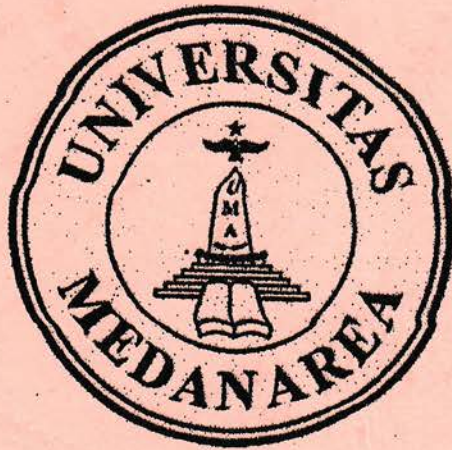


**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**KINERJA BIDAN KEPEGAWAIAN PADA KANTOR BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PERWAKIL;AN
PROVINSI SUMATERA UTARA**



Oleh :
GRACE MERRY WIKA SIDABUKKE
15.852.0002

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN
KINERJA BIDANG KEPEGAWAIAN PADA KANTOR BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN PERWAKILAN
PROVINSI SUMATERA UTARA



Oleh :

GRACE MERRY WIKA SIDABUKKE

15.852.0002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Laporan KKL : KINERJA BIDANG KEPEGAWAIAN PADA KANTOR
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN
PEMBANGUNAN PERWAKILAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Nama : GRACE MERRY WIKA SIDABUKKE

NPM : 15.852.0002

Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK

Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Mengesahkan :

Mahasiswa pelaksana KKL



(Grace Merry Wika Sidabukke)

Dosen Pembimbing Lapangan



(Baby Masitho BB, S.Sos, MAP)

Mengetahui:

Dekan/Wakil Dekan

Medan, September 2018

Ketua Prodi Administrasi Publik



(Baby Masitho BB, S.Sos, MAP)



(Drs. Hj. Rosmala Dewi M. Pd)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkatNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan kuliah kerja lapangan (KKL) ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari dibuatnya laporan dari kuliah kerja lapangan (KKL) ini sebagai pemenuhan nilai untuk mata kuliah VI (enam) juga sebagai syarat untuk kelulusan. Laporan kuliah kerja lapangan (KKL) ini yang berjudul *“Kinerja Bidang Kepegawaian Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara”* penulis harapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua khususnya untuk Mahasiswa Jurusan Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Di dalam kegiatan KKL ini, mahasiswa juga dipancing untuk dapat mengembangkan pola pikir yang kreatif, penuh inisiatif, bertanggung jawab, dan juga tanggap atas segala permasalahan yang ada.

Penulis menyadari bahwa laporan KKL ini masih jauh dari kata sempurna, terlebih jika tanpa bantu, bimbingan, serta doa dan semangat dari semua pihak yang turut mewarnai di dalam proses penyusunan laporan ini. Penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis membutuhkan kritik dan saran agar untuk selanjutnya penulis mampu membuat laporan yang lebih baik lagi.

Medan, September 2018

Grace Merry Wika Sidabukke

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang kegiatan	1
1.2 Tujuan pelaksanaan KKL	1
1.3 Alasan memilih lokasi	2
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Pengertian kinerja	3
2.2 Pengertian Kinerja menurut para ahli	3
2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	3
2.4 Manfaat penilaian kinerja	4
2.5 Pengertian kepegawaian	4
2.6 Pengertian kepegawaian menurut para ahli	4
2.7 Tahapan pegawai	5
BAB III DESKRIPSI LOKASI KKL	
3.1 Sejarah singkat BPKP	10
3.2 Strukur organisasi	14
3.3 Visi dan misi	17
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Jenis penelitian	18
4.2 Lokasi penelitian.....	18
4.3 Kegiatan selama KKL	19

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	22
5.2 Saran	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kuliah Kerja Lapangan (KKL) Universitas Medan Area merupakan tugas bagi para Mahasiswa tingkat semester VII. Universitas Medan Area menyelenggarakan pendidikan yang sangat tinggi yang sangat membantu meningkatkan kualitas pengetahuan melalui KKL atau Magang untuk memenuhi teori –teori yang sebelumnya sudah dilakukan di kuliah dan syarat menyelesaikan pendidikan Strata-1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Administrasi Publik.

Magang ini sangatlah bermanfaat oleh mahasiswa , karena mahasiswa akan mengetahui secara garis besar mengenai dunia dalam kerja yang sebenarnya. Mahasiswa harus mempersiapkan apa saja yang ingin dibutuhkan sebelum terjun kedalam dunia kerja. Mahasiswa dalam meningkatkan kompetensi , tidak hanya dalam hal keilmuan , tetapi juga dalam hal kemampuan .

