

Profesionalisme Pegawai Dalam Pengelolaan Hibah Barang Milik Negara di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara

Ivan Pradipta Brilliant¹, Riendy Satya Pratama², Wilopo³

¹BPKAD Lampung Utara, ²Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara, ³Universitas Brawijaya, Malang

Email: ivanpradipta95@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara. Fokus penelitian diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu kompetensi, integritas, dan komitmen pegawai terhadap aturan yang berlaku. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan observasi terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai masih dihadapkan pada sejumlah kendala, antara lain pemahaman regulasi yang belum merata, keterbatasan pelatihan teknis, lemahnya pengawasan internal, serta rendahnya budaya kepatuhan terhadap prosedur hibah BMN. Selain itu, potensi konflik kepentingan dan pengaruh eksternal turut memengaruhi objektivitas dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi, penguatan integritas, serta pengembangan budaya kepatuhan merupakan langkah strategis untuk mendorong terwujudnya tata kelola hibah BMN yang lebih akuntabel, transparan, dan sesuai prinsip good governance.

Kata Kunci: Profesionalisme Pegawai, Kompetensi, Integritas, Kepatuhan.

ABSTRACT

This study aims to analyse employee professionalism in the management of State-Owned Goods (BMN) grants at the North Lampung District Financial and Asset Management Agency. The research focus is directed towards three main aspects: employee competence, integrity, and commitment to the applicable regulations. Using a descriptive qualitative approach, data was collected through in-depth interviews, document studies, and limited observation. The research findings indicate that employee professionalism still faces several obstacles, including uneven understanding of regulations, limited technical training, weak internal supervision, and low compliance culture regarding BMN grant procedures. Additionally, the potential for conflicts of interest and external influences also affects objectivity in task execution. This research concludes that enhancing competence, strengthening integrity, and developing a culture of compliance are strategic steps to promote more accountable, transparent, and good governance-compliant management of state-owned property grants.

Keywords: Employee Professionalism, Competence, Integrity, Compliance.

Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) termasuk hibah, merupakan bagian penting dalam memastikan terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel (Nawir et al., 2024). Hibah BMN menjadi instrumen strategis bagi pemerintah dalam mendistribusikan aset negara untuk mendukung pembangunan daerah dan peningkatan pelayanan publik.

Namun, efektivitas pengelolaan hibah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat, khususnya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). Profesionalisme pegawai menjadi unsur mendasar untuk menjamin bahwa setiap proses hibah dilakukan sesuai regulasi, prosedur yang berlaku, serta prinsip-prinsip good governance (Pradana & Putri, 2022).

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Lampung Utara, BPKAD memiliki peran penting dalam mengelola aset daerah, termasuk pelaksanaan hibah BMN yang memerlukan ketelitian administratif, pemahaman terhadap regulasi, serta kompetensi teknis dalam pencatatan dan pelaporan (Machmud et al., 2023). Berbagai temuan di lapangan menunjukkan bahwa tantangan profesionalisme pegawai masih perlu mendapatkan perhatian, antara lain pemahaman regulasi yang belum merata, keterbatasan pelatihan teknis, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses pengelolaan aset (Suryani & Mayasari, 2025). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahan administrasi, ketidaksesuaian prosedur, hingga risiko penyimpangan dalam pengelolaan hibah.

Di sisi lain, keberhasilan pengelolaan hibah BMN tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga dari sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dengan integritas, akurasi, serta komitmen terhadap standar kerja yang berlaku (Konadu et al., 2025). Profesionalisme pegawai yang rendah dapat berdampak langsung terhadap efektivitas pengelolaan aset, menurunkan kualitas akuntabilitas publik, serta menghambat pencapaian target pembangunan daerah. Oleh karena itu, evaluasi terhadap tingkat profesionalisme pegawai BPKAD menjadi langkah penting untuk menilai kesiapan organisasi dalam mengelola hibah BMN secara optimal (Hanapiyah et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah BMN di BPKAD Pemerintah Kabupaten Lampung Utara, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan tugas tersebut. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perbaikan tata kelola aset daerah, memperkuat praktik profesionalisme aparatur, serta menjadi rujukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kapasitas pegawai ke depan.

