saking lamanya dia ditempat itu bahkan dari masuk sampai pensiunpun itu aja yang dikerjakan. Menurut saya itu harus dilakukan penyegaran terhadap perputaran atau rotasi tempat kerja, sehingga pegawai itu tau pekerjaan yang lain dan ilmu yang lain di bagian lain di organisasi ini".
----	---	--

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

TRANSKRIPSI WAWANCARA
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT BARANG MILIK NEGARA
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

A. IDENTITAS *KEY INFORMAN*

Nama : Heldy Aria Agusseta, S.E.
Jabatan : Penyusun Minpeg Subbag TU Pus BMN Baranahan
Kemhan
Hari/Tanggal : Selasa/7 September 2021
Waktu : 10.00 s.d 10.30 WIB
Tempat : Ruang Kerja Subbag TU Pus BMN Baranahan Kemhan

B. DAFTAR PERTANYAAN

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
Aspek Efektivitas		
1.	Bagaimana Kemampuan para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri apakah sudah sesuai tupoksinya?	Kami melihat bahwa pegawai di Pus BMN Baranahan Kemhan yang berjumlah sebanyak 47 orang secara rata rata kemampuannya sudah memenuhi syarat artinya sudah sesuai latar belakang pendidikannya sehingga pada saat penempatan sesuai dengan apa yang akan dikerjakan.
2.	Apakah prestasi kerja para pegawai sudah baik?	Selama Pus BMN berdiri dari tahun 2011 sampai dengan 2019 pegawai sudah ada prestasi yang bisa ditunjukkan tidak hanya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari secara individu tetapi diluar itu Pus BMN juga telah berprestasi dalam BMN <i>Award</i> yang diadakan Kemenkeu mendapatkan penghargaan bidang Sertifikasi Tanah dan Bangunan. Namun saya juga melihat, meskipun masih ada beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan mengharapkan sesuatu sehingga mengesampingkan prestasi kinerja.
3.	Sudahkah anda merasa puas terhadap kinerja bawahan anda?	Secara umum cukup puas, meskipun ada beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja artinya rasa kepedulian dan loyalitas terhadap pekerjaannya masih perlu

		ditingkatkan.
4.	Seberapa besar kesadaran para pegawai dalam bekerja sesuai dengan perubahan-perubahan birokrasi?	Menurut pandangan saya dan saya merasakan, rasa kesadaran pegawai sudah menuju kearah yang lebih baik, para pegawai dapat menyesuaikan kondisi perubahan birokrasi walaupun belum sepenuhnya memahami. Mau tidak mau pegawai harus mengikuti segala perubahan agar organisasi dapat terus berjalan sesuai dengan tujuannya.
5.	Bagaimana keahlian para pegawai untuk melakukan pekerjaan?	Kami melihat satu persatu ada pegawai yang menonjol ada yang setengah menonjol dan yang sangat menonjol juga ada. Yang sangat menonjol itu biasanya adalah dia yang pekerjaannya bisa melebihi dari beban yang diberikan contoh dia <i>basicnya</i> berkemampuan IT tapi pada saat diberikan pekerjaan untuk membuat laporan keuangan walaupun tidak ada <i>basic</i> akuntansi dengan dinamika dan rutinitas pekerjaannya kemapuan diluar dari <i>basicnya</i> akan terasah dengan sendirinya sehingga itu adalah kemampuan yang menonjol melebihi dari pegawai yang lain. Untuk yang cukup dan sedang, misalkan pegawai tersebut <i>basicnya</i> akuntansi sehingga pekerjaan yang bisa dilakukan adalah menyusun laporan keuangan atau membuat wabku dan yang setengah setengah adalah yang jenjangnya setara SMA namun seiring waktu bisa menjalankan pekerjaannya.
6.	Apakah tingkat disiplin para pegawai sudah baik?	Kalau melihat kedisiplinan pegawai di Pus BMN saya merasa masih ada yang kurang, misalnya absensi masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas kemudian kemudian dari penggunaan pakaian seragam masih ada beberapa pegawai yang memakai seragam diluar ketentuan, mohon maaf biasanya terjadi pada pegawai perempuan yaitu pada hari rabu yang seharusnya memakai rok namun kenyataannya sering memakai celana panjang, kami

		sudah sering mengingatkan namun pelanggaran juga masih sering terjadi, masih ditemukan juga pegawai yang bermain internet untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja”.
Aspek Kualitas		
1.	Upaya apa yang anda lakukan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai?	Untuk meningkatkan kemampuan para pegawai sudah ada program yang dilakukan salah satunya adalah dibentuknya Badiklat Kemhan untuk mendidik pegawai yang ingin meningkatkan kemampuan dalam rangka menunjang pekerjaan di lingkungannya contohnya mengikuti kursus SIMAK BMN, Bahasa, Teknis Komputer, dan lain-lain yang berguna untuk meningkatkan keahlian dan kompetensinya.
2.	Bagaimana keterampilan para pegawai dalam menggunakan peralatan kantor?	Sejauh pengamatan saya sudah cukup terampil, tetapi masih ada pegawai yang kurang trampil terutama bagi pegawai-pegawai yang sudah lama/tua, dan biasanya pegawai tersebut malas untuk mengikuti perubahan karena mereka berfikir sudah memasuki pensiun.
3.	Apakah semua pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik?	Belum semua mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal yang umum adalah tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaaa artinya pegawai belum sepenuhnya mampu untuk tepat waktu sesuai dengan permintaan.