Dalam kegiatan magang pertama kali ini penulis memilih lokasi di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara .

1.2 Tujuan Pelaksanaan KKL .

1. Membina dan mempersiapkan ilmu pengetahuan mental dan etika bekerja serta menyesuaikan diri dalam menghadapi dan mengenal dunia kerja sesungguhnya.

2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan, dalam praktis dan sistematis untuk mempersiapkan calon sarjana Ilmu Administrasi Negara.
3. Mahasiswa dapat mempelajari secara langsung melalui teori – teori yang sudah ada ..
4. Meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam bidangnya.

1.3 Alasan Memilih Lokasi

Penulis memilih lokasi BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, karena ingin mengetahui tata cara dalam memperispakan keuangan agar dapat memahami apa saja program yang telah dilakukan dalam mengupayakan keberhasilan. Selain itu penulis ingin mengetahui langkah pengaruh kepemimpinan mencapai keefektifan dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi , merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan . Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli

Pengertian Kinerja menurut Handoko (2000 :50) adalah kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kemudian menurut Tika (2006 :121) kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kopelman (1998) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. individual characteristics (karakteristik individual)

2. Organizational characteristics (karakteristik organisasi)
3. Work characteristics (karakteristik kerja)

Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja , terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa ,keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu , akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai .
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja.
3. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia

2.4 Pengertian Kepegawaian

Kepegawaian adalah Penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan maupun hubungan kerja .

2.5 Pengertian Kepegawaian Menurut Para Ahli

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya personel management, mengatakan personal management is the planning, organizing directing and controlling of the procurement, development, competation, integration , maintenance, and separation of human resource to the and that individual ,

organizational, and societal objectives are accomplished (1998:1.6). Manajemen personalia adalah perencanaan , pengorganisasian , pengarahan dan pengendalian dari pengadaan , pengembangan, kompensasi , pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan denganmaksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

2.6 Tahapan Kepegawaian

1. Analisa Jabatan

Analisa Jabatan adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa atau menganalisis pekerjaan- pekerjaan apa saja yang harus dilakukan ,bagaimana mengerjakannya dan mengapa harus dilaksanakan. Analisa jabatan juga merupakan informasi tentang jabatan itu sendiri dan syarat – syarat yang diperlukan untuk mendapat menduduki jabatan tertentu. Selain itu analisa jabatan juga berguna untuk :

- a. Perekrutan dan seleksi karyawan .
- b. Kompensasi gaji karyawan .
- c. Evaluasi Jabatan
- d. Penilaian prestasi kerja karyawan
- e. Pelatihan
- f. Organisasi
- g. Memperkaya Pekerjaan

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

3. Sumber rekrutmen

Rekrutmen Internal Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Schuer & Jakson,1996:232)

1. Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*), Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.
2. Perbantuan pekerja
3. Kelompok pekerja sementara

4. Promosi dan pemindahan

Keuntungan Sumber Intenal :

1. Semangat kerja yang lebih baik
2. Penilaian kemampuan yang lebih baik
3. Biaya lebih rendah untuk lowongan tertentu
4. Motivasi yang lebih tinggi untuk berkinerja lebih baik
5. Pengisian lowongan lebih cepat

Kerugian Sumber Internal :

1. Karakter yg tidak baik tetap terbawa
2. Menimbulkan masalah semangat kerja bagi yang tidak dipromosikan
3. Menimbulkan konflik bila penempatan salah
4. Menghambat kreatifitas dan inovasi baru
5. Menghambat ide-ide baru

Rekrutmen Eksternal Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan

1. Hubungan dengan Universitas, Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan, untuk mengisi jabatan dibidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.
2. Eksekutif mencari Perusahaan, Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan

sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli, yang dapat diperoleh diberbagai lembaga, khususnya perguruan tinggi. Rekrutmen ini jika dibandingkan dengan cara lain, ternyata relatif mahal. Dengan pengangkatan konsultan, pembiayaan dapat lebih ditekan karena dapat dibatasi waktunya dalam penetapan perjanjian.

