

**PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PEMERIKSAAN KEUANGAN
PERWAKILAN I DI MEDAN**

Oleh :

Saijullak

No. Stb. : 93 830 0285

NIR M : 9311086000269



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2000**




Judul Skripsi : PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
PERWAKILAN I DI MEDAN

Nama Mahasiswa : Saifullah
No. Stambuk : 93 830 0285
NI M : 9311085000269
Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Drs. H. Miftahuddin, MBA)


(Dra. Isnaniah Lks)

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Dekan


(Drs. H. Miftahuddin, MBA)


(Drs. H. A. Azis Hasan, MM)



Tanggal Lulus : 31 Januari 2000

RINGKASAN

SAIFULLAH, PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN I DI MEDAN, dibawah bimbingan Drs. H. Miftahuddin, MBA sebagai Pembimbing I, dan Dra. Isnaniah LKS sebagai Pembimbing II.

Hipotesis penulis adalah : "Apabila Penerimaan dan Pengembangan Pegawai Sesuai Dengan Formasi Yang Tersedia dan Tingkat Pendidikannya, maka Pelaksanaan Tugas Tidak Akan Mengalami Hambatan Dan Tujuan Organisasi Akan Tercapai."

Metode Penelitian yang digunakan yaitu : Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan, sedangkan Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu dilakukan dengan cara : Observasi, Wawancara dan Daftar Pertanyaan. Metode Analisis yang dipakai yaitu : Metode Analisis Deskriptif dan Deduktif.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses penerimaan pegawai termasuk pengembangannya sesuai dengan ilmu pengetahuan atau tidak.
2. Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan penulis didalam penulisan skripsi ini.

Adapun Kesimpulan penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan merupakan suatu perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berada di Jakarta, dimana ruang lingkup pemeriksaannya meliputi propinsi Daerah Istimewa aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Bengkulu, Sumatera Selatan, Riau dan Jambi dengan jumlah pegawainya sebanyak 137 orang. Yang berpendidikan sarjana lebih banyak jumlahnya karena tugas pokok yang di emban Badan Pemeriksa Keuangan memerlukan pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan tingkat sarjana yang menguasai ilmu pengetahuan yang cukup memadai agar mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah serta menggerakkan dan memperlancar pelaksanaan pembangunan.
- 2) Dalam usaha pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pihak Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan, mengadakan pendidikan perjenjangan dari mulai tingkat Administrasi Umum (ADUM), Sekolah Pimpinan Administras Tingkat Pertama (SPAMA), Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Menengah (SPAMEN) sampai Sekolah Pimpinan Administrasi Tingkat Tinggi (SPATI), hal ini dilakukan secara baik dan efektif guna meningkatkan kemampuan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan yang mengikuti pendidikan tersebut.

3) Hubungan kerja dan kegiatan pengembangan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan terjalin cukup baik, hal ini dapat dibuktikan dari pelaksanaan tugas yang dijalankan pada setiap bagian menggambarkan adanya suatu kerjasama yang baik dimana Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan itu sendiri merupakan suatu Lembaga Tinggi Negara yang bertugas memeriksa tanggung jawab terhadap keuangan negara baik pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya pada penulis serta bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

Penulisan skripsi ini penulis lakukan berdasarkan pengetahuan yang penulis peroleh di bangku kuliah, namun penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran-saran yang sehat dan bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis dengan tulus hati menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. H.A. Azis Hasan, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H.M. Sayuti Nasution, MSi, selaku Ketua Sidang.
3. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, selaku Sekretaris Sidang.

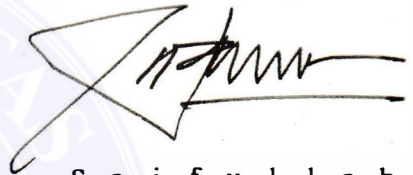
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Pembimbing I yang telah banyak membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah Lks, selaku Pembimbing II yang juga telah membantu penulis dan memberikan arahan serta dorongan hingga skripsi ini dapat diselesaikan penulis tepat pada waktunya.
6. Para staf dosen yang telah membimbing penulis selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan, yang telah banyak membantu dan memberikan fasilitas kepada penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan guna penulisan skripsi ini.
8. Seluruh rekan-rekan sekorsa yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan partisipasinya baik langsung maupun tidak langsung selama dalam perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.

