

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PENGURUSAN PIUTANG  
DAN LELANG PADA KANTOR PELAYANAN PIUTANG  
DAN LELANG NEGARA MEDAN**



**Oleh :**

**Ade Liniarty Daulay**  
**No. Stb : 98 830 0202**



**JURUSAN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**M E D A N**  
**2003**

**KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PENGURUSAN PIUTANG  
DAN LELANG PADA KANTOR PELAYANAN PIUTANG  
DAN LELANG NEGARA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Ade Liniarty Daulay  
No. Stb : 98 830 0202**

**Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**M E D A N**

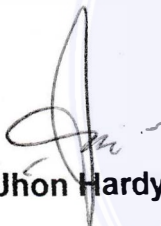
**2003**

**Judul : KEBIJAKSANAAN PENARIKAN DAN PENEMPATAN  
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
PENGURUSAN PIUTANG DAN LELANG PADA KANTOR  
PELAYANAN PIUTANG DAN LELANG NEGARA MEDAN**

**Nama : ADE LINIARTY DAULAY  
NIM : 98.830.0202  
Jurusan : Manajemen**

**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**( Drs.H.Jhon Hardy,Msi )**

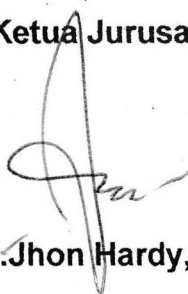
**Pembimbing II**



**( Dra.Isnaniah LKS )**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**



**( Drs.H.Jhon Hardy,Msi )**

**Dekan**



**( Drs.H.Syahriandy,Msi)**

**Tanggal Lulus : Desember 2002**

## **RINGKASAN**

**ADE LINIARTY DAULAY**, Kebijakan Penarikan dan Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Pengurusan Piutang Dan Lelang Pada Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara, Medan. Dibawah Bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah Lks selaku Pembimbing II.

Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara, Medan Adalah sebagai suatu Departemen Pemerintah yang bergerak dalam bidang Pelelangan Asset Negara yang dalam kegiatan sehari-hari memerlukan informasi sebagai suatu bahan bagi manajemen untuk mengambil sikap dan keputusan bagi efisien dan efektivitas perusahaan.

Supaya penangihan piutang negara itu pada satu pihak berjalan secara cepat dan efisien dan dilain pihak para penanggung hutang mendapat jaminan hukum, maka dibentuklah Panitia Urusan Piutang Negara dengan Undang-Undang No. 49 PrP 1960. Juga dilakukan pula Undang-undang penagihan pajak dengan surat paksa (UU No. 19 tahun 1959). Untuk pengurusan piutang negara dibentuklah Badan Urusan Piutang Negara (BUPN) sesuai dengan Kep-pres No. 11 tahun 1976.

Adapun perumusan masalah didalam penulisan skripsi ini adalah Adanya Pegawai yang menempati pekerjaan, tidak sesuai pada bidangnya, sehingga pelaksanaan tugas kurang efektif.

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini antara lain adalah :

1. Ingin mengetahui dan menambah wawasan penulis dalam pelaksanaan perekrutan dan penempatan karyawan yang dilakukan di Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara (KP2LN) Medan.
2. Untuk melihat sejauhmana perekrutan dan penempatan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Memberikan saran yang mungkin berguna bagi Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara Medan yang dapat diterima perusahaan dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

Metode Penelitian untuk memperoleh data dilakukan melalui riset kepustakaan dan riset lapangan dan tehnik pengumpulan data melalui pengamatan, wawancara dan daftar pertanyaan yang diajukan langsung kepada pejabat yang berwenang. Metode analisis yang digunakan yaitu metode dekriptif dan deduktif.

Adapun kesimpulan penulis antara lain adalah sebagai berikut :

1. Jalur pengembangan pegawai ditetapkan terbatas dari Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara Pusat.
2. Produktivitas kerja pegawai belum terprogram dengan baik
3. Proses seleksi yang dijalankan oleh perusahaan telah dirancang sesuai dengan prinsip-prinsip teori yang ada.
4. Dari proses yang dijalankan ternyata masih ada bidang pekerjaan yang belum terisi.