J A K A R T A

PEDOMAN TELAAH DOKUMEN

NO	TELAAH DOKUMEN	INFORMASI YANG DIPEROLEH
1.	Sasaran Kinerja Pegawai dan Prilaku Kerja Pegawai	Rekapitulasi SKP Pegawai
2.	Tingkat Disiplin Pegawai	Hasil Rekapitulasi Presensi Absen
3.	Laporan Kinerja Pegawai	Data Capaian Kinerja Pegawai
4.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pusat BMN Baranahan Kmehan TA. 2019	Data Capaian Kinerja Organisasi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Nomor : 1479/STIA.1.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 25 Agustus 2021

**Yth. Kepala Pusat BMN Baranahan
Kementerian Pertahanan**

Gd Jendral A.H. Nasution Lt.12, Jl. Medan Merdeka
Barat No 12-13, Jakarta Pusat

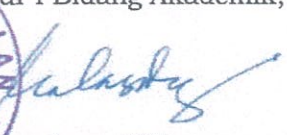
Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Imam Subiyakto
NPM : 1864001031
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Analisis Kinerja Pegawai Pada Pusat BMN Baranahan Kemhan

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.

Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Mala Sondang Silitonga



Tembusan :

1. Direktur;
2. Kasubbag TU Pus BMN Baranahan Kemhan
3. Kajur Administrasi Publik;
4. Kaprodi Program Magister Terapan.



**BADAN SARANA PERTAHANAN KEMHAN
PUSAT BARANG MILIK NEGARA**

SURAT KETERANGAN
Nomor: SKET/ 08 /X/2021/Pus BMN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Ismanto, S.E., M.A.P
Pangkat : Marsekal Pertama TNI
Jabatan : Kapus BMN
Kesatuan : Baranahan Kemhan

Menerangkan bahwa Mahasiswa Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta di bawah ini:

Nama : Imam Subiyakto
NPM : 1864001031
Judul Tesis : Analisis Kinerja Pegawai Pada Pusat Barang Milik Negara Baranahan Kemhan

Berdasarkan Surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor: 1479/STIA.1.1.1/PPS.02.3 tanggal 25 Agustus 2021 perihal Permohonan Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dan wawancara di Kantor Pus BMN Baranahan Kemhan, Jalan Medan Merdeka Barat No. 13-14 Jakarta, pada bulan September 2021, dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai Pada Pusat Barang Milik Negara Baranahan Kemhan".

Demikian surat keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 5 Oktober 2021

Kepala Pusat Barang Milik Negara,



Agus Ismanto, S.E., M.A.P
Marsekal Pertama TNI



**KEMENTERIAN PERTAHANAN RI
BADAN SARANA PERTAHANAN**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKj IP)
BADAN SARANA PERTAHANAN KEMHAN
TAHUN 2019**

**BAB I
PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang.

a. Umum.

- 1) Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah wajib menetapkan/merumuskan Rencana Strategis sebagai dasar dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan. Baranahan Kemhan sebagai salah satu instansi pemerintah berupaya melaksanakan prinsip-prinsip tersebut dan mengambil langkah-langkah kebijakan guna merumuskan dan menetapkan Rencana Strategis yang disusun berdasarkan pertimbangan kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi terhadap kebijakan Baranahan Kemhan.
- 2) Perjanjian kinerja Baranahan kemhan merupakan wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur pemerintah dilingkungan baranahan kemhan yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan menjadi dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dilingkungan baranahan kemhan.

- 3) Sebagai bahan evaluasi atas kinerja baranahan dalam melaksanakan program dan kegiatan serta sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi, mencapai tujuan dan mewujudkan sasaran, maka perlu disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Baranahan Kemhan. LKj IP Baranahan Kemhan ini juga berfungsi sebagai umpan balik guna memacu perbaikan kinerja Baranahan Kemhan di tahun yang akan datang.
- b. Maksud dan Tujuan.
- 1) Maksud. Sebagai wujud pertanggungjawaban Baranahan Kemhan atas pelaksanaan Program/Kegiatan serta memberikan gambaran sejauh mana hasil yang telah dicapai sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019.
 - 2) Tujuan. Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan pada periode selanjutnya.
- c. Dasar.
- 1) Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 58 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1591).
 - 2) Peraturan Menteri Pertahanan Nomor: 14 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan.
 - 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah.
 - 4) Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Pertahanan Negara Tahun 2015-2019.
 - 5) Keputusan Menteri Pertahanan Nomor: KEP/1255/M/XII/2015 tanggal 14 Desember 2015 tentang Kebijakan Pertahanan Negara Tahun 2016.
 - 6) Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kemhan dan TNI.
 - 7) Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pertahanan Nomor 9 Tahun 2016 tanggal 24 Oktober 2016 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bagi Satuan Kerja/Sub Satuan Kerja di Lingkungan Kementerian Pertahanan.
 - 8) Keputusan Kabaranahan Kemhan Nomor: KEP/17/XII/2018 tanggal 17 Desember 2018 tentang Program Kerja dan Anggaran Baranahan Kemhan Tahun 2019.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Baranahan Kemhan merupakan wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mencapai sasaran dan tujuan sesuai visi, misi yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan visi dan misi tersebut Baranahan Kemhan telah menetapkan 8 (delapan) sasaran kegiatan dan didukung 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama, dimana untuk mewujudkan sasaran-sasaran tersebut Baranahan Kemhan telah menetapkan beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi Baranahan Kemhan. Secara umum sasaran kegiatan Baranahan Kemhan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan target yang direncanakan sehingga secara sistematis meliputi pengukuran Capaian Kinerja Organisasi, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran.