3. Agen Tenaga Kerja, Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi / perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi / perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui dan diangkat sebagai eksekutif.
4. Rekrutmen dengan Advertensi, Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadventasikan tenaga kerja yang diperlukan. Untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

Keuntungan Sumber Eksternal :

1. Kesalahan dalam pengisian jabatan dihindari karena adanya peluang besar untuk memperoleh calon potensial
2. Kualifikasi tenaga kerja dapat lebih terjamin
3. Adanya gagasan, ide dan nuansa yang baru
4. Transfer pegetahuan baru kepada karyawan lama
5. Transfer pegetahuan baru kepada karyawan lama

Kerugian Sumber Eksternal :

1. Proses memakan waktu yang lama
2. Membutuhkan biaya yang besar
3. Penyesuaian atau orientasi memerlukan waktu yang lama
4. Kemungkinan membawa perilaku lama yang kurang baik

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI KKL

4.1 Sejarah singkat BPKP

Sejarah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa Djawatan Akuntan Negara (Regering Accountantsdienst) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Djawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan.

Dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang Instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan Keputusan Presiden Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara (DDPKN) pada Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal kemudian sebagai DJPKN)

meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas dan Thesauri Jenderal. DJPKN mempunyai tugas melaksanakan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara/daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 1971 ini, khusus pada Departemen Keuangan, tugas Inspektorat Jendral dalam bidang pengawasan keuangan negara dilakukan oleh DJPKN.

Dengan diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya. Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah telah meletakkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi lembaga-lembaga Pemerintah yang ada. BPKP dengan kedudukannya yang terlepas dari semua departemen atau lembaga sudah barang tentu dapat melaksanakan fungsinya secara lebih baik dan obyektif.

Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali

diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara.

Pada masa reformasi ini BPKP banyak mengadakan Memorandum of Understanding (MoU) atau Nota Kesepahaman dengan pemda dan departemen/lembaga sebagai mitra kerja BPKP. MoU tersebut pada umumnya membantu mitra kerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai good governance.

Sesuai arahan Presiden RI tanggal 11 Desember 2006, BPKP melakukan reposisi dan revitalisasi fungsi yang kedua kalinya. Reposisi dan revitalisasi BPKP diikuti dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Visi BPKP yang baru adalah "Auditor Intern Pemerintah yang Proaktif dan Terpercaya dalam Mentransformasikan Manajemen Pemerintahan Menuju Pemerintahan yang Baik dan Bersih". Pada akhir 2014, sekaligus awal pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan

urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/ daerah dan pembangunan nasional.

Selain itu Presiden juga mengeluarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat dengan menugaskan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk melakukan pengawasan dalam rangka meningkatkan penerimaan negara/daerah serta efisiensi dan efektivitas anggaran pengeluaran negara / daerah, meliputi:

1. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan penerimaan pajak, bea dan cukai
2. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Instansi Pemerintah, Badan Hukum lain, dan Wajib Bayar
3. Audit dan evaluasi terhadap pengelolaan Pendapatan Asli Daerah
4. Audit dan evaluasi terhadap pemanfaatan aset negara/ daerah
5. Audit dan evaluasi terhadap program/kegiatan strategis di bidang kemaritiman, ketahanan energi, ketahanan pangan, infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan.
6. Audit dan evaluasi terhadap pembiayaan pembangunan nasional/daerah
7. Evaluasi terhadap penerapan sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian kecurangan yang dapat mencegah, mendeteksi, dan menangkal korupsi

8. Audit investigatif terhadap penyimpangan yang berindikasi merugikan keuangan negara/daerah untuk memberikan dampak pencegahan yang efektif
9. Audit dalam rangka penghitungan kerugian keuangan negara/daerah dan pemberian keterangan ahli sesuai dengan peraturan perundangan.

4.2 Struktur Organisasi

Sebagai masa transisi dari berlakunya Peraturan Presiden RI Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, pembentukan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara masih mendasarkan Keputusan Kepala Perwakilan BPKP Nomor Nomor KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPKP, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara adalah instansi vertikal BPKP yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPKP. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi BPKP di daerah.

Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh seorang Kepala Perwakilan (Pejabat Struktural Eselon II A) yang dibantu oleh:

1. Kepala Bagian Tata Usaha (Kabag TU)
2. Korwas P3 APIP
3. Korwas Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Pusat
4. Korwas Bidang Pengawasan Akuntabilitas Pemerintah Daerah
5. Korwas Bidang Akuntan Negara
6. Korwas Bidang Investigasi
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Selanjutnya dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian Tata Usaha (Kabag TU), dibantu tiga Kepala Subbagian yaitu:

