

ABSTRAK

PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI PENGKAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KEKHUSUSAN KAJIAN STRATEGIK KETAHANAN NASIONAL
TESIS, JUNI 2008

NAMA : AHMED CHRISTOBAL
NPM : 0606022750

**SISTEM PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR JABATAN
FUNGSIONAL AUDITOR INSPEKTORAT JENDERAL
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**

Kata Kunci : SISTEM PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR JFA
V + 130 halaman + 11 Lampiran + 35 Tabel

Secara konseptual mengenai pengembangan karir seorang merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana dan berkelanjutan karenanya merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Hakekat pola karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai dengan pola gerakan posisi pegawai baik secara horizontal maupun vertikal yang selalu mengarah pada tingkat atau jenjang posisi yang lebih tinggi. PNS diangkat dalam jabatan dan pangkat pada Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional. Kemudian terkait dengan jabatan, dapat dikatakan kedudukan yang menunjukkan tugas/ tanggungjawab/ wewenang/ hak seorang PNS dalam rangkaian susunan suatu satuan organisasi negara, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional.

Selanjutnya Pejabat Fungsional Auditor adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah. Secara normatif selain Keputusan Presiden Nomor : 87 Tahun 1999, aturan pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor adalah Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya dan Keputusan Bersama, Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara, Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan dan Kepala BPKP No. 10 Tahun 1996; No.

49/SK/S/1996; No. KEP-386/K/1996; tanggal 6 Juni 1996, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menampakkan realitas mengenai sistem perencanaan dan pengembangan karir Pejabat Fungsional Auditor (PFA) dilingkungan Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM serta bagaimanakah strategi pengimplementasiannya ?. Selanjutnya dengan dilatar belakangi belum adanya beberapa hal terkait dengan Jabatan Fungsional Auditor Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor : M.3819.KP.04.15 Tahun 2006 tentang Pola Karir.

Kesimpulannya Sistem perencanaan dan pengembangan karir PFA Inspektorat Jenderal Departemen Hukum dan HAM telah berjalan serta dengan menggunakan media yuridis normatif berupa aturan/kebijakan terkait dengan Jabatan Fungsional Auditor. Terdapat gambaran atau kondisi belum diaturnya beberapa hal terkait pengaturan mekanisme perjalanan karir seorang PFA, misalnya salah satunya adalah pemberlakuan Pejabat Fungsional Auditor yang dipindahkan ke dalam jabatan struktural harus dibebaskan sementara dari JFA dengan menerbitkan Surat Keputusan Pembebasan Sementara dari JFA t.m.t pelantikan. Kemudian adanya pemberlakuan kebijakan pimpinan secara *stelsel pasif* atas pengangkatan Pejabat Fungsional Auditor, walaupun mekanisme perencanaan jenjang karir seorang pegawai untuk menduduki jabatan fungsional auditor dengan memiliki persyaratan keikutsertaan dan kelulusan sertifikasi JFA, pendapatan angka kredit minimal serta memiliki syarat pangkat minimal pada jenjang jabatan yang ada.

Daftar Bacaan : 44 buku (1975 - 2006)

ABSTRACT

UNIVERSITY OF INDONESIA
POST GRADUATE PROGRAMME
STUDY PROGRAMME OF NATIONAL RESILIENCE STUDY
CONCENTRATION OF STRATEGIC STUDIES IN STRATEGIC PLANNING

Name : AHMED CHRISTOBAL
NPM : 0606022750

CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT SYSTEM OF AUDITOR FUNCTIONAL POSITION (JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR) IN THE INSPECTORATE GENERAL OF LAW AND HUMAN RIGHTS DEPARTMENT

Key word: Career Planning And Development System of Jabatan Fungsional Auditor (JFA)

V + 130 page + 11 appendix + 35 table

Ones career development are conceptional a strategic element deterring a healthy organization. A well planned and continous human resources development is necessary for the future of an organization. Officer government career patterns are ways of developing employee's progress, with horizontal as well as vertical movements towards upgrading levels. Officer government (PNS) we positioned as structural position or functional (fungsional) position. An employee's position indicates duty/responsibility/authority/ rights of PNS within the organization structure.

Auditor Functional (fungsional) Position (JFA) are appointed officer government (PNS) with given duties, responsibility, author and rights to conduct impactions with the government institution. Normatively other then Presidential of Legal Decision Number 87 year 1999 on the implementation of JFA, there are Ministry of Legal Decision Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Number 19 year 1996 on JFA and credit point and joint affair Chief BAKN, Secretary General of BPK and chief BPKP Number 70/1996, Number 49/SK/S/1996, Number KEP-386/K/1996 date 6 june 1996 on Instruction of JFA and Credit Point Implementation.

This research are intended to reveal realities on career lanning and development system of Auditor Functional Position (JFA) within the Inspectorate General of Law and Human Rights Department and how to be implemented ? Based on the fact that there have not yet been any exposure on JFA inspectorate General of Law and Human Rights Department in the Ministry Rules Law and Human Rights Number : M.3819.KP.04.15 year 2006 on career pattern.

As a conclusion although career planning and development system of Auditor Functional Position (JFA) Inspectorate General of Law and Human Rights Department, have been implemented based on juridicial norm such as regulation/policy related to Auditor Functional Position (JFA), there are still condition that have not been regulated concerning JFA career course. For example, the validation of JFA trasferring to a structural career position, with issuing a letter of exemption from JFA. In effect of *stelse/pasif* leaders policy on appointed JFA, although the career planning and development mechanism of an employee to obtain JFA certification and qualification are gathering minimum credit rate and accomplishing minimum grade position.

Reading list : 44 book (1975 - 2006).

