

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kualitas pegawai merupakan bagian dari reformasi birokrasi menuju pada tercapainya *good governance*. Rahman (2012:3) mengatakan bahwa buruknya kinerja birokrat dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik. Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui peningkatan kompetensi, yang tidak hanya pada staf, akan tetapi menyeluruh mulai dari jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada lini lapangan. Salah satu cara meningkatkan kompetensi pegawai adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), yang kemasannya benar-benar sesuai dengan kebutuhan para pegawai, yakni diklat yang mampu memberikan efek positif pada peningkatan kinerja dalam lingkungan organisasinya.

Kebutuhan diklat muncul karena adanya masalah-masalah yang mengganggu kinerja organisasi, seperti penurunan prestasi antara lain menurunnya pelayanan, dinamisasi program baru, sehingga menimbulkan kesenjangan antara standar pekerjaan dan kemampuan yang ada turut mempengaruhi dan memaksa sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan dan mengikuti arah perubahan tersebut. Lain. Alasan kebutuhan diklat selain dipicu oleh permasalahan-permasalahan

terkait dengan kualitas angkatan kerja yang ada, juga dipicu oleh adanya persaingan global, serta adanya alih teknologi.

Arus globalisasi dalam berbagai kehidupan yang berpengaruh pada perubahan kebijakan pemerintah, tuntutan transparansi, mendukung akuntabilitas publik, dalam berbagai kegiatan pengelolaan program untuk menuju *good governance*, memerlukan kesungguhan dalam mendengarkan aspirasi masyarakat yang semakin kritis. Dalam rangka mengantisipasi keadaan tersebut perlu dilakukan perubahan-perubahan kebijakan dan strategi, pengembangan program diklat, penelitian dan pengembangan untuk menyiapkan kapasitas sumber daya manusia menuju ke arah yang lebih profesional, serta tersedianya data yang akurat dan sesuai kebutuhan.

Banyak pendapat bahwa keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan hanya dilihat sebagai kegiatan penyerapan anggaran dan sebuah syarat untuk menduduki jabatan tertentu, baik struktural maupun fungsional, dengan mengabaikan arti pentingnya penguasaan pengetahuan dan keahlian yang seharusnya dicapai selama mengikuti pendidikan dan pelatihan. Para pimpinan banyak mengeluhkan, *outcome* program-program pendidikan dan pelatihan tidak *signifikan* dengan peningkatan kinerjanya, bahkan pelatihan yang diberikan oleh lembaga-lembaga penyelenggara diklat yang berkualitas dan terkenal sering hanya sekedar memberikan *refreshment* bagi para peserta diklat.

Seiring dengan perkembangan organisasi maka dirasa kebutuhan diklat baik diklat fungsional, diklat teknis maupun diklat kepemimpinan sangat mendesak selain untuk mengisi jabatan juga dalam rangka memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan dan pelayanan masyarakat. Tantangan yang perlu menjadi perhatian

selanjutnya terarah pada bagaimana pengelolaan diklat dapat efektif sehingga dapat mencetak sumber daya manusia aparatur yang handal, yang mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi sebagaimana visi yang telah ditentukan. Pengelolaan kegiatan diklat yang profesional adalah pengelolaan kegiatan yang didasarkan pada standar kompetensi dan didukung oleh semangat belajar serta komitmen moral yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dan sempurna. Potensi tersebut akan semakin mantap apabila didukung oleh manajemen, teknologi, prasarana dan sarana pendukung yang memadai.

Temuan dilapangan menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sebenarnya membutuhkan diklat, namun belum sama sekali tersentuh diklat, khususnya mereka yang berada dilapangan yang kebetulan wilayah provinsinya sangat luas. Hal ini disebabkan karena selama ini pengelolaan diklat belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan kebutuhan, oleh karena itu program diklat harus dirancanag dengan manajemen diklat yang ideal dengan langkah-langkah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

Perencanaan diklat sebagai langkah awal dari pengelolaan diklat, dimana peranan perencanaan program diklat menyentuh langsung aspek koqnitif, afektif dan psykomotorik peserta, sehingga perencanaan diklat yang baik tentulah harus bersumber dari analisis kebutuhan diklat (AKD). Kenyataan menunjukan bahwa masih banyak diklat yang dilaksanakan tanpa didahului oleh analisis kebutuhan diklat. Hal ini berakibat bahwa diklat itu cenderung tidak menghasilkan hal yang positif baik bagi peserta diklat sendiri atau bagi lembaga/ institusi pengirim, tentu saja hal ini sangat merugikan, karena kegiatan diklat membutuhkan dana, tenaga

yang tidak menghasilkan apa-apa. Sebuah diklat diadakan untuk meningkatkan pengetahuan atau ketrampilan para pesertanya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja dari lembaga/institusi tempat mereka bekerja.