Tinjauan Pustaka

Profesionalisme Pegawai

Profesionalisme pegawai menggambarkan standar perilaku, kualitas kerja, dan kapasitas individu dalam menjalankan tugas institusional secara bertanggung jawab. Konsep ini berlandaskan kemampuan teknis, disiplin, integritas, serta konsistensi pegawai dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku (Asgaruddin, 2023). Profesionalisme muncul ketika pegawai mampu mengombinasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja positif untuk menghasilkan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam organisasi publik, profesionalisme menjadi indikator penting karena berkaitan dengan legitimasi pelayanan pemerintah di mata masyarakat (Kamarudin & Kassim, 2020).

Dalam konteks administrasi publik, profesionalisme tidak hanya dinilai dari kecakapan teknis, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, serta kompleksitas regulasi (Purnamayanti & Indiani, 2020). Pegawai yang profesional dituntut untuk mampu beradaptasi, memiliki kemampuan komunikasi yang

baik, dan menjunjung tinggi nilai etika. Keberadaan standar profesionalisme ini diperlukan agar pelayanan publik dapat berjalan efektif, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Apriyanti, 2023).

Selain itu, profesionalisme pegawai berperan besar dalam menjaga akuntabilitas dan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih mampu mengambil keputusan secara objektif, bekerja secara mandiri maupun kolaboratif, dan menghindari tindakan yang berpotensi melanggar aturan. Oleh sebab itu, peningkatan profesionalisme harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, serta penguatan budaya kerja positif dalam organisasi pemerintah (Parameswari et al., 2020).

Kompetensi (Skills)

Kompetensi merupakan elemen inti dalam profesionalisme pegawai, khususnya bagi mereka yang terlibat dalam pengelolaan aset negara (Ibrahim et al., 2017a). Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan tentang regulasi, keterampilan administrasi, hingga kecakapan dalam memanfaatkan teknologi informasi. Pegawai yang memiliki kompetensi memadai akan mampu menjalankan tugas secara efektif, termasuk dalam perencanaan, pencatatan, maupun pelaporan aset pemerintah. Kemampuan ini menjadi dasar penting bagi terciptanya tata kelola yang akuntabel dan tertib administrasi (Workineh, 2022).

Dalam pengelolaan hibah BMN, kompetensi teknis pegawai sangat diperlukan karena prosesnya melibatkan analisis nilai barang, verifikasi dokumen, serta kepatuhan terhadap ketentuan yang kompleks (Huber et al., 2020). Keterbatasan kemampuan teknis sering kali menjadi hambatan dalam penyusunan laporan atau pelaksanaan mekanisme hibah, sehingga peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pendampingan menjadi langkah yang tidak dapat diabaikan. Selain itu, pegawai perlu memahami sistem aplikasi aset yang digunakan pemerintah agar proses administrasi dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan terdokumentasi (Laguia et al., 2019).

Kompetensi juga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dan bekerja sama secara profesional. Dalam praktiknya, pengelolaan aset sering membutuhkan koordinasi lintas bidang atau lintas instansi, sehingga soft skills seperti kepemimpinan, negosiasi, dan kerja tim turut menjadi aspek penting (Mulang, 2021). Pegawai yang memiliki kompetensi komprehensif akan lebih siap dalam menghadapi dinamika pekerjaan dan dapat memberikan kontribusi optimal bagi penyelenggaraan tugas pemerintah (Salman et al., 2020).

Integritas (Ethics)

Integritas merupakan fondasi moral yang menentukan kualitas perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Integritas mencerminkan kejujuran, konsistensi antara tindakan dan nilai yang dianut, serta komitmen untuk menghindari penyalahgunaan wewenang (Singh et al., 2019). Dalam sektor publik, integritas sangat penting karena berkaitan langsung dengan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Pegawai yang memiliki integritas tinggi akan menjalankan pekerjaannya secara objektif dan bebas dari kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu (Bohm et al., 2022).

Dalam pengelolaan hibah BMN, integritas menjadi aspek kritis karena prosesnya rentan terhadap penyimpangan, baik dalam bentuk manipulasi data, ketidaksesuaian prosedur, atau konflik kepentingan. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk menjunjung tinggi prinsip

transparansi dan akuntabilitas (Hidayati, 2022). Integritas tidak hanya ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melalui keberanian mengambil sikap ketika menemukan pelanggaran yang dilakukan pihak lain, termasuk dalam proses administrasi aset negara (Rahman, 2020).