5. Kekosongan lowongan pekerjaan diduga disebabkan oleh :

- Tes substantif dan tes psikologi belum dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- Sumber penawaran tenaga kerja yang ada di wilayah I Medan masih sangat terbatas.

6. Sistem pengawasan pegawai yang dilakukan belum sempurna, karena masih banyak pegawai negeri sipil yang menggunakan wewenang tersendiri.

Adapun saran-saran penulis yaitu :

1. Pelaksanaan seleksi hendaknya dilaksanakan oleh lembaga yang profesional, sehingga seleksi tersebut dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia.
2. Untuk memperoleh calon pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta tidak membeda-bedakan seluruh peserta pelamar, seleksi pegawai sebaiknya dilakukan bekerjasama dengan suatu lembaga yang independent seperti PJK-USU.
3. Untuk memperoleh pegawai dengan persyaratan khusus seperti teknika dan niutika, sebaiknya bekerjasama dengan lembaga pendidikan AIP atau yang sejenis melalui program pembibitan calon pegawai.
4. Lowongan pekerjaan yang ada hendaknya diinformasikan tidak hanya terbatas pada wilayah Medan saja, sehingga dapat diketahui oleh khalayak yang lebih luas, yang pada akhirnya dapat memasuki lowongan pekerjaan tersebut.
5. Program pengembangan organisasi dan khususnya pengembangan pegawai untuk jangka panjang sebaiknya... dirinci sesuai dengan metode untuk

pengembangan yang inginkan (pengetahuan, keterampilan maupun sikap/sifat/emosi).

6. Bekerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas seperti Universitas Sumatera Utara (USU) atau Universitas Gajah Mada (UGM). Sebagai contoh bila pegawai yang berpendidikan SMU di sekolahkan menjadi D3, SMU menjadi S1 menjadi S2.



## KATA PENGANTAR

Kami mengucapkan Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah AWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam atas keharibaan junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat dari alam peradaban jahiliyah kealam yang penuh dengan rahmat lil alamin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak H. Syahriandy, SE, Msi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi, Selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekaligus sebagai Pembimbing I Penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Isnaniah LKS, Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, Selaku Ketua Sidang Meja Hijau penulis dan Pembantu Dekan I Universitas Medan Area.
5. Ibu. Dra. Yunita, Ak, Selaku sekretaris dalam penulisan skripsi.
6. Bapak Agus Rijanti Sedjati, selaku Kepala KP2LN Medan, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan riset.
7. Bapak Soepomo, SH, LLM, selaku Kepala Kanwil I DJPLN Medan, yang telah memberikan bimbingannya kepada penulis.



8. Teman-teman dari Fakultas Ekonomi UMA, yang telah memberikan bantuannya dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman di KP2LN Medan, yang telah memberikan bantuan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi.
10. Teman-teman di Kanwil I DJPLN, yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Drs. J. Fachruddin Daulay dan Ibunda Amelia Djuhaeni serta saudara dan saudari penulis yang terkasih yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan materil, moril, dan Do'a yang penulis butuhkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum dapat dikatakan sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Nopember 2002

Penulis

ADE LINIARTY DAULAY  
98. 830. 0202

## DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Alasan pemilihan judul .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Hipotesis .....	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian .....	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengambilan Data .....	4
F. Metode Analisis .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b> .....	<b>6</b>
A. Pengertian, Tujuan Penarikan dan Penempatan Pegawai .....	6
B. Pengertian Analisis, Deskripsi, Spesifikasi Jabatan ...	10
C. Pengertian Penempatan Pegawai .....	19
D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penarikan dan Penempatan Pegawai .....	24
E. Sumber, Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja .....	29
F. Pengertian Produktivitas dan Alat Ukurnya .....	36