7. Capaian Kinerja Organisasi. Capaian Kinerja Baranahan Kemhan pada Tahun 2019, sesuai dengan sasaran strategis dan indikator kinerja utama berdasarkan Permenhan Nomor 27 Tahun 2015 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Kemhan dan TNI.

- a. Capaian Kinerja Baranahan Kemhan Tahun 2019.

- 1) Perbandingan antara target Kinerja dan realisasi kinerja Baranahan Kemhan Tahun 2019.

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
			2019	2019	
1	2	3	4	5	6
A	Terwujudnya sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan standar mutu sesuai kemajuan Iptek serta dikembangkan secara mandiri.	- Persentase sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan standar mutu sesuai kemajuan Iptek serta dikembangkan secara mandiri.	100%	96%	96%
		- Tingkat keselarasan perencanaan dengan penganggaran.	100%	100%	100%
		-Persentase Subsatker dengan capaian kegiatan 100%	100%	100%	100%

		- Persentase Satker/ Subsatker dengan capaian pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran tepat waktu	100%	100%	100%
1.	Seluruh perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan dilaksanakan berdasarkan data yang terkini dan akurat secara terintegrasi, akuntabel dan tepat waktu.	Persentase perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan Satker dengan kategori baik .	100%	100%	100%
2.	Terpenuhinya pengadaan Alutsista yang akuntabel sesuai data dukung.	persentase pengadaan Alutsista yang akuntabel sesuai data dukung.	100%	73%	73%
3.	Terwujudnya pembangunan konstruksi kekuatan pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu, dan akuntabel.	Persentase pembangunan konstruksi sarana dan prasarana pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu dan akuntabel.	100%	100%	100%
4.	Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan.	Jumlah sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan yang dibangun.	100%	100%	100%
5.	Terselenggaranya sertifikasi kelaikan sarana peretahanan serta personel Inspektur kelaikan	-Persentase pemenuhan penyelenggaraan sertifikasikelaikan sarana dan prasarana pertahanan yang mampu memenuhi standar mutu, fungsi asasi dan keselamatan - serta persentase personel Inspektur kelaikan yang memenuhi kompetensi	100%	100%	100%
6.	Tersusunnya kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan internasional.	Jumlah kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan internasional.	100%	100%	100%

7.	Terkelolanya BMN Kemhan/TNI berdasarkan data terkini akurat yang terintegrasi, akuntabel, tertib dan tepat waktu.	Persentase BMN Kemhan/TNI berdasarkan data terkini akurat yang terintegrasi, akuntabel, tertib dan tepat waktu	100%	100%	100%
B	Meningkatnya Alutsista produksi dalam negeri terpenuhi secara bertahap.	Persentase Alutsista produksi dalam negeri yang tepat waktu dan akuntabel.	100%	35%	35%
-	Meningkatnya kemandirian Alutsista produksi dalam negeri dan pengembangan Pinak Industri Pertahanan.	Jumlah pengadaan Alutsista produksi dalam negeri. ✓	100%	35%	35%

- 2) Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja tahun 2018 dengan tahun 2019.

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	REALISASI (%)		CAPAIAN (%)	
			2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
A.	Terwujudnya sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan standar mutu sesuai kemajuan Iptek serta dikembangkan secara mandiri.	- Persentase sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan standar mutu sesuai kemajuan Iptek serta dikembangkan secara mandiri.	96	96	96	96
		-Tingkat keselarasan perencanaan dengan penganggaran.	100	100	100	100
		- Persentase Satker/ Subsatker dengan capaian kegiatan 100%	100	100	100	100

		- Persentase Satker/ Subsatker dengan capaian pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran tepat waktu	100	100	100	100
1.	Seluruh perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan dilaksanakan berdasarkan data yang terkini dan akurat secara terintegrasi, akuntabel dan tepat waktu.	Persentase perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan Satker dengan kategori baik	100	100	100	100
2.	Terpenuhinya pengadaan Alutsista yang akuntabel sesuai data dukung.	persentase pengadaan Alutsista yang akuntabel sesuai data dukung	69	73	69	73
3.	Terwujudnya pembangunan konstruksi kekuatan pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu, dan akuntabel.	Persentase pembangunan konstruksi sarana dan prasarana pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu dan akuntabel.	100	100	100	100
4.	Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan.	Jumlah sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan yang dibangun.	100	100	100	100
5.	Terselenggaranya sertifikasi kelaikan sarana peretahanan serta personel Inspektur kelaikan	-Persentase pemenuhan penyelenggaraan sertifikasikelaikan sarana dan prasarana pertahanan yang mampu memenuhi standar mutu, fungsi asasi dan keselamatan	100	100	100	100

		- serta persentase personel Inspektur kelaikan yang memenuhi kompetensi				
6.	Tersusunnya kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan internasional.	Jumlah kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan internasional.	100	100	100	100
7.	Terkelolanya BMN Kemhan/TNI berdasarkan data terkini dan akurat yang terintegrasi, akuntabel, tertib dan tepat waktu	Persentase BMN Kemhan/TNI berdasarkan data terkini dan akurat yang terintegrasi, akuntabel, tertib dan tepat waktu	100	100	100	100
B.	Meningkatnya kemandirian Alutsista produksi dalam negeri dan pengembangan Pinak Industri Pertahanan.	Jumlah pengadaan Alutsista produksi dalam negeri.	20	35	20	35

**Grafik Capaian Kinerja kegiatan Sarana dan Prasarana Baranahan Kemhan
dari Tahun 2015 s/d 2019**

	100%	100%	100%		
100				96%	96%
90					
80					
70					
60					
50					
40					
30					
20					
10					
	2015	2016	2017	2018	2019

- b. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja Baranahan Kemhan serta alternative solusi yang telah dilakukan.

