

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang pemilihan judul

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada saat ini tidak dapat dilepaskan dari perkembangan pendidikan, fungsi pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam mendidik dan melatih pegawai maupun sumber daya manusia. Dengan menjalani proses pendidikan yang berkesinambungan diharapkan kompetensi pegawai menjadi lebih baik dan berpengetahuan memadai dalam menyeimbangkan dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan yang ada. Tidak dapat dipungkiri proses dan mutu pendidikan dapat mempengaruhi kualitas pegawai yang handal dan berdaya saing.

Pelatihan merupakan salah satu upaya penting yang dilakukan sebuah organisasi dan institusi dalam upaya menyelaraskan kebutuhan pegawai akan pengetahuan dan perkembangan yang ada, baik dari segi teknologi, prosedur, maupun keilmuan yang diciptakan dalam mencapai efisiensi dan hasil yang maksimal mengenai bidang yang menjadi pekerjaan atau keahlian yang ditekuni. Rivai (2010:211) mengatakan bahwa pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada melenium ini. Menyadari hal tersebut maka pelatihan merupakan salah satu hal penting dalam upaya pengembangan kompetensi pegawai.

Menurut Thoha (2005:38) menyatakan bahwa tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan. Berdasarkan definisi diatas bahwasannya pelatihan merupakan sesuatu yang penting hingga terdapat perencanaan, anggaran, penilaian serta pengawasan yang dilakukan, artinya dalam hal ini pelatihan tidak

hanya sekedar keikutsertaan pegawai pada saat diselenggarakan tetapi juga terhadap hasil kinerja pasca dilaksanakan pelatihan.

Keikutsertaan peserta pelatihan dalam pelatihan tentunya diharapkan dapat mengembangkan kompetensi pegawai, yaitu mendapatkan pengetahuan dan kecakapan yang lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan. Dalam pelaksanaannya pelatihan umumnya menerapkan target-target yang diupayakan untuk dapat dicapai peserta. Pencapaian peserta pelatihan terhadap standar penilaian dan pemahaman materi pelatihan yang telah diikuti biasanya dijadikan sebagai indikator dalam pengukuran fungsi pelatihan terhadap pengembangan kompetensi peserta yang mengikuti proses pelatihan. Dengan demikian diharapkan pencapaian peserta pelatihan terhadap standar penilaian berkorelasi terhadap pengembangan kompetensi pegawai secara baik.

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan tersebut adalah diharapkan pegawai yang mengikuti pelaksanaan diklat dapat memberikan kontribusi lebih baik, tidak hanya pada proses pengembangan kemampuan pribadi tetapi diharapkan pula dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan maupun instansi melalui program yang telah diadakan. Dengan demikian diharapkan dapat terciptanya kinerja yang efisien dan efektif secara berkesinambungan serta dapat mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang mungkin dihadapi, tidak hanya pada persoalan internal perusahaan tetapi tantangan eksternal yang menjadi permasalahan dalam persaingan dalam kompetisi global beserta perkembangan yang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu pelatihan menjadi hal penting sebagai upaya pembekalan terhadap pegawai dalam upaya pengembangan karir secara pribadi maupun pengembangan perusahaan secara lebih lanjut berdasarkan hasil pelatihan yang telah didapatkan.

Menurut Rivai (2009:304) kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi. Dengan demikian kompetensi membantu pegawai mengerti tujuan atau visi organisasi, dan apa langkah-langkah strategis yang hendak dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Identifikasi pegawai terhadap pekerjaan-pekerjaan yang

berdampak besar terhadap kinerja institusi harus diimbangi dengan kompetensi-kompetensi yang disyaratkan pada jabatan-jabatan tertentu.

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam tercapainya tujuan sebuah institusi maupun organisasi, pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki menjadi sangat penting. Dimana beban kerja dan tugas yang diberikan akan lebih dapat diatasi oleh pegawai yang profesional pada bidang keahliannya, dikarenakan tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama pada seluruh bidang yang ada. Penempatan pegawai yang tepat akan menentukan roda kinerja, apabila suatu permasalahan tidak dapat teratasi dengan baik maka kinerja maksimal akan terganggu.

Kemampuan dapat berkembang biasanya jika dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, dan baik, pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam perusahaan agar semua aturan dapat berjalan baik, untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Dengan demikian, pengembangan kemampuan seolah-olah berbanding lurus dengan pengembangan pengetahuan dan hasil kinerja. Dengan bertambahnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pun akan tumbuh.

