

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FUNGSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA BADAN PEMERIKSA
KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**



PROPOSAL LAPORAN AKHIR

**Dibuat Untuk Memenuhi Syarat Menyelesaikan Pendidikan Diploma III
Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya**

Oleh:

PRAMUJI WIDODO

0611 3060 1260

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA

PALEMBANG

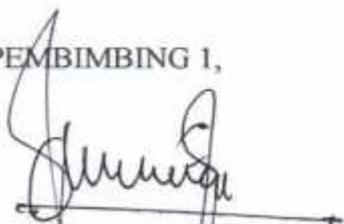
2013/2014

TANDA PERSETUJUAN PROPOSAL LAPORAN AKHIR

NAMA : PRAMUJI WIDODO
NIM : 0611 3060 1260
JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS
BIDANG ILMU : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FUNGSI PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN RI
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

DISETUI OLEH:

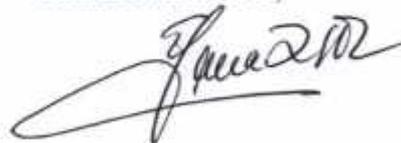
PEMBIMBING I,



Pridson Mandiangan S.E., M.M.
NIP. 195803201989101001

Palembang, Maret 2014

PEMBIMBING II,



Dra. Elvia Zahara M.M.
NIP. 195808231988112001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Hendra Sastrawinata, SE., M.M.
NIP. 197208182003121002

PROPOSAL LAPORAN AKHIR

- 1. JUDUL LAPORAN AKHIR: PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP FUNGSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**
- 2. JENIS LAPORAN AKHIR : PENELITIAN**
- 3. BIDANG ILMU : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

1. 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 menyesuaikan 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. StudiKepustakaan(*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% di karenakan 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 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

BABV KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll.

Menurut Sedarmayanti(2010:13) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Berdasarkan definisi mengenai sumber daya manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia berkonsentrasi mengenai permasalahan mendayagunakan pegawai atau hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia dan pengembangannya secara optimal sesuai dengan tujuan instansi maupun perusahaan.

2.2 Pengertian Pendidikan

Dalam arti sederhana pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan kebudayaan. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan *Paedagogie* berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usahan yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2005:1).

Denwey dalam Hasbullah (2005:2) menjelaskan yang dimaksud dengan pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia.

Rosseau dalam Hasbullah (2005:2) menyatakan bahwa pendidikan adalah memberikan kita perbekalan yang tidak ada pada

masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.

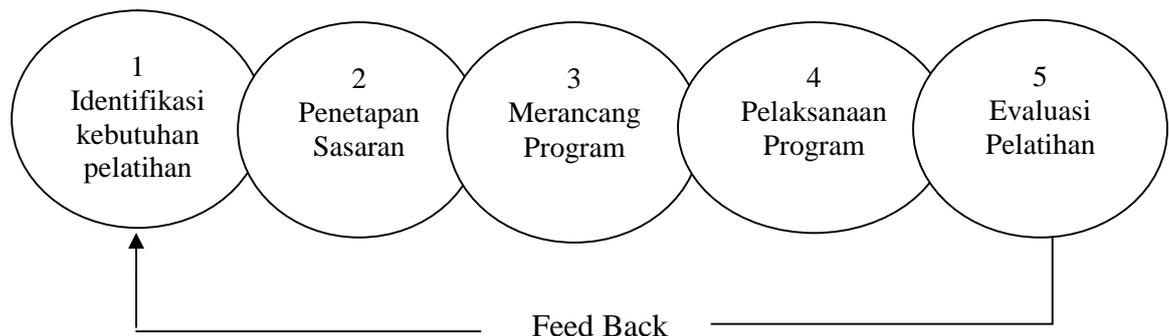
2.3 Pengertian Pelatihan

Istilah pelatihan berasal dari kata “latih” yang pengertiannya erat kaitannya dengan “ajar” atau belajar, kemudian menjadi kata latihan atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar (Saydam, 2006:71).

Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2010:164) yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial memperelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

SK Menpan No. 01/Kep/M.Pan/2001 di lingkungan PNS, yang dimaksud pelatihan adalah: Proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu (Sedarmayanti (2010:64).

Rivai (2009:213) mengemukakan modal konsep pelatihan menurut konsep tradisional, yaitu:



Gambar 2.1 Konsep Pelatihan Tradisional

2.4 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

2.4.1 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Mangkunegara (2008:52) menjelaskan bahwa, adapun tujuan dilakukannya pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.4.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2010:217), manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan di antaranya yaitu:

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik;
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
6. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
7. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
8. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
9. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.