- 1) Sasaran Program 1. Terwujudnya sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan dan standar mutu, sesuai kemajuan iptek serta dapat dikembangkan secara mandiri. Program baranahan tersebut dijabarkan dalam 7 (tujuh) kegiatan dengan pencapaian 96%.serta penyerapan anggaran sebesar 45,92% dari anggaran RM dan PLN, pencapaian tersebut sangat di pengaruhi oleh kegiatan pengadaan Alutsista yang sebagian besar merupakan produk pengadaan dari luar negeri yang menjadi kendala, dengan uraian sebagai berikut :
 - a) Kegiatan dukungan manajemen tugas teknis lainnya Baranahan dengan pagu anggaran Rp.63,573,418,000,- terealisasi Rp.63,319,660,220 , (99,60%) dan capaian kinerja 100% kegiatan tersebut telah berhasil dilaksanakan dengan terwujudnya seluruh perencanaan,pengendalian dan pelaporan pelaksanaan program kerja dan anggaran secara terintegrasi, akuntabel dan tepat waktu, Menunjukan bahwa semua kegiatan yang tertuang dalam program kerja Baranahan sudah berjalan sesuai dengan manajemen organisasi , dimana masing masing kegiatan di subsatker baranahan dapat melaksanakan kegiatannya mulai perencanaan sampai kegiatan pengawasan dan pengendalian sehingga tujuan dan sasaran tercapai. Di buktikan juga dengan tersedianya data dukung berupa produk perencanaan dan laporan yang lengkap dan tepat waktu.
 - b) Kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa Militer dengan pagu anggaran Rp.14,839,212,375,000,- terealisasi sebesar Rp.6,528,209,918,489,- (43,99%) dan Capaian kinerja (73%) kegiatan ini terbagi dengan 2 kegiatan yang di biayai melalui Fasilitas *Kredit Eksport* (FKE) PLN dan pengadaan dukungan Alutsista dengan anggaran (RM), untuk kegiatan pendukung Alutsista yang dibiayai anggaran RM capaian kinerjanya sudah (100%) namun untuk kegiatan Alutsista yang dibiayai melalui fasilitas KE baru mencapai (38%) di karenakan pengadaan Alutsista sebagian besar produk luar negeri, proses kegiatan pengadaannya mulai perencanaan sampai tersedianya barang atau terbitnya sertifikat akhir (capaian 100%) sebagian besar lintas tahun, sementara penilaian kinerja yang harus dilaporkan di batasi sampai dengan akhir tahun. Terjadinya lintas tahun dalam kegiatan pengadaan di karenakan produk alutsista memerlukan perhitungan matang dalam prosesnya (opsreq, pemilihan spektek , waktu pembuatan atau produksi barang yang harus pesan terlebih dahulu dan aturan tekhnis lainnya yang berpengaruh)

- c) Kegiatan Sarana Prasarana Pertahanan di Wilayah Perbatasan dengan pagu anggaran Rp.186,000,000,000,- terealisasi Rp.185,139,909,490,- (99,54%) dan capaian kinerja (100%) dengan demikian pembangunan sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja 100% dari rencana program dan anggaran yang ditetapkan. Program ini merupakan kegiatan lanjutan pembangunan jalan di perbatasan Kalimantan dengan pekerjaan pembukaan jalan rintisan sepanjang 107,87 Km dan pekerjaan perkerasan sepanjang 100 Km yang diselesaikan sesuai rencana.
- d) Kegiatan Pengadaan Jasa Konstruksi Pertahanan dengan pagu anggaran Rp.266,086,180,000,- terealisasi Rp.263,711,748,143,- (99,11%) dan capaian kinerja (100%) dengan demikian Presentase pembangunan konstruksi sarana dan prasarana pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu dan akuntabel dapat terlaksana dengan baik hal tersebut dapat dilihat dari capaian kinerja 100%. dengan analisa semua rencana kegiatan yang tertuang dalam program dapat di dipertanggung jawabkan secara fisik dilapangan atau dalam bentuk laporan tertulis serta dokumentasi sebagai bukti yang hasilnya diharapkan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pertahanan Negara, kesejahteraan prajurit ataupun masyarakat secara umum. Kegiatan yang dilaksanakan oleh satker Puskon baranahan juga telah melalui proses perencanaan dengan baik, dapat dilaksanakan tepat waktu di tunjang dengan adanya pengawasan dan pengendalian terpadu dari semua pihak terkait.
- e) Kegiatan Kodifikasi Materiil Pertahanan dengan pagu anggaran Rp. 6,014,306,000,- terealisasi Rp.5,986,409,377,- (99,54%) dan capaian kinerja (100%) dengan demikian Jumlah pemberian kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan Internasional terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari capai kinerja telah mencapai 100% dengan analisa semua kegiatan dapat tercapai sesuai rencana waktu serta penyerapan anggaran dapat terlaksana secara optimal dan dipakai Satker.
- f) Kegiatan Kelaikan Sarana Pertahanan dengan pagu anggaran Rp.3,536,154,000,- terealisasi Rp.3,500,881,829,- (99,00%) dan capaian kinerja (100%) dengan demikian Pemenuhan penyelenggaraan sertifikasi kelaikan sarana dan prasarana pertahanan yang mampu memenuhi standart mutu, fungsi asasi dan keselamatan sera persentase personel Inspektur kelaikan yang memenuhi kompetensi dapat terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari capai kinerja telah mencapai 100% . sertifikasi kelaikan merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan puslaik guna menjamin bahwa seluruh sarana dan prasarana hasil pengadaan dapat berfungsi dan memenuhi standar dari ketentuan sehingga dapat menjamin bagi satuan pengguna yang mengoperasionalkannya. Dari data laporan yang tersedia semua kegiatan pengadaan terbukti telah sertifikasi selama satu tahun program.