Penguatan integritas pegawai dapat dilakukan melalui pembinaan etika, pengawasan internal, penerapan kode etik, dan penciptaan lingkungan kerja yang menolak segala bentuk praktik koruptif (Benedicto & Caelian, 2020). Organisasi pemerintah perlu memastikan bahwa nilai-nilai etika tidak hanya menjadi slogan, tetapi diimplementasikan dalam rutinitas kerja pegawai. Dengan demikian, integritas akan menjadi budaya kerja yang melekat dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan hibah BMN (Vebryna et al., 2023).

Komitmen terhadap Aturan dan Prosedur (Compliance)

Komitmen terhadap aturan dan prosedur merupakan bentuk kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dalam organisasi publik, kepatuhan terhadap peraturan menjadi keharusan karena setiap tindakan memiliki konsekuensi hukum dan administratif. Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap aturan akan bekerja sesuai standar operasional, menghindari tindakan yang berpotensi melanggar kebijakan, serta menjaga tertib administrasi dalam pengelolaan aset negara (Celis, 2018).

Dalam konteks hibah BMN, kepatuhan menjadi aspek penting karena proses hibah diatur secara rinci melalui peraturan perundang-undangan. Setiap tahap, mulai dari identifikasi barang, penilaian, pemberian hibah, hingga pelaporan, harus dilakukan sesuai prosedur (Dibie & Dibie, 2020). Ketidakpatuhan dapat menimbulkan kesalahan administrasi, kehilangan nilai aset, atau bahkan menimbulkan potensi kerugian negara. Oleh sebab itu, pegawai harus memahami secara menyeluruh regulasi seperti PMK 111/PMK.06/2016 maupun aturan teknis daerah.

Komitmen terhadap prosedur tidak hanya terbentuk melalui pemahaman terhadap aturan, tetapi juga melalui kesadaran moral dan budaya organisasi yang menghargai kepatuhan (Chapol Ali et al., 2023). Penerapan reward dan punishment dapat memperkuat komitmen ini, disertai monitoring yang dilakukan secara berkala oleh pimpinan. Dengan demikian, pegawai akan terdorong untuk menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga kualitas pengelolaan hibah BMN dapat terjaga (Sukesi & Yunaidah, 2020).

Pengelolaan Hibah Barang Milik Negara (BMN)

Pengelolaan hibah BMN merupakan bagian dari pengelolaan aset negara yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan barang yang tidak lagi diperlukan oleh instansi pemerintah (Zakaria et al., 2021). Proses hibah dilakukan untuk memberikan manfaat lebih luas kepada pihak yang membutuhkan, seperti pemerintah daerah, lembaga sosial, atau organisasi publik lainnya. Mekanisme hibah harus mengikuti prinsip transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi agar pemanfaatan aset negara dapat dipertanggungjawabkan secara hukum maupun administrative (Yustiana et al., 2023).

Pengelolaan hibah BMN melibatkan serangkaian prosedur mulai dari identifikasi barang, penilaian nilai ekonomis, verifikasi dokumen, hingga pelaksanaan hibah dan pelaporan akhir. Setiap tahapan memerlukan ketelitian dan pemahaman pegawai agar tidak terjadi kesalahan administrasi atau penyalahgunaan aset. Regulasi yang mengatur hibah BMN dibuat untuk

memastikan proses hibah berjalan dengan jelas dan mencegah potensi kerugian negara. Oleh karena itu, pengelolaan hibah harus dilakukan oleh pegawai yang kompeten dan memahami tata kelola aset negara (Premaiswari & Digdowiseiso, 2023).