Adapun manfaat pelatihan bagi perusahaan/instansi menurut Rivai (2010:217) yaitu:

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif;
2. Membantu pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan;
3. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
4. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
5. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
6. Membantu pengembangan perusahaan;
7. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
8. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan;
9. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
10. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;
11. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
12. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
13. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan;

14. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen;
15. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
16. Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
17. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
18. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;

2.5 Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan hal yang penting dalam menentukan metode apa yang tepat yang digunakan dalam penyelenggaraan suatu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan maupun efektivitas sesuai dengan kebutuhan pegawai. Menurut Mangkunegara (2008:60-63) metode-metode pelatihan yang digunakan diantaranya:

1. *On The Job*

Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya.

2. *Vestibule* atau balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan.

3. Metode demonstrasi dan contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana suatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh.

4. Simulasi

Adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi itu merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

5. *Apprenticeship*

Metode *Training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*Skill*) pengrajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara pengerjaannya.

6. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan didalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*Programmed instruction*).

7. Metode pelatihan lainnya
Banyak metode pelatihan seperti metode seminar, kuliah, konferensi, kursus singkat yang digunakan sebagai metode pelatihan pegawai.

2.6 Pengertian Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar dan berkembang (Sedarmayanti, 2010:167)

Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2010:164) yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Mangkunegara (2008:50) menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Kesimpulan dari pengertian di atas, pengertian pengembangan karyawan adalah pendidikan dan latihan untuk memperbaiki kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

2.7 Pengertian Kompetensi

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.

Clelland dalam Sedarmayanti (2010:126), menyatakan *Competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kompetensi dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap, atau nilai atau keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individual apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperlihatkan untuk

membedakan secara signifikan antara para pengunjung kerja terbaik dan yang rata-rata.

Menurut Rivai (2010:306), berikut ini definisi karakteristik diatas.

1. Motif: kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. Sifat; bawaan umum untuk berperilaku atau merespons dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi stres atau 'kekerasan'.
3. Konsep diri: sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai; apa yang harus mereka lakukan; atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content Knowledge*: ini berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif). *Content knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *content knowledge* itu sendiri jarang membedakan pengunjung kerja terbaik dengan yang rata-rata.
5. Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku): apakah terselubung, (misalnya berfikir deduktif atau induktif) atau dapat diamati (misalnya, keterampilan mendengarkan secara aktif).

Berdasarkan Peraturan BPK No. 1 Tahun 2007, Pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut standar Pemeriksaan harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan profesional berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut Standar Pemeriksaan, setiap 2 tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan. Sedikitnya 24 jam dari 80 jam pendidikan tersebut harus dalam hal yang berhubungan langsung dengan pemeriksa atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara di lingkungan pemerintahannya atau lingkungan yang khusus dan unik di mana entitas yang diperiksa beroperasi. Sedikitnya 20 jam dari 80 tersebut harus

diselesaikan dalam tahun dari periode 2 tahun. (Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2007)

Dalam SK 03 2011 Renstra BPK RI, sebagai organisasi yang bertumpu pada kecakapan dan keahlian, SDM merupakan aset terpenting BPK. Oleh karena itu, penambahan jumlah pemeriksa dan pengembangan kemampuan serta kompetensi pegawai BPK menjadi prioritas utama untuk dapat mencapai hasil pemeriksaan yang berkualitas. Selain itu, BPK perlu menyediakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, untuk menarik orang-orang terbaik dibidangnya, termasuk melalui peningkatan kesejahteraan pegawai. (Rencana Strategis 2011-2015 BPK RI)

2.8 Pengertian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI

Berdasarkan pada Pasal 23 E (1) UUD 1945 menjelaskan, bahwa Badan Pemeriksa Keuangan (disingkat BPK) adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Menurut UUD 1945, BPK merupakan lembaga yang bebas dan mandiri. BPK RI. (<http://pusdiklat.bpk.go.id>)

2.9 Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat)

Berdasarkan Keputusan BPK RI Nomor 39/K/I-VIII.3/7/2007 tanggal 13 Juli 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana BPK RI, Pusat Pendidikan dan Pelatihan atau Pusdiklat adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Ditama Revbang (Direktorat Utama Perencanaan, Evaluasi, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara), yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Ditama Revbang (Pasal 201). (Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2007). Untuk memaksimalkan pelaksanaan pusdiklat, terdapat Rencana Strategis (Renstra) Pusdiklat yaitu:

1. Terwujudnya peningkatan diklat berbasis kompetensi didalam menjalankan mandat pemeriksaan.

2. Terwujudnya peningkatan diklat berbasis kompetensi didalam memberikan pendapat dan meningkatkan mutu pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta menemukan dan mencegah segala bentuk penyalahgunaan dan penyelewengan keuangan negara.
3. Terwujudnya penerapan kurikulum berbasis kompetensi.
4. Terwujudnya peningkatan metodologi diklat.
5. Terwujudnya peningkatan fasilitas pembelajaran diklat.
6. Terwujudnya efektifitas hubungan kerja kerjasama di bidang kediklatan.

Pusdiklat mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pemeriksaan keuangan negara dalam rangka peningkatan kompetensi/profesionalisme pegawai dan calon pegawai di lingkungan BPK berdasarkan kebijakan pengembangan SDM (Pasal 202).