Begitu juga halnya dengan pemenuhan personel inspektur kelaikan telah terpenuhi sesuai kebutuhan yang diperoleh melalui penyelenggaraan uji kompetensi maupun kegiatan sejenis lainnya.

- g) Kegiatan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) dengan pagu anggaran Rp.11,366,622,000,- terealisasi Rp.10,721,127,405,- (94,32%) dan capaian kinerja (100%) dengan demikian kegiatan pengelolaan Barang Milik Negara Kemhan dan TNI yang terkelola berdasarkan data terkini dan akurat yang terintegrasi, akuntabel, tertib dan tepat waktu dapat terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja 100% dengan analisa semua kegiatan dapat tercapai sesuai program, rencana waktu serta penyerapan anggaran yang optimal.

- 2) Sasaran Program 2. Meningkatnya Produksi Alutsista Industri Dalam Negeri dan pengembangan Pinak pertahanan.

Kegiatan Produksi Alutsista Industri dalam Negeri dan pengembangan piranti lunak Industri Pertahanan dengan pagu anggaran Rp.3,505,771,518,000,- terealisasi Rp.1,971,015,937,233,- (56,22%) dengan capaian kinerja (35%) Pencapaian sasaran dengan menggunakan 1 (satu) indikator kinerja utama belum terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja yang baru mencapai 35%, hal tersebut dikarenakan masih banyak kegiatan belum tercapai sesuai rencana waktu serta penyerapan anggaran, sehingga belum terlaksana secara optimal. Kegiatan yang dibiayai dengan anggaran PDN sebagian besar akan berakhir pada bulan Maret Tahun 2020 dan PDN bersifat Multi-years. ✓

- c. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

- 1) Sumber daya manusia, Sumber daya manusia di lingkungan pertahanan memerlukan peningkatan kompetensi agar pengawakan organisasi dapat lebih profesional. Saat ini belum semua pengawak organisasi mempunyai *Knowledge* dan *Skill* sesuai dengan *Job Description* sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi kurang optimal. Solusinya adalah perlu adanya pembinaan secara berkelanjutan guna meningkatkan motivasi pegawai yang masih berkompeten agar dengan kesadaran nya mau meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau melalui penyelenggaraan pendidikan dan penataran pegawai lewat Diklat/kursus ketrampilan yang telah disediakan.

- 2) Analisis prasarana,

Kegiatan produksi Alutsista Industri dalam negeri dan pengembangan Pinak Industri pertahanan merupakan kegiatan prioritas nasional melalui pembiayaan Pinjaman Dalam Negeri (PDN). Keterbatasan peralatan produksi dari penyedia barang/jasa, ketergantungan bahan baku produksi dari luar negeri, sehingga proses

kerja mesin produksi tidak tepat waktu serta masih adanya peralatan produksi yang sudah tidak memadai/tua masih dipakai). Solusinya adalah perlu dukungan yang kuat dan terus menerus bagi industri pertahanan dalam negeri sehingga didapat kemampuan maksimal produk industri pertahanan dalam negeri.

- 3) Analisis realisasi anggaran. Untuk Program Sarana dan Prasarana Aparatur Pertahanan yang dilaksanakan oleh masing-masing Pus anggaran sudah terserap sesuai dengan rencana. Sedangkan untuk penyerapan anggaran yang menggunakan pinjaman luar negeri (PLN) dan Pinjaman dalam negeri (PDN) penyerapan sangat tergantung dari penetapan dari kementerian keuangan dan produksi barang yang berasal dari luar negeri.
- d. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- 1) Pencapaian kinerja program peningkatan sarana dan prasarana aparatur Kemhan yang didukung 7 (tujuh) kegiatan terlaksana dengan baik sesuai rencana dan tepat waktu. Sedangkan untuk program kegiatan pengadaan Alutsista yang berasal dari luar negeri sebagian besar lintas tahun sehingga sangat berpengaruh dalam merumuskan penilaian kinerja khususnya di pusalpahan yang juga berdampak pada penilaian kinerja Satker baranahan.
 - 2) Pencapaian kinerja program pengembangan teknologi dan industri pertahanan juga sama karena kegiatan PDN bersifat multiyears.
8. Realisasi Anggaran. Realisasi anggaran Baranahan Kemhan Tahun 2019, dinilai cukup baik yaitu dengan presentase capaian realisasi anggaran 47,83% disebabkan karena adanya kendala yang dihadapi pada kegiatan dana terpusat yang belum dapat terealisasi sesuai rencana sehingga kinerja *output* belum memenuhi target, pada kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa Militer masih ada beberapa yang belum terealisasi demikian juga pada kegiatan Produksi Alutsista industri dalam negeri dan pengembangan Pinak Indhan.