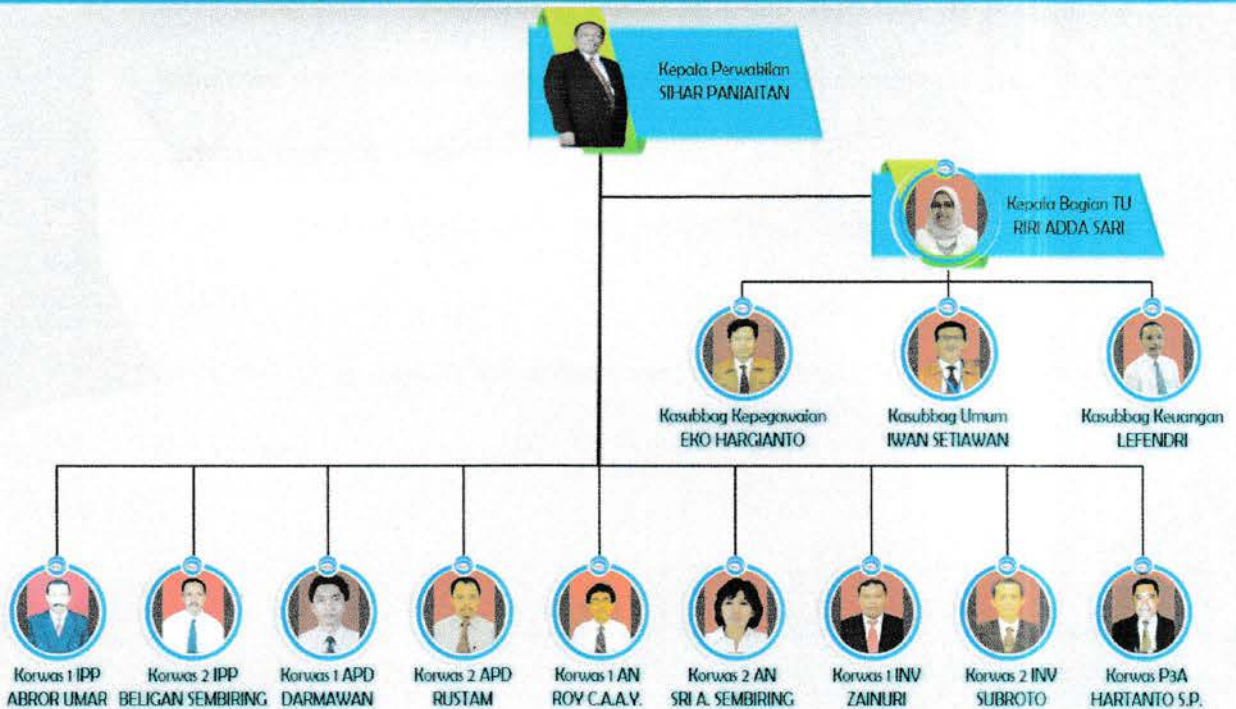
1. Kepala Subbagian Kepegawaian
2. Kepala Subbagian Umum
3. Kepala Subbagian Keuangan

Gambar Struktur Organisasi

Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara



STRUKTUR ORGANISASI PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA UTARA



KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR

Created By : Denny Roy

4.3 Visi dan Misi

1. Visi

Auditor internal Pemerintah RI berkelas dunia untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional guna mendukung tata guna kelola pemerintahan dan korporasi yang bersih dan efektif .
- b. Membina penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah yang efektif .
- c. Mengembangkan kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Sebelum memulai kegiatan magang di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara , Penulis diberikan pengarahan oleh Kasubag Kepegawaian di bidang Kepegawaian yang diberikan kepada penulis meliputi jadwal kerja, seragam kerja , penempatan bagian dan pembimbingan penulis serta menekankan kepada mahasiswa magang untuk bersikap disiplin baik hal waktu maupun dalam melakukan segala tugas yang diberikan oleh atasan maupun pegawai yang ada di masing – masing bagian. Pelaksanaan magang di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara bertempat di jalan Gatot Subroto KM 5,5 .Simpang Tanjung , Medan Sunggal , Simpang Tj, Medan Sunggal,Kota Medan yang dilaksanakan selama 1 bulan. Pelaksanaan Magang dimulai pada tanggal 1 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2018 pada hari rabu sampai jumat dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.30 WIB. Selama magang Penulis ditempatkan pada bagian Kepegawaian .