Terima kasih yang tidak terhingga kepada isteri, anak-anak, ibunda dan seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan sehingga penulis merasakan semua dukungan tersebut menjadi modal dan penunjang dalam penulisan skripsi ini.

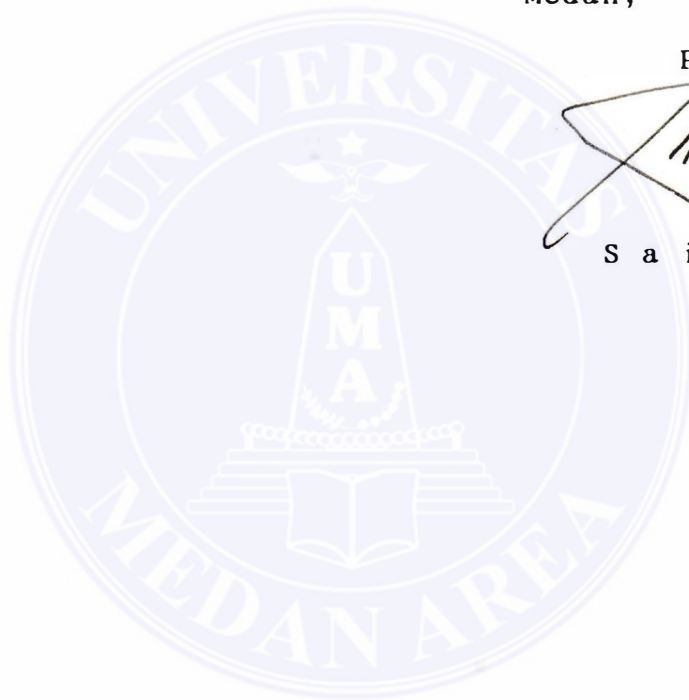
Atas bantuan dan bimbingan yang penulis terima kiranya Tuhan yang membalasnya, dan akhirnya penulis mengucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Januari 2000

Penulis,



S a i f u l l a h



DAFTAR ISI

	HALAMAN
RINGKASAN	i-iii
KATA PENGANTAR	iv-vi
DAFTAR ISI	vii-viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x

BAB I : PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul.....	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	3
E. Metode Penelitian dan Tehnik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5

BAB II: LANDASAN TEORITIS

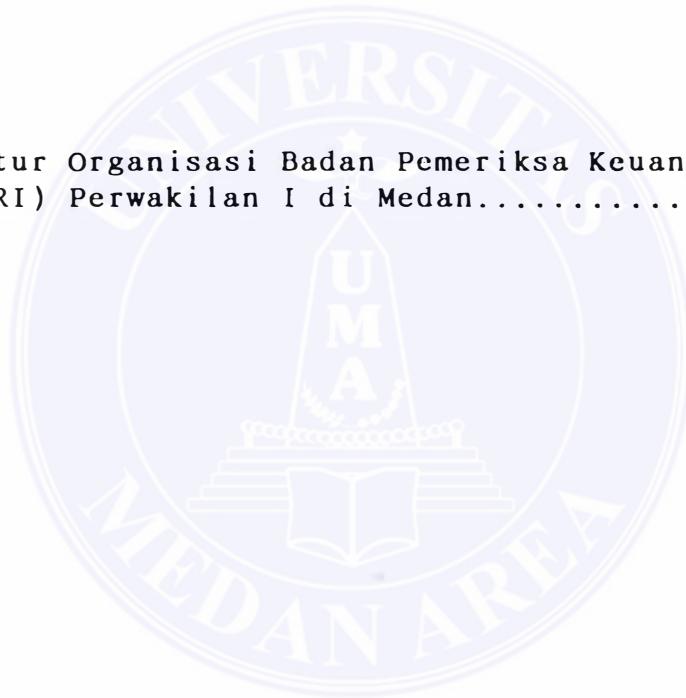
A. Pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Kebijakan dan Metode Penerimaan Pegawai	9
C. Fungsi dan Tujuan Penerimaan Pegawai	13
D. Pengertian dan Kebijakan Pengembangan Pegawai.....	14
E. Hubungan Penerimaan dan Pengembangan Pegawai	17