AKUNTABILITAS KEUANGAN

NO	PROGRAM/KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	PRESENTASE REALISASI (%)
1	2	3	4	5
A	Peningkatan sarana prasarana aparaturn Kemhan	15,375,789,055,000	7,060,589,654,953	45,92
	1. Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN).	11,366,622,000	10,721,127,405	94,32
	2. Kelaikan Sarana Pertahanan.	3,536,154,000	3,500,881,829	99,00
	3. Kodifikasi Materiil Pertahanan.	6,014,306,000	5,986,409,377	99,54
	4. Pengadaan Jasa Konstruksi Pertahanan.	266,086,180,000	263,711,748,143	99,11
	5. Pembangunan Sarana dan Prasarana Pertahanan di Wilayah Pertahanan.	186,000,000,000	185,139,909,490	99,54
	6. Pengadaan Barang dan Jasa Militer.	14,839,212,375,000	6,528,209,918,489	43,99
	7. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan Ranahan.	63,573,418,000	63,319,660,220	99,60
B	Pengembangan Teknologi dan Industri Pertahanan.	3,505,771,518,000	1,971,015,937,233	56,22
	- Produksi Alutsista Industri dalam negeri dan pengembangan Pinak Indhan.	3,505,771,518,000	1,971,015,937,233	56,22
Presentase rata-rata kegiatan		18,881,560,573,000	9,031,605,592,186	47,83

BAB IV PENUTUP

9. Kesimpulan.

- a. Baranahan Kemhan Tahun 2019 mempunyai 2 sasaran Program dengan didukung 8 Indikator Kinerja telah terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa kegiatan yang belum terlaksana sesuai rencana karena ada kegiatan yang bersifat *multi-years*.
- b. Tingkat capaian kinerja Baranahan Kemhan Tahun 2019 ada kenaikan bila dibandingkan dengan capaian kinerja Tahun 2018, dimana tahun 2019 Baranahan Kemhan telah melaksanakan program dan kegiatan dengan persentase daya serap anggaran rata-rata mencapai 47,83% dan capaian kinerja 66% sedangkan Tahun 2018 Baranahan Kemhan telah melaksanakan program dan kegiatan dengan persentase daya serap anggaran rata-rata mencapai 42,30% dan capaian kinerja sebesar 58%. Dengan demikian bila dibandingkan capaian kinerja Baranahan Kemhan tahun 2018 dengan capaian kinerja Tahun 2019 terdapat kenaikan daya serap anggaran 5,53% dan untuk capaian kinerja ada kenaikan 8%.

10. Saran.

- a. Dalam kegiatan pengadaan Alutsista yang dibiayai dari PHLN/KE dan PDN, perlu koordinasi lebih intensif kepada *stake holder* terkait, agar kegiatan akselerasi dan paralelisasi pengadaan barang dan jasa dapat berjalan sesuai rencana terutama kegiatan yang bersifat lintas sektoral, sehingga capaian kinerja dapat memenuhi target.
- b. Perlu adanya penyusunan rencana kerja yang terpadu dan integral untuk mewujudkan perencanaan kerja yang komprehensif meminimalisir penyimpangan antara perencanaan kerja dan pelaksanaan program kerja.
- c. Tahun Anggaran 2019 ini Baranahan tidak ada pekerjaan yang lintas Tahun, karena semua Program dan Pelaksanaan dapat berjalan sesuai jadwal yang telah di tentukan.
- e. Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor: 143/PMK.05/2018 tanggal 31 Oktober 2018 Tentang Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia, mohon untuk di adakan Bintek/Sosialisasi secara berkala.

11. Penutup. Demikian Laporan Kinerja (LKj IP) Baranahan Kemhan Tahun 2019 disampaikan dengan harapan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan selanjutnya.

Jakarta, Januari 2020

Kepala Badan Sarana Pertahanan



[Signature]
Budi Prijono
Mayor Jenderal TNI

3. Permasalahan Utama Satker/Subsatker yang bersifat strategis. Pada Tahun Anggaran 2019, permasalahan yang dihadapi Baranahan Kemhan adalah:
 - a. Revisi Kegiatan. Dalam kurun satu tahun anggaran, RKA-KL Baranahan Kemhan mengalami sembilan kali revisi untuk anggaran Rupiah Murni (RM) sehingga secara langsung mempengaruhi proses pelaksanaan kegiatan kurang maksimal, tapi hal ini sudah lebih baik dari tahun yang lalu.
 - b. Pelaksanaan Kontrak PLN dan PDN masih tergantung pada kemampuan Penyedia Barang dan Jasa dalam melaksanakan termin kontrak sehingga berpengaruh terhadap penyerapan alokasi anggaran yang tersedia.
 - c. Aktivasi kontrak PLN dan PDN memerlukan waktu yang relatif lama karena terkait perjanjian di Kemkeu dan pihak terkait, hal ini menjadi potensi penyebab tidak maksimalnya penyerapan alokasi yang ada.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

4. Ikhtisar Renstra.

Dalam rangka pengelolaan pertahanan negara yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pertahanan negara, diperlukan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Pertahanan Negara di lingkungan Kementerian Pertahanan sebagai pedoman terhadap perencanaan pembangunan pertahanan negara secara valid, objektif, transparan, dan akuntabel.

- a. Visi dan Misi Kemhan dan TNI sesuai dengan Keputusan Menteri Pertahanan Nomor KEP/451/M/V/2018 tentang Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Renstra Kemhan dan TNI Tahun 2015 - 2019 sebagai berikut:

- 1) Visi:

Terwujudnya pertahanan negara yang tangguh.