4.2 Lokasi Penelitian

Lokasi pada waktu kuliah kerja lapangan (KKL) yang kami datangi yaitu Kota Medan

4.3 Kegiatan Selama KKL

1. Hari pertama, saya mempelajari kegiatan pegawai .
2. Hari kedua, saya mengerjakan audit milik barang daerah dan saya ditempatkan dibagian kepegawaian
3. Hari ketiga saya, membuat data tabel absen para peserta diklat. Saya juga disuruh memasukkan nama para peserta diklat.
4. Hari keempat, libur
5. Hari kelima, libur
6. Hari keenam, saya disuruh mengerjakan data diklat lagi , dan saya juga disuruh memeriksa postes para peserta diklat dan juga memeriksa kelengkapan surat para diklat.
7. Hari ketujuh, saya disuruh mengerjakan data diklat lagi dan membuat susunan acara .
8. Hari kedelapan, saya memeriksa postes diklat. Dan saya mempelajari cara kerja pegawai .
9. Hari kesembilan, saya mengerjakan tag nama para peserta diklat dan menyusun data data nama para peserta diklat. Dan saya juga memeriksa postes para diklat
10. Hari kesepuluh, saya mengerjakan nama nama para peserta diklat dan memeriksa registrasi para peserta diklat.
11. Hari kesebelas , libur
12. Hari keduabelas, libur
13. Hari ketiga belas, saya disuruh memeriksa data – data para pekerja .
14. Hari keempat belas, saya mempelajari cara kerja mereka .

15. Hari kelima belas , saya mengerjakan susunan acara para peserta diklat, saya disuruh scan nama para peserta diklat.
16. Hari keenam belas, saya memeriksa sertifikat para peserta diklat. Saya juga memeriksa data data para peserta diklat.
17. Hari ketujuh belas , saya memeriksa berkas. Dan ada perlombaan 17 agustus di kantor
18. Hari kedelapan belas , libur
19. Hari kesembilan belas , libur
20. Hari kedua puluh , saya mempelajari cara kerja pegawai . Dan saya juga disuruh memeriksa berkas .
21. Hari kedua puluh satu, saya memeriksa segala berkas yang disuruh ambil
22. Hari kedua puluh dua , saya mengedit nama – nama para peserta diklat . Dan saya juga menyusun acara pembukaan .
23. Hari kedua puluh tiga , saya mengecek nama – nama para peserta diklat dan registrasi para peserta diklat.
24. Hari kedua puluh empat , saya melihat cara kinerja pegawai di kantor.
25. Hari kedua puluh lima, libur
26. Hari kedua puluh enam, libur
27. Hari kedua puluh tujuh, saya mengerjakan registrasi para peserta diklat, dan saya membagi soal para peserta diklat di ruangan .
28. Hari kedua puluh delapan , saya mengerjakan registrasi para peserta diklat. Dan saya mengumpulkan evaluasi para peserta diklat.
29. Hari kedua puluh sembilan , saya mengerjakan registrasi para peserta diklat dan saya memeriksa berkas para peserta diklat.

30. Hari ketiga puluh, saya mengerjakan registrasi para peserta diklat dan saya juga memeriksa kelengkapan syarat diklat.
31. Hari ketiga puluh satu, saya mengecek ulang absen para diklat, dan membagi soal para diklat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian kegiatan yang dilakukan penulis selama magang di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana BPKP Pusat yang mempunyai tugas dalam melaksanakan sebagian urusan tenaga kerja dan melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya. Penulis dapat memahami interaksi kerja dengan sinergi kerja dan mengenal dunia kerja yang sesungguhnya dalam bidang pekerjaan khususnya sebagai Pegawai, dan meningkatkan tingkat kecermatan dalam menginput data dan lain – lain. Adanya kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan kelompok magang, sikap ingin tahu dan mau belajar, serta adanya kemampuan dalam bidang kinerja kepegawaian sehingga transformasi ilmu dan arahan pementor dapat dipahami oleh peserta magang dan tepat sasaran merupakan faktor khusus yang membantu kegiatan peserta magang.

5.2 Saran

Setelah penulis melaksanakan praktek kerja lapangan selama 1 bulan pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, Penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara agar BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara sebagai Kantor yang berkompeten dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Penulis berharap agar karyawan di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Utara ini tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dan juga kinerja



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Jenderal Gatot Subroto Km.5,5 Medan - 20122
Telepon : (061) 8474847 (Hunting), faksimile : (061) 8472842 email : sumut@bpkp.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : KET-194/PW02/1/2018
Tanggal : 31 Agustus 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Bagian Tata Usaha Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area dibawah ini :

No	Nama	NPM
1	Dussel Soduppangon Banjarnahor	158520009
2	Grace Merry Wika Sidabukke	158520002
3	Dwi Heru Setiawan	158520031
4	Nurhafizah Dilla	158520032
5	Zatha Yumni Siregar	158520036

telah selesai melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara selama 1 (satu) bulan terhitung mulai 1 Agustus 2018 sampai dengan 31 Agustus 2018.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Bagian Tata Usaha


Riri Adda Sari
NIP 19690226 199007 2 001