Saydam (2006:11) menjelaskan SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan amat menentukan. SDM atau manusia merupakan unsur pokok dalam suatu unit organisasi atau perusahaan, sedangkan sistem dan prosedur hanyalah untuk membantu SDM dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Demikian pula peralatan yang canggih sekalipun, hanyalah merupakan alat kelengkapan bagi SDM dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan demikian perkembangan teknologi dan pengetahuan haruslah disertai kemampuan sumber daya manusia yang handal dan maupun berinovasi dalam pemanfaatan segala sumber daya yang ada guna mencapai produktivitas kinerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan didirikannya suatu instansi dan perusahaan.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Selatan sebagai salah satu kantor perwakilan BPK RI yang beralamat di jalan Demang Lebar Daun No. 2 Palembang, turut berupaya dalam penyelenggaraan

pemerintahan yang transparan dan profesional melalui pelaksanaan fungsi pemeriksaan yang menjadi tugas pokok lembaga pemeriksa BPK. Dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan yang profesional tersebut, BPK RI turut melaksanakan pelatihan yang menjadi salah satu dari sekian banyak upaya dalam pengembangan kompetensi pegawai yang diselenggarakan melalui penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), hal tersebut dilaksanakan melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat). Pelaksanaan diklat yang diselenggarakan secara berkala diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai secara optimal. Sehingga visi, misi, maupun rencana strategi yang dicanangkan dalam pencapaian kinerja pemeriksaan yang profesional sesuai dengan standar pemeriksaan dapat terlaksana dengan sangat baik.

Dalam prosesnya BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan tidak hanya sekedar menyelenggarakan pelatihan tetapi serangkaian proses dari indentifikasi kebutuhan pegawai akan pelatihan hingga penilaian dan evaluasi. Rivai (2008:345) menyatakan bahwa pengenalan tentang penilaian kinerja harusnya telah direncanakan dalam rangka pengembangan. Langkah-langkah utama dalam pengenalan dan pelaksanaan penilaian kinerja adalah melalui program pelatihan sehingga penerapan penilaian kinerja di dalam perusahaan dapat dimaksimalkan. Sejalan definisi diatas, maka pelatihan tidak hanya sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai semata, tetapi juga dapat dijadikan salah satu instrumen yang efektif sebagai penilaian kinerja.

Menilik sangat pentingnya peran institusi BPK sebagai lembaga pemeriksa keuangan negara, serta fungsi diklat sebagai salah satu upaya pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan khususnya pada BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FUNGSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas yang menjadi permasalahan dalam laporan akhir ini, antara lain:

- 1) Bagaimanakah persepsi Pegawai terhadap fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Bagaimanakah usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu:

- 1) Persepsi Pegawai terhadap fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
- 2) Usaha – usaha yang dilakukan dalam meningkatkan fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah persepsi Pegawai terhadap fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana usaha – usaha yang dilakukan dalam meningkatkan fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademik dan pengetahuan praktis penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai fungsi pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kompetensi pegawai pada BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan.

2) Bagi Instansi

Diharapkan penulisan laporan akhir ini dapat bermanfaat dalam memberikan masukan mengenai persepsi pegawai terhadap fungsi pendidikan dan pelatihan dan pengembangan kompetensi pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan serta masukan mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan fungsi pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Supaya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kompetensi pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir yang dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Demang Lebar Daun No. 2 Palembang. Hal ini bertujuan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, ruang lingkup pembahasan adalah mengenai fungsi pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan provinsi Sumatera Selatan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut Yusi (2019:6-7), adapun jenis data berdasarkan cara memperolehnya, antara lain:

1) Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya, misalnya seseorang ingin mengetahui besarnya konsumsi masyarakat dengan cara melakukan wawancara langsung kepada penduduk setempat. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan data primer diperoleh dari kuesioner terhadap responden serta wawancara secara langsung terhadap Kasubag Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Sumatera Selatan.

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Pada penulisan laporan akhir kali ini data sekunder diperoleh dari sumber tertulis tentang Badan Pemeriksa Keuangan dan data lainnya secara tertulis dari pihak lain.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk membuat laporan akhir ini, penulis menggunakan 2 macam metode pengumpulan data, adapun metode yang akan digunakan yaitu:

a. Penelitian Lapangan (*field research*)

Kegiatan yang dilakukan penulis adalah dengan mendatangi langsung ke objek penelitian, yaitu Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Dimana dalam riset ini, penulis akan melakukan pengumpulan data berupa:

1) Wawancara (*Interview*)

Menurut Margono (2009:165), wawancara merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi (*interviewee*). Dalam penulisan penelitian ini penulis akan memperoleh data wawancara dengan melakukan wawancara langsung terhadap Kasubag. SDM di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

2) Angket (Kuesioner)

Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari buku dan sumber tertulis lainnya yang terdapat di internet yang dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Analisis Data

a. Metode Deskriptif Kualitatif

Menurut Bogdan dan Tylor dalam Margono (2009:36) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dalam metode kualitatif penulis menguraikan dan menggunakan data-data referensi baik literatur maupun buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan penyelesaian masalah yang ada. Selain itu, penulis memperoleh data dari

wawancara terhadap Kasubag. SDM Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI melalui wawancara tatap muka secara langsung.

b. Metode Deskriptif Kuantitatif

Menurut Suliyanto (2006:12) yang dimaksud riset kuantitatif adalah yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Dalam laporan akhir ini data kuantitatif dapat diperoleh dari hasil kuesioner berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada reponden dan hasil tabel berupa data angka. Pengukuran terhadap hasil kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Riduwan (2011:38) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Adapun skala Likert yang digunakan sebagai berikut:

Pernyataan Positif

Sangat Setuju	(SS) = 5
Setuju	(S) = 4
Netral	(N) = 3
Tidak Setuju	(TS) = 2
Sangat Tidak Setuju	(STS) = 1

Sumber: (Riduwan, 2011:39)

Melalui skala nilai yang diperoleh dari kuesioner, penulis akan menghitung hasil kuesioner dengan menggunakan metode perhitungan (IS) Indek Skor, menurut Riduwan (2011:40) rumus perhitungannya yaitu:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Hasil dari perhitungan dari persentase yang diperoleh dapat dilihat, seperti:

Keterangan : Kriteria Interpretasi Skor

Angka 0 % - 20 % = Sangat Lemah

Angka 21 % - 40 % = Lemah

Angka 41 % - 60 % = Cukup

Angka 61 % - 80 % = Kuat

Angka 81 % - 100 % = Sangat Kuat

Berdasarkan jumlah Sampel yang diambil skor ideal dalam penulisan laporan akhir ini maksimal dapat dihitung:

Jumlah Skor Ideal: 5 (skor nilai tertinggi) x 83 (Jumlah Responden) = 415,

Jadi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perhitungan indek skor, skor ideal yang menjadi tolok ukur dalam penelitian ini berdasarkan kriteria skor tertinggi adalah 415, yang diperoleh dari pengalian antara skor tertinggi yaitu 5 dan jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian.

1.5.5 Populasi dan Sampel

Berikut ini adalah pengertian populasi dan sampel:

a. Populasi

Menurut Riduwan (2011: 8) yang dimaksud dengan populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penulisan laporan akhir ini populasi yang dimaksud adalah pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sumatera Selatan yang secara khusus yaitu pegawai yang pernah mengikuti kegiatan diklat yang diselenggarakan.

b. Sampel

Sampel menurut Riduwan (2011: 10) adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaa tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Dalam hal ini sampel harus representatif, maka ukuran sampel, teknik sampling, dan

karakteristik populasi dalam sampel menjadi penting. Pada penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan teknik sampling *Non-Probability Sampling*, khususnya *snowball sampling* seperti yang dikemukakan Riduwan. Menurut Riduwan (2011: 20), Cara atau teknik ini dapat dilakukan dengan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel. Dalam penentuan besaran sampel dalam memperoleh informasi yang akan diolah menjadi data, dalam hal ini penulis menggunakan pendapat Slovin sebagai patokan, yaitu:

Pendapat Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan pendapat Slovin dengan jumlah populasi yang memenuhi kriteria yaitu pegawai yang pernah mengikuti pelatihan maka besaran sampel yang akan menjadi responden dalam objek penelitian dapat dihitung:

$$n = \frac{104}{1 + 104 (0,05)^2} = 82,53$$

Jadi, jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 82,53 yang jika dibulatkan akan menjadi 83, pertimbangan kelonggaran yang diinginkan sebesar 5% dikarenakan penulis dalam hal ini memiliki keterbatasan waktu, tenaga serta tingkat kesulitan responden dalam memberikan tanggapan terhadap kuesioner yang diberikan. Kelonggaran sebesar 5% dinilai telah mempresentasikan populasi secara keseluruhan sehingga pengambilan sample

sejumlah 83 responden lebih dimungkinkan dalam pengolahan data yang diperoleh dalam proses penelitian yang dilakukan.

1.5.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan akhir ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan akhir secara ringkas dan jelas, sehingga dapat menggambarkan isi dari setiap bab dan menggambarkan hubungan antar bab. Dalam penulisan laporan akhir ini penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai dasar-dasar dan arah serta permasalahan yang akan dijelaskan, yaitu: Latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian yang terdiri dari: ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, metodologi pengumpulan data, analisa data, populasi dan sampel serta sistmatika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori serta pendapat para ahli yang dapat mendukung laporan akhir ini. Adapun teori yang dicantumkan dalam laporan ini mengenai: Pengertian sumber daya manusia, pengertian pendidikan, pengertian pelatihan, tujuan dan manfaat pelatihan, yang terdiri dari tujuan pelatihan dan pengembangan, manfaat pelatihan, selanjutnya metode pelatihan, pengertian pengembangan, pengertian kompetensi, pengertian Badan Pemeriksa Keuangan RI, pusat pendidikan dan pelatihan.

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang keadaan umum perusahaan, yaitu Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Sumatera Selatan sebagai objek penelitian untuk mengetahui bagaimana bentuk kegiatan yang dilakukan, yaitu mengenai: Sejarah Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Sumatera Selatan, visi, misi dan nilai dasar terdiri dari pembahasan visi, misi dan dan nilai dasar, selanjutnya tujuan dan sasaran strategis, struktur BPK RI Perwakilan Provinsi

Sumatera Selatan, bidang tugas pimpinan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan serta profil responden.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas penelitian berdasarkan bab sebelumnya, berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Penulis akan membahas mengenai fungsi pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan, yang terdiri dari, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, selanjutnya penulis akan membahas mengenai usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan fungsi pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai pada BPK RI Perwakilan Sumatera Selatan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mencoba menyimpulkan hasil penelitian mengenai fungsi Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan kompetensi pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun isi dari bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.