Dalam praktiknya, pengelolaan hibah BMN sering menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya koordinasi, minimnya pengawasan, keterbatasan teknologi, maupun pemahaman pegawai terhadap prosedur. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan penguatan sistem informasi aset, peningkatan kapasitas SDM, serta implementasi pengawasan yang ketat. Dengan pengelolaan yang profesional dan sesuai aturan, hibah BMN dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pembangunan daerah serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah (Mongilong et al., 2018).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena profesionalisme pegawai dalam pengelolaan Hibah Barang Milik Negara (BMN) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap dinamika, proses, serta makna yang muncul dalam praktik pengelolaan hibah, sebagaimana terjadi pada lingkungan kerja yang bersifat alami. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami perspektif informan secara langsung, termasuk pola kerja, kendala, dan faktor-faktor yang membentuk profesionalisme pegawai dalam mengelola BMN.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara diarahkan kepada informan yang memiliki relevansi langsung dengan pengelolaan

hibah BMN, yaitu Kepala Badan, Kepala Subbagian, dan beberapa pegawai teknis sebagai pelaksana operasional. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam proses pengelolaan hibah. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi, laporan aset, dokumen hibah, serta arsip terkait lainnya untuk memperkuat informasi hasil wawancara. Proses pengumpulan data juga dilengkapi observasi terbatas terhadap aktivitas administratif yang relevan.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan serta mengonfirmasi kesesuaian antara data wawancara dan dokumen resmi. Data yang diperoleh dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara bertahap. Lokasi penelitian berada di BPKAD Kabupaten Lampung Utara. Melalui prosedur ini, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran yang komprehensif dan dapat dipercaya mengenai profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah BMN.

Hasil dan Pembahasan

Profesionalisme Pegawai Dalam Pengelolaan Hibah BMN di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Lampung Utara.

1. Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai merupakan elemen penting dalam menjamin efektivitas pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN) di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara. Kompetensi tersebut mencakup pemahaman regulasi keuangan negara, keterampilan teknis terkait pencatatan dan pengelolaan aset, serta kemampuan administrasi yang mendukung kelancaran proses hibah. Para informan, mulai dari pimpinan hingga staf teknis, menegaskan bahwa penguasaan peraturan, kemampuan analisis laporan keuangan, serta penggunaan aplikasi pengelolaan aset seperti SIMDA dan Sistem Informasi Manajemen Aset Negara (SIMAN) merupakan kebutuhan mendasar dalam menjalankan tugas secara akuntabel dan transparan.

Temuan lapangan juga mengindikasikan bahwa keterbatasan kompetensi dapat memengaruhi kualitas pengelolaan hibah, misalnya munculnya kesalahan pencatatan, ketidaksesuaian dokumen, maupun lambatnya proses administrasi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas melalui pelatihan, penguatan pemahaman aturan, serta pengembangan keterampilan teknologi informasi menjadi faktor strategis untuk mendukung profesionalisme pegawai. Pegawai menyatakan bahwa kemampuan manajerial, ketelitian dalam pengarsipan, serta kecakapan berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pihak terkait turut menentukan kelancaran proses hibah.

Secara keseluruhan, penelitian menegaskan bahwa penguatan kompetensi pegawai adalah kunci dalam membangun tata kelola hibah BMN yang efektif. Upaya peningkatan pemahaman regulasi, optimalisasi penggunaan teknologi informasi, serta penerapan disiplin administratif berperan signifikan dalam mewujudkan pengelolaan aset negara yang lebih transparan, efisien, dan sesuai dengan prinsip good governance.

2. Integritas (ethics)

Profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN) tidak terlepas dari kualitas integritas yang melekat pada setiap aparatur yang terlibat. Integritas menjadi elemen kunci yang memastikan seluruh proses pengelolaan hibah BMN berlangsung secara terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, serta mengikuti regulasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas merupakan unsur kunci dalam menentukan profesionalisme pegawai pada pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN). Integritas yang kuat tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap regulasi pengelolaan aset, pelaksanaan tugas secara jujur, serta kemampuan menjaga objektivitas dalam proses pengambilan keputusan. Pegawai yang berintegritas tinggi mampu memastikan bahwa seluruh tahapan hibah mulai dari perencanaan, verifikasi, hingga pelaporan dilaksanakan secara transparan dan akuntabel sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Wawancara dengan pimpinan dan pegawai BPKAD Kabupaten Lampung Utara mengungkapkan bahwa komitmen terhadap integritas menjadi dasar dalam menghindari penyimpangan, seperti penyalahgunaan aset, intervensi pihak eksternal, dan praktik yang melanggar etika. Kendati demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan, seperti tekanan kepentingan tertentu, lemahnya pengawasan internal, dan kurang optimalnya budaya transparansi birokrasi. Hambatan tersebut berpotensi menurunkan kualitas pengelolaan hibah apabila tidak diantisipasi melalui mekanisme kontrol yang memadai.