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Pusdiklat menyelenggarakan fungsi (Pasal 203):

1. Perumusan dan pengevaluasian rencana aksi Pusdiklat dengan mengidentifikasi indikator kinerja utama berdasarkan rencana implementasi rencana strategis BPK;
2. Perumusan rencana kegiatan Pusdiklat berdasarkan rencana aksi, serta tugas dan fungsi Pusdiklat;
3. Pelaksanaan kegiatan diklat pada Pusdiklat, Balai Diklat Medan, Balai Diklat Yogyakarta dan balai Diklat Makassar;
4. Pelaksanaan hubungan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi BPK;
5. Pelaksanaan kegiatan lain yang ditugaskan oleh kepala Ditama Revbang;
6. Pelaporan hasil kegiatannya secara berkala kepada Ditama Revbang.

Pusdiklat mempersiapkan pemeriksa BPK untuk dapat memahami proses penyelenggaraan keuangan negara yang sangat kompleks, serta

dapat mengikuti perkembangan metodologi dan teknologi pemeriksaan mutakhir (*state of the art*). Pusdiklat juga merupakan media awal pembentukan pegawai BPK yang berintegritas, bersikap independen dan berjiwa profesional. Tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa BPK berawal di Pusdiklat, '*BPK starts at Pusdiklat*'.

Pemilihan metode pembelajaran yang efektif serta penyediaan iklim belajar yang kondusif menjadi tantangan bagi Pusdiklat dalam penyelenggaraan diklat bagi para pimpinan, pemeriksa serta pelaksana di unit penunjang dan pendukung BPK RI. Untuk menjawab tantangan ini, Pusdiklat mengadopsi metode pembelajaran untuk orang dewasa (*andragogy*) dengan pendekatan pengajaran berbasis kasus (*case-based teaching*).

Hamalik (2007:13) menyatakan fungsi pendidikan dan pelatihan dapat dikelompokkan diantaranya:

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performanace*) kerja para peserta pelatihan itu.
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Pelatihan memiliki fungsi-fungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarkatan, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi / lembaga. Fungsi administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga/pegawai, misalnya untuk promosi, pembinaan karier, memenuhi angka kredit, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan pada pembinaan keperibadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan. Ketiga fungsi pelatiha ini saling kait-mengait, karena setiap tenaga kerja dituntut agar memiliki kemampuan profesional, memenuhi persyaratan administratif, dan kepribadian yang baik.

3.3 Sistematika Penelitian

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, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat. Sedangkan pada metodologi penelitian terdiri dari: ruang lingkup penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisa data.

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 pendidikan dan pelatihan, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pengembangan, pengertian pegawai, pengertian kompetensi, pengertian BPK RI, dan mengenai 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 singkat institusi, visi dan misi institusi, struktur organisasi serta tugas dan fungsi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menganalisa berdasarkan data yang telah diperoleh mengenai pendidikan dan pelatihan, dimana

penulis akan membahas mengenai pelaksanaan diklat sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada BPK perwakilan Sumatera Selatan. Kemudian pembahasan mengenai permasalahan yang menghambat dalam penyelenggaraan diklat sebagai salah satu langkah pengembangan kompetensi pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan mencoba menyimpulkan hasil penelitian mengenai Peranan Penyelenggaraan Pusdiklat Terhadap Pengembangan Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan, serta memberikan saran atas hasil penelitian. Adapun isi dari bab ini sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

TABEL-TABEL

GAMBAR-GAMBAR

LAMPIRAN

8. Jadwal Penyusunan Laporan akhir

Jadwal kegiatan pembuatan laporan akhir ini yang akan lakukan adalah sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni
1.	PROPOSAL				
2.	BAB I				
3.	BAB II				
4.	BAB III				
5.	BAB IV				
6.	BAB V				

9. Estimasi Biaya Laporan Akhir

Rincian dari biaya-biaya yang diperkirakan oleh penulis untuk penyusunan Laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

a. Kertas A4 80 gram (2 x Rp 35.000)	Rp 70.000
b. Tinta Printer	Rp 80.000
c. Jilid Laporan Akhir	Rp 200.000
d. Transportasi	Rp 70.000
e. Biaya Tak Terduga	Rp 100.000
Total Biaya	Rp 520.000

DAFTAR PUSTAKA

- BPK RI. http://pusdiklat.bpk.go.id/?page_id=18. Diakses tanggal 28 Februari 2014
- Sejarah BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. [Http://palembang.Bpk.go.id/?page_id=46](http://palembang.Bpk.go.id/?page_id=46). Diakses 28 Februari 2014.
- Hamalik. 2007. *Manajemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Margono. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No.1 Tahun 2007.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan No. 4 Tahun 2010.
- Rencana Strategis 2011-2015 BPK RI.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai Et al. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training, Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Pranada Media.

Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2010. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta :PT Citra Books Indonesia.