- 2) Misi:

Mewujudkan dan mempertahankan seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pertahanan.

- 3) Tujuan Strategis:

- a) Menjaga dan melindungi kedaulatan negara.

- b) Menjaga dan melindungi keutuhan wilayah Negara Kesatuan Negara Republik Indonesia.
 - c) Menjaga dan melindungi keselamatan segenap bangsa dari segala bentuk ancaman.
- 4) Sasaran Strategis:
- a) Terwujudnya sumber daya nasional yang dapat digunakan dalam pertahanan negara.
 - b) Terwujudnya sistem pertahanan negara yang terintegrasi.
 - c) Terwujudnya kerja sama pertahanan dengan negara sahabat.
 - d) Keikutsertaan dalam pasukan perdamaian dunia diberbagai kawasan sebagai wujud dalam menjaga perdamaian dunia.
 - e) Terwujudnya kekuatan pokok minimum TNI untuk menghadapi seluruh potensi ancaman yang bersementer dari perkembangan lingkungan Strategis Nasional, Regional, dan Global.
 - f) Terwujudnya wilayah perbatasan darat serta wilayah yuridiksi laut dan udara yang bebas dari pelanggaran kedaulatan negara.
 - g) Terwujudnya industri pertahanan dalam negeri guna pemenuhan alat peralatan (Alpalhan) dan mendukung produksi alat peralatan yang menunjang perekonomian nasional.

Dengan adanya Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Renstra Kemhan dan TNI, sehingga Keputusan Menteri Pertahanan Nomor KEP/451/M/V/2018 tentang Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Renstra Kemhan dan TNI Tahun 2015 – 2019 dijadikan sebagai pedoman dalam Kebijakan Pertahanan Negara Tahun 2019 dan Penyusunan Renstra UO Kemhan Tahun 2019 – 2024.

- b. Tujuan Strategis Pertahanan Negara. Dalam rangka mewujudkan kemampuan dan kekuatan seluruh komponen pertahanan Negara melalui perumusan Renstra, penetapan program dan kegiatan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ditetapkan tujuan pembangunan sebagai berikut:
 - 1) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu menghadapi ancaman.
 - 2) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu menangani keamanan maritim, keamanan wilayah perbatasan darat dan keamanan dirgantara.

- 3) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu ikut serta mewujudkan perdamaian dunia.
- 4) Tersedianya industri pertahanan yang kuat, mandiri dan berdaya saing.
- 5) Terwujudnya Warga Negara Indonesia yang memiliki kesadaran Bela Negara.

c. Sasaran Strategis Pertahanan Negara. Prioritas sasaran pembangunan Baranahan Kemhan sebagai berikut:

- 1) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu menghadapi ancaman, dengan sasaran:
 - a) Terselenggaranya pemberdayaan sumber daya nasional dalam sistem pertahanan negara.
 - b) Mengintegrasikan manajemen Hanneq dalam mendukung sistem pertahanan negara.
 - c) Pembangunan kekuatan pokok minimum TNI untuk menghadapi seluruh potensi ancaman yang bersumber dari perkembangan Lingstra nasional, regional dan global.
 - d) Seluruh wilayah perbatasan darat serta wilayah yuridiksi laut dan udara memiliki batas yang jelas dan bebas dari pelanggaran kedaulatan negara, serta memiliki daya tangkal yang handal dalam menghadapi setiap ancaman.
 - e) Seluruh obyek vital nasional yang bersifat strategis terjamin keamanannya.
- 2) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu menangani keamanan maritim, keamanan wilayah perbatasan darat dan keamanan dirgantara dengan sasaran:
 - a) Kekuatan laut yang mampu menjangkau pulau-pulau kecil terluar guna mengatasi berbagai bentuk pelanggaran maritim di wilayah laut yuridiksi nasional.
 - b) Kekuatan darat yang mampu menjangkau daerah-daerah terpencil, daerah perbatasan darat negara dan pulau-pulau kecil terluar serta menjaga keamanan wilayah daratan.
 - c) Kekuatan udara yang mampu menjaga keamanan dirgantara di wilayah udara yuridiksi nasional dan mendukung pengamanan perbatasan darat dan laut wilayah NKRI.
 - d) Tergelarnya kekuatan darat, laut dan udara yang sinergis dan terintegrasi.

- 3) Terselenggaranya pertahanan negara yang mampu ikut serta mewujudkan perdamaian dunia, dengan sasaran:
 - a) Kerjasama pertahanan dengan menjunjung tinggi politik bebas aktif dan jati diri sebagai negara maritim dengan memperhatikan prinsip-prinsip kesetaraan hak dan kedaulatan masing-masing negara.
 - b) Pengiriman pasukan perdamaian dunia di berbagai kawasan sebagai wujud keikutsertaan dalam menjaga perdamaian dunia.
 - c) Diplomasi pertahanan yang mampu mendukung kepentingan nasional.
 - 4) Tersedianya industri pertahanan yang kuat, mandiri dan berdaya saing, dengan sasaran:
 - a) Mendorong tumbuhnya industri strategis nasional guna mendukung kepentingan pertahanan.
 - b) Memberdayakan industri pertahanan dalam negeri guna pemenuhan Alutsista dan alat peralatan pertahanan keamanan (Alpalhankam) dalam rangka mendukung perekonomian nasional.
 - c) Peningkatan dan penguasaan teknologi, dalam mendukung pengembangan industri pertahanan.
 - 5) Terwujudnya Warga Negara Indonesia yang memiliki kesadaran Bela Negara, dengan sasaran:
 - a) Terbentuknya kader bela negara yang tangguh dalam mendukung pertahanan negara.
 - b) Terwujudnya sistem pembinaan kesadaran bela negara dengan melibatkan Kementerian/Lembaga (K/L), Pemerintah Daerah dan komponen bangsa lainnya.
 - c) Terwujudnya SDM sebagai komponen pertahanan negara dalam rangka mendukung sistem pertahanan negara.
- d. Tujuan Kegiatan Baranahan Kemhan. Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi kebijakan pertahanan negara tersebut Baranahan Kemhan menetapkan 7 (tujuh) tujuan jangka menengah pembangunan pertahanan sebagai berikut:
- 1) Mewujudkan sarana dan prasarana Pertahanan yang mampu memenuhi kebutuhandan standar mutu, sesuai kemajuan lptek serta dikembangkan secara mandiri.
 - 2) Mewujudkan pengadaan barang dan jasa militer.