Upaya peningkatan integritas dilakukan melalui penguatan sistem pengawasan, penegakan standar operasional, pelatihan etika administrasi publik, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan transparansi proses hibah. Pegawai juga menegaskan pentingnya pelaporan indikasi penyimpangan dan penerapan sanksi bagi pelanggar sebagai bentuk komitmen terhadap tata kelola aset negara. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa integritas, bersama kompetensi dan kepatuhan terhadap prosedur, merupakan fondasi utama dalam mewujudkan profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah BMN di Kabupaten Lampung Utara.

Komitmen terhadap aturan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN) sangat ditentukan oleh tingkat kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku. Komitmen terhadap regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014, menjadi dasar penting agar seluruh proses hibah mulai dari pengajuan, verifikasi, penetapan, hingga pelaporan dapat dilaksanakan secara transparan dan akuntabel. Informan dari jajaran pimpinan hingga staf teknis menegaskan bahwa kepatuhan pada prosedur operasional standar (SOP), dokumentasi yang cermat, serta konsistensi terhadap mekanisme hukum merupakan aspek utama yang mencerminkan profesionalisme dalam pengelolaan aset negara.

Berdasarkan hasil wawancara, berbagai upaya telah dilakukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara untuk memperkuat kepatuhan pegawai. Langkah-langkah tersebut meliputi pelaksanaan pelatihan regulasi secara berkala, koordinasi antarlembaga, penerapan audit internal, serta pengembangan sistem administrasi yang mengikuti perkembangan aturan terbaru. Meski demikian, penelitian menemukan adanya

tantangan yang masih perlu diatasi, seperti pemahaman pegawai yang belum merata terhadap regulasi terbaru, lemahnya pengawasan, serta potensi intervensi eksternal yang dapat mengganggu objektivitas dalam proses hibah BMN.

Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme pegawai membutuhkan penguatan tata kelola, termasuk melalui transparansi informasi, penggunaan teknologi digital dalam pencatatan hibah, serta penerapan mekanisme insentif dan sanksi yang konsisten. Selain itu, peran pimpinan dinilai sangat strategis dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada kepatuhan aturan. Dengan perbaikan berkelanjutan pada aspek kompetensi, pengawasan, dan sistem administrasi, kinerja pengelolaan hibah BMN di Kabupaten Lampung Utara diharapkan dapat semakin akuntabel, efisien, dan selaras dengan prinsip good governance.

Aspek-Aspek Yang Menghambat

1. Aspek kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menghambat profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah BMN. Sejumlah pegawai masih menghadapi keterbatasan dalam memahami ketentuan, prosedur, serta alur administratif yang mengatur proses hibah, sehingga menimbulkan potensi kesalahan dan menghambat ketepatan waktu pelaksanaan. Kondisi ini diperburuk oleh terbatasnya program pelatihan yang tersedia, sehingga pegawai tidak memiliki kesempatan yang memadai untuk memperbarui pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis dalam pengelolaan aset negara. Selain itu, penggunaan teknologi informasi sebagai alat pendukung pencatatan dan pelaporan juga menjadi tantangan tersendiri, karena sebagian pegawai belum terbiasa dengan sistem digital yang diterapkan. Hambatan-hambatan tersebut secara keseluruhan dapat mengurangi efektivitas kerja dan mereduksi kualitas tata kelola hibah BMN.
2. Integritas merupakan elemen penting dalam menjamin pengelolaan hibah BMN berjalan transparan dan akuntabel. Namun, integritas pegawai sering menghadapi sejumlah hambatan, seperti adanya potensi konflik kepentingan dari pihak luar yang dapat memengaruhi keputusan, lemahnya mekanisme pengawasan internal yang membuka peluang terjadinya penyimpangan, serta ketidaktegasan dalam penerapan sanksi etika yang menyebabkan pegawai kurang mematuhi nilai-nilai integritas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan integritas perlu menjadi perhatian utama dalam peningkatan profesionalisme pegawai.
3. Komitmen pegawai dalam mematuhi regulasi merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan pengelolaan hibah BMN. Namun, komitmen ini sering terhambat oleh sejumlah persoalan, seperti rendahnya kesadaran sebagian pegawai mengenai urgensi kepatuhan terhadap aturan, yang berakibat pada pelaksanaan tugas yang kurang optimal. Selain itu, motivasi kerja yang menurun akibat kurangnya penghargaan atau insentif turut memengaruhi konsistensi pegawai dalam mengikuti ketentuan yang berlaku. Intervensi dari pihak internal maupun eksternal juga dapat mengganggu independensi pegawai dalam mengambil keputusan berbasis aturan. Tidak kalah penting, sikap pemimpin yang kurang menunjukkan kepatuhan terhadap