<b>BAB iii : KANTOR PELAYANAN PIUTANG DAN LELANG NEGARA (KP2LN) MEDAN.</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	40
B. Analisa, Deskripsi dan Spesifikasi Jabatan .....	51
C. Metode, Prosedur Penarikan dan Penempatan Pegawai .....	52
D. Produktivitas Yang Dicapai .....	60
E. Penarikan dan Penempatan Pegawai .....	62
<b>BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>	<b>72</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>

## Daftar Gambar

	Halaman
1. Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Piutang Dan Lelang Negara Medan .....	46
2. Skema Prestasi Pegawai Dengan Penghasilan .....	55



**Daftar Tabel**

**Halaman**

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur dan Tingkat Pendidikan .....**

**54**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Pada umumnya setiap organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah direncanakan secara optimal ditentukan oleh kemampuan para manajerial. Sehingga menjadi tugas penting bagi para manejer untuk melakukan perekrutan dan penempatan karyawan yang cukup potensial dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Kegiatan dalam merekrut dan menempatkan karyawan dapat dilakukan berupa mencari, menemukan dan memenuhi kebutuhan akan tersedianya karyawan bagi organisasi perusahaan secara memadai dan berkualitas. Tidaklah semudah membalik kedua telapak tangan, disebabkan untuk tercapai keinginan akan karyawan yang bermutu untuk masuk keorganisasi dan ditempatkan pada posisi yang tepat, harus melampaui beberapa persyaratan dalam perekrutan karyawan berupa seleksi lowongan kerja, pendidikan dan keterampilan formal dan informal yang dimiliki oleh pelamar.

Dalam kondisi-kondisi tertentu dalam perusahaan sering terjadi perbedaan pendapat antara pihak manajemen dengan pegawai operasional



dimana pihak manajemen menghendaki agar para pegawai meningkatkan pelayanan pengurusan Piutang dan lelang demi pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan di lain pihak pegawai menginginkan imbalan atau kompensasi yang lebih layak, penyediaan fasilitas, peningkatan karier dan banyak lagi keinginan serta kebutuhan lainnya yang pada hakekatnya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Selanjutnya hal tersebut akan mempengaruhi pengembangan pegawai dan secara langsung berakibat terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Demikian juga Pada Kantor Pelayanan Piutang dan Lelang Negara Medan sebagai suatu Departemen Pemerintah yang bergerak dalam bidang Pelelangan Asset Negara yang dalam kegiatan sehari-hari memerlukan informasi sebagai suatu bahan bagi manajemen untuk mengambil sikap dan keputusan bagi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Unsur yang ada dalam kegiatan aktivitas perusahaan adalah karyawan, tanpa karyawan tidak mungkin perusahaan dapat mencapai tujuannya. Maka dalam hubungan ini dibutuhkan kebijaksanaan penarikan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan pelayanan pengurusan dan pengawasan sehingga dengan demikian sinkronisasi dari masukan-masukan yang berbentuk pelayanan yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan pelayanan bagi masyarakat pada Kantor Pelayanan Piutang Lelang Negara (KP2LN) Medan.

Melihat uraian diatas maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi. Adapun judul skripsi :  
**"Kebijaksanaan Penarikan dan Penempatan Pegawai Dalam**

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hal 18.
- AR. Artoyo, Pengadaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan, Edisi Revisi, Balai Pustaka Jakarta, 1990.
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Cetakan, ke V, Penerbit Alumni Bandung, 1995.
- Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-dua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- Onong U. Efendi, Sistem Informasi Manajemen, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.
- Heidjrahman Ranupandojo, Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- Staraus Syailes, Personel The Human Problem Of Manajemen, Manajemen Segi Manusia Dalam Organisasi, Terjemahan Ny. Grace Rochmauli, Buku ke II Binaman Pressindo, LPPM Jakarta 1996.
- Sondang P. Siagian MPA, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Bumi Aksara 1995.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2, Cetakan Kesembilan, BPFE-Yogyakarta, 1995, hal. 46.
- Winarno Surakhmand, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Kedua, Tarsito, Bandung, 1994.
- S. Nasutian Dan M. Thomas, Buku Pengantar Membuat Thesis, Disertasi Makalah, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.