- 3) Mewujudkan pengadaan jasa konstruksi pertahanan
- 4) Mewujudkan pembangunan sarana prasarana di wilayah perbatasan.
- 5) Mewujudkan kelaikan sarana pertahanan.
- 6) Mewujudkan kodifikasi materiil pertahanan.
- 7) Mewujudkan pengelolaan barang milik negara.

e. Sasaran Kegiatan Baranahan Kemhan. Sasaran Strategis Baranahan
Kemhan Tahun 2019 sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kemandirian Alutsista produksi dalam negeri dan pengembangan Pinak Industri Pertahanan.
- 2) Terpenuhinya pengadaan Alutsista yang akuntabel sesuai data dukung
- 3) Terwujudnya pembangunan konstruksi sarana dan prasarana pertahanan yang terintegrasi, tepat waktu dan akuntabel.
- 4) Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana pertahanan di wilayah perbatasan.
- 5) Terselenggaranya sertifikasi kelaikan sarana dan prasarana pertahanan serta personel Inspektur kelaikan.
- 6) Tersusunnya jumlah kode NSN yang terintegrasi secara nasional dan internasional.
- 7) Terkelolanya BMN Kemhan dan TNI berdasarkan data terkini dan akurat akurat yang terintegrasi, akuntabel dan tepat waktu.

f. Indikator Kinerja Utama.

- 1) Persentase sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan dan standar mutu sesuai kemajuan lptek serta dapat dikembangkan secara mandiri.
- 2) Tingkat keselarasan perencanaan dengan penganggaran.
- 3) Persentase Subsakter dengan capaian kegiatan 100%.
- 4) Persentase Subsatker dengan pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran tepat waktu.

5. Ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan. Adalah penjabaran dari Program Kerja dan Kegiatan tahun pertama sampai dengan tahun kelima dari Renstra yang hingga tingkat keberhasilan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rencana Kinerja Tahunan digunakan untuk menentukan target tujuan kinerja berupa sasaran kuantitatif berdasarkan ukuran kinerja atau indikator kinerja, sehingga pelaksanaannya akan memudahkan untuk proses pengukuran program atau kegiatan maupun kinerja instansi secara keseluruhan.

a. Sasaran Program. Rencana Kinerja Baranahan Kemhan Tahun 2019 sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

Terwujudnya sarana dan prasarana pertahanan yang memenuhi kebutuhan dan standar mutu sesuai kemajuan lptek serta dapat dikembangkan secara mandiri.

b. Program Utama. Baranahan Kemhan dalam melaksanakan kegiatan didukung 2 (dua) program sebagai berikut:

- 1) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Kemhan.
- 2) Program Pengembangan Teknologi dan industri Pertahanan.

c. Kegiatan Utama. Kegiatan ini merupakan penjabaran dari dua kegiatan utama yang telah ditetapkan dalam Tahun 2019 sebagai berikut :

- 1) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Kemhan dengan kegiatan:
 - a) Dukungan Manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Badan Sarana Pertahanan.
 - b) Pengadaan Alat peralatan pertahanan.
 - c) Pengadaan Jasa Konstruksi Pertahanan.
 - d) Pembangunan Sarana dan Prasarana Pertahanan di Wilayah Perbatasan.
 - e) Kelaikan Sarana Pertahanan.
 - f) Kodifikasi Materiil Pertahanan.
 - g) Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- a. Nama Penulis : Imam Subiyakto, S.E.
- b. Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 26 April 1975
- c. Pangkat dan Golongan : Penata III/c
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki
- e. Agama : Islam
- f. Jabatan : Penyusun Naskah Bid IIIA Bid III Evlap BMN
Pus BMN Baranahan Kemhan
- g. Alamat Rumah : Tytyan Asri Blok C.1/8 Harapan Mulya,
Medan Satria, Bekasi.
- h. Nomor Telepon : 087727265740
- i. Status perkawinan : K/2
- j. Nama instansi : Kementerian Pertahanan RI
- k. Alamat instansi : Jl. Medan Merdeka Barat No, 13-14 Jakarta
- l. Nomor telepon : 021 3829405
- m. Riwayat Pendidikan : 1. SDN 12 Pisangan Timur, Jakarta
2. SMP 232 Jakarta
3. SMA 36 Jakarta
4. Universitas Jayabaya, Jakarta
- n. Riwayat Pekerjaan : 1. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk
2. Kementerian Pertahanan RI