regulasi berdampak langsung pada budaya disiplin pegawai, sehingga kepatuhan menjadi semakin sulit ditegakkan.

Kesimpulan

Profesionalisme pegawai dalam pengelolaan hibah Barang Milik Negara (BMN) di BPKAD Kabupaten Lampung Utara ditentukan oleh tiga unsur kunci, yaitu kompetensi, integritas, dan komitmen terhadap regulasi. Tantangan masih muncul dalam bentuk keterbatasan pemahaman pegawai terhadap aturan, kurangnya pelatihan yang berkesinambungan, serta lemahnya sistem pengawasan dan budaya antikorupsi. Kondisi ini membuka peluang terjadinya ketidaksesuaian prosedur maupun penyimpangan dalam pengelolaan hibah. Selain itu, rendahnya kesadaran untuk mematuhi ketentuan dan adanya intervensi eksternal turut menjadi hambatan dalam penerapan profesionalisme secara optimal.

Hambatan utama yang ditemukan mencakup rendahnya penguasaan pegawai terhadap mekanisme hibah BMN, belum optimalnya fungsi pengawasan internal, serta pemahaman yang belum merata mengenai urgensi kepatuhan prosedural. Berbagai kendala tersebut menunjukkan perlunya perbaikan sistematis agar tata kelola hibah BMN dapat berjalan lebih transparan, akuntabel, dan sesuai ketentuan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan langkah strategis seperti peningkatan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendidikan lanjutan. Penguatan budaya integritas juga penting melalui penerapan prinsip transparansi dan pengawasan yang lebih ketat. Selain itu, penguatan komitmen terhadap aturan perlu dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai good governance, pemberian apresiasi bagi pegawai berprestasi, serta kehadiran kepemimpinan yang konsisten menjadi teladan dalam kepatuhan pada peraturan.

Daftar Pustaka

- Apriyanti, R. (2023). The Influence of Employee Professionalism and Competence in Improving the Quality of Employee Service One Stop Integrated Services, Kembangan District, West Jakarta Administrative City. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(1), 1–11. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v49i1.3246>
- Asgaruddin, A. (2023). Work Professionalism Through Work Discipline on Employee Performance (a Literature Study Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 4(6), 104–114. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6>
- Benedicto, H. R., & Caelian, M. V. (2020). Work ethics and job performance of government employees in a component city. *Philippine Social Science Journal*, 3(2), 151–152. <https://doi.org/10.52006/main.v3i2.226>
- Bohm, S., Carrington, M., Cornelius, N., de Bruin, B., Greenwood, M., Hassan, L., Jain, T., Karam, C., Kourula, A., Romani, L., Riaz, S., & Shaw, D. (2022). Ethics at the Centre of Global and Local Challenges: Thoughts on the Future of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 180(3), 835–861. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05239-2>