BAB III: BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) PERWAKILAN I DI MEDAN	
A. Gambaran Umum	20
B. Komposisi Pegawai Menurut Golongan dan Tingkat Pendidikan	32
C. Kebijaksanaan Penerimaan dan Pengembangan Pegawai	38
D. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penerimaan dan pengembangan pegawai	42
BAB IV: ANALISIS DAN EVALUASI	44
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Struktur Organisasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan.....	25



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Komposisi Pegawai Menurut Jabatan Struktural pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan.....	32-33
2. Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan.....	33
3. Mutasi Ke Jabatan Lain Yang Sama Eselonnya pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan.....	39
4. Mutasi Ke Jabatan Lain Yang Lebih Tinggi Eselonnya pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan	40
5. Latihan-latihan Yang Diikuti oleh Para Pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan I di Medan.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Masalah kepegawaian adalah masalah ketenagakerjaan yang menyangkut kehidupan manusia dan merupakan hal yang rumit, karena ruang lingkungannya cukup luas. Dalam suatu lembaga atau departemen untuk dapat menerima pegawai baru harus berdasarkan formasi yang lowong.

Untuk dapat menyusun formasi yang tepat, maka harus disusun lebih dahulu analisa kebutuhan pegawai yaitu suatu proses analisa secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Analisa kebutuhan pegawai adalah suatu proses analisa secara logis dan teratur untuk dapat mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Salah satu alat untuk membuat analisa kebutuhan pegawai adalah adanya uraian jabatan yang tersusun rapi. Dengan adanya uraian jabatan, maka dapatlah diketahui jenis jabatan, ruang lingkup tugas yang akan dilaksanakan.

Tujuan dari analisa kebutuhan pegawai adalah sebagai salah satu usaha agar setiap pegawai yang ada pada setiap

unit organisasi mempunyai pekerjaan tertentu, jangan sampai ada yang tidak mempunyai pekerjaan.

Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan pegawai negeri sipil harus didasarkan semata-mata atau syarat-syarat objektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama atau daerah.

Dalam uraian di atas dapat diketahui bahwa betapa pentingnya proses penerimaan pegawai serta pengembangannya sesuai dengan latar belakang pendidikan pada lembaga atau departemen, oleh karena itu penulis memberi judul "Penerimaan dan Pengembangan Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan."

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan penulis pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan I di Medan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apabila dalam pengadaan pegawai serta pengembangannya jika tidak sesuai dengan Formasi yang tersedia dan berpegang pada tingkat pendidikan serta disiplin ilmu maka Pegawai tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya."

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Basyah Siregar, Manajemen, Institut Teknologi Bandung, Bandung, 1995.
- Edwin B Flippo, Manajemen Personalialia, Edisi Keenam, Airlangga, Jakarta, 1992.
- H. Nainggolan, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Prtja, Jakarta, 1985.
- Komaruddin, Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, CV. Rajawali, Jakarta 1986.
- , Pengadaan Personalialia, CV. Rajawali Pers, Cetakan Pertama, Jakarta, 1990.
- Kartini, Kartono, Pengantar Metodologi Research Sosial, Alumni, Bandung, 1986
- M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Cetakan Empat Belas, Jakarta. 1990
- , Pengembangan Pegawai, BKLM, Medan, 1991.
- Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta, 1996.
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- S. Nasution, M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah, Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Saksono Slamet, Administrasi Kepegawaian, Kanisius, Yogyakarta, 1994.
- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi Ketujuh, Tarsito, Bandung, 1989.