

RINGKASAN

Risneldi

Penerimaan dan Pengembangan Pegawai Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan, dibawah bimbingan Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi, sebagai Pembimbing I dan Ibu. Dra. Isnaniah LKS, sebagai Pembimbing II

Karyawan atau pegawai merupakan masalah yang rumit bagi setiap perusahaan atau instansi. disamping permasalahan lainnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas kerja pegawainya, sebab manusia yang bekerja di dalam perusahaan atau instansi merupakan sumber penentu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam usaha pencapaian tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran yang besar pada masalah kepegawaian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan atau instansi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan atau instansi.

Dengan kata lain Sumber Daya Manusia merupakan sentral yang menggerakkan dinamika di suatu perusahaan atau instansi. Karena itu tidak dapat dipungkiri kalau penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu berpulang pada manusia - manusia yang terlibat aktif di dalamnya. Sumber Daya Manusia disebut juga personalia yang diambil dari kata *personel*. Sedangkan manajemen personalia diambil dari kata aslinya yaitu *personel management*. Sehingga secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah segenap aktivitas yang berhubungan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penerbitan Surat Edaran atau pengumuman dari Menteri Keuangan No. 003-21-49 Tanggal 10 Desember 1946 yang menyatakan maksud pemerintah untuk membentuk BPK. Dalam Surat Edaran tersebut diungkapkan begitu pentingnya peranan badan tersebut sebagai penjaga kesempurnaan Tata Usaha Perbendaharaan Negara

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah apakah penerimaan dan pengembangan pegawai yang dilakukan instansi sudah efektif, sehingga tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan hipotesis yang diberikan dari permasalahan adalah apabila penerimaan dan pengembangan pegawai sesuai dengan formasi dan job analisis yang tersedia dan tingkat pendidikannya maka pelaksanaan tugas pegawai yang bersangkutan tidak akan mengalami hambatan dan tujuan organisasi akan tercapai.

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa pada instansi ini masalah kepersonaliaan khususnya penerimaan dan pengembangan pegawai sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dari:

1. Dari 137 orang pegawai didominasi jumlahnya dengan pegawai yang berpendidikan sarjana karena memang tugas pokok yang diemban Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan memerlukan pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang cukup memadai untuk mampu melaksanakan tugas umum pemerintah serta menggerakkan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan.
2. Usaha pengembangan pegawai yang dilakukan pihak Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan, mengadakan penjurangan dari mulai tingkat ADUM (Administrasi Umum) sampai SPATI (Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi), hal ini dilakukan secara baik dan efektif guna meningkatkan kemampuan pegawai BPK yang mengikuti pendidikan tersebut.

Dari kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebelum menerima calon pegawai baru selain terlebih dahulu direncanakan atau ditetapkan orang / pegawai yang bagaimana yang harus ditempatkan dalam jabatan tertentu, sebaiknya perlu diperhatikan pula berapa sebenarnya formasi yang lowong disamping juga tingkat pendidikannya guna tercapainya prinsip efisiensi dan efektif.

2. Dalam hal penempatan seorang pegawai yang bekerja pada bidang tertentu, perlu diperhatikan batas kemampuan pegawai tersebut dalam mengerjakan bidang pekerjaan yang dibebankan dan disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya agar rencana kerja yang telah dibuat dapat disesuaikan dengan baik dan maksimal.