- Celis, N. J. (2018). Compliance Theory A Case Study Approach in Understanding Organizational Commitment. *DLSU Business & Economics Review*, 27(2), 88–18. <https://www.researchgate.net/publication/344712535>
- Chapol Ali, M., Foysal Hossain, M., Nazmul Alam, M., Korea, S., & Professor, A. (2023). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Technology Law Compliance: A Study of Employee Perceptions in the Digital Era. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 5(4), 1–8. www.ijfmr.com
- Dibie, R., & Dibie, R. (2020). Analysis of the Determinants of Tax Policy Compliance in Nigeria. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(2), 34–62. <https://doi.org/10.5296/jpag.v10i2.16934>
- Hanapiyah, Z. M., Daud, S., Taufik, W. M., & Abdullah, W. (2019). Maintaining Integrity Among Employees Through Empowerment Religiosity and Spirituality. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(2), 38–46.
- Hidayati, Z. (2022). Ethics and behavior of bureaucracy in support strengthening good governance. *Journal of Public Administration Studies*, 7(2), 19–24. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2022.007.02.4>
- Huber, L. R., Sloof, R., Van Praag, M., & Parker, S. C. (2020). Diverse cognitive skills and team performance: A field experiment based on an entrepreneurship education program. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 177, 569–588. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.06.030>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Kamarudin, A. A., & Kassim, S. (2020). An analysis of customer satisfaction on employee professionalism: a comparison between Islamic and conventional banks in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*, 12(9), 1854–1871. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2020-0063>
- Konadu, K., Mensah, A. O., Koomson, S., Abraham, E. M., Amuzu, J., & Agyapong, J.-A. M. (2025). A model for improving the relationship between integrity and work performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 41(4), 1003–1022. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0017>
- Laguia, A., Moriano, J. A., & Gorgievski, M. J. (2019). A psychosocial study of self-perceived creativity and entrepreneurial intentions in a sample of university students. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 44–57. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.11.004>
- Machmud, Y. S., Nurlinah, N., Irwan, A. L., Irwan, A. I. U., & Saharuddin, S. (2023). The Implementation of Good Governance Principles in the Asset Management of Regional-Owned Enterprises of South Sulawesi Province. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14182>

- Mongilong, A., Singkoh, F., & Kairupan, J. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari Ainun. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(03), 301–320.
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 56–68. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i2.352>
- Pradana, M. A. A., & Putri, E. (2022). *The Effect of Human Resources Competence, Information Technology Systems, Internal Control Systems and Government Accounting Standards on the Quality of Local Government Financial Reports (Empirical Study of the Tegal Regency Regional Apparatus Organization)*. 221–230. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-066-4_19
- Premaiswari, N. M. W., & Digdowiseiso, K. (2023). Analisis Akuntabilitas Pemindahtanganan dan Penghapusan Barang Milik Daerah pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 1260–1276. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.50484>
- Purnamayanti, N. L. P. Y., & Indiani, N. L. P. (2020). The Effect of Employee Professionalism and Work Motivation on Employee Performance. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 23(1), 367–372.
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A.-N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>
- Sukesi, S., & Yunaidah, I. (2020). The Effect of Tax Socialization, Superior Service, and Service Quality on Taxpayers’s Satisfaction and Compliance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 22(3), 347–359. <https://doi.org/10.14414/jebav.v22i3.1698>

- Suryani, Y., & Mayasari, I. (2025). Analysis of Factors Influencing the Implementation of the Ministry of Public Works and Housing's State-Owned Assets Grant Policy to Regional Governments. *Journal La Sociale*, 6(4), 1138–1149. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v6i4.2185>
- Vebryna, E. N., Damayanti, K. S., Diansiwi, P., Sari, P. R., & Sholihatin, E. (2023). Ethics Of State Civil Apparatus In Public Services In The Era Of Bureaucratic Reform. *Journal of Governance and Administrative Reform*, 4(1), 70–89. <https://doi.org/10.20473/jgar.v4i1.46112>
- Workineh, N. A. (2022). Investigating the most essential skills of planners in Ethiopia's Amhara National Regional State's Regiopolitan cities. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00265-w>
- Yustiana, H., Arifuddin, A., & Kartini, K. (2023). Analisis Pengelolaan Aset Tetap Pemindahtanganan dan Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang-Sulawesi Selatan). *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 646–657. www.dkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/2330/Penataan-Pengelolaan-
- Zakaria, A., Rusli, B., & Nurasa, H. (2021). Implementasi Kebijakan Pengelolaan Aset dan Barang Milik Negara di IPDN Kampus Jatinangor. *Jurnal MODERAT*, 7(2), 311–325.