Analisis kebutuhan diklat merupakan dasar dalam memahami kebutuhan diklat pada setiap organisasi atau lembaga, agar penyelenggaraan diklat itu memberikan kontribusi yang bermakna bagi pengguna atau lembaga pengirimnya. Namun kenyataan yang ada tidak sedikit pelaksanaan diklat tidak mengacu pada hasil analisis kebutuhan diklat dan tujuan diklat, sehingga banyak pengelolaan diklat yang berorientasi pada kebutuhan organisasi belum bersumber pada kebutuhan peserta dan peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga tidak dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Evaluasi diklat adalah sebuah penilaian yang *komprehensif* untuk menilai keberhasilan program diklat, khususnya berkaitan dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran atau tujuan diklat. Evaluasi diklat tidak hanya melakukan evaluasi terhadap data dan informasi setelah seseorang selesai mengikuti program pelatihan, namun evaluasi diklat juga mengumpulkan dan melakukan analisis terhadap data dan informasi sebelum peserta diklat mengikuti program diklat, selama mengikuti diklat dan setelah selesai mengikuti diklat, bahkan selama periode-periode selanjutnya setelah selesai diklat. Rancangan pelaksanaan evaluasi diklat sangat penting untuk mencapai keberhasilan evaluasi diklat, apa yang hendak dievaluasi, bagaimana cara melakukan evaluasi, data dan

informasi apa saja yang dibutuhkan untuk analisis dan evaluasi serta saran dan rekomendasi yang akan dihasilkan.

Evaluasi diklat ini pada akhirnya digunakan untuk mengambil keputusan: apakah program pelatihan ini bermanfaat atau tidak, apakah program pelatihan ini akan dilanjutkan atau tidak, hal apa saja yang perlu diperbaiki dari program pelatihan yang sudah ada jika ingin dilanjutkan kembali, dan untuk keputusan terakhir ini bisa saja seluruh program diklat dirancang ulang mulai dari tahap yang pertama sekali menentukan kebutuhan diklat, sampai pada tahapan evaluasi diklat. Keberhasilan evaluasi diklat akan membantu lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat secara keseluruhan. Evaluasi diklat merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan diklat, dan juga merupakan parameter tingkat keberhasilan diklat.

Proses evaluasi program diklat tidak dapat berdiri sendiri sendiri, proses evaluasi diklat merupakan sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan diklat antara lain identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan diklat dan penyusunan program diklat. Pengorganisasian diklat yang meliputi pembentukan tim pengelola diklat, rapat persiapan, koordinasi internal dan eksternal, jadwal. Pelaksanaan diklat yang meliputi persiapan baik fasilitas, widyaiswara serta alat bantu pembelajaran lainnya, proses belajar mengajar dan pelaporan, sampai kepada kegiatan evaluasi diklat itu sendiri. Rivoldi (2012:1).

Tidak kalah pentingnya dalam kegiatan diklat adalah seleksi peserta dan seleksi pelatih. Sebagaimana diketahui bahwa diantara peserta diklat terdapat perbedaan-perbedaan yang sifatnya *individual*. Untuk menjaga agar perbedaan

tersebut jangan terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan. Dalam sebuah diklat, perbedaan *individu* peserta pelatihan harus mendapat perhatian yang utama, karena karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai proses pelaksanaan sebuah diklat dan juga dapat menentukan keberhasilan diklat. Kriteria peserta juga harus dihubungkan dengan analisis pekerjaan peserta (calon peserta) diklat, sehingga nantinya hasil diklat akan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya, motivasi dan keaktifan peserta dalam kegiatan diklat perlu dibangkitkan, sehingga peserta akan berusaha dan memberikan perhatian yang lebih besar pada diklat yang diikutinya. Begitu juga dalam fase-fase kegiatan diklat, peserta diupayakan turut aktif mengambil bagian. Dengan demikian peserta diklat turut aktif berpikir, berbuat dan mengambil keputusan selama proses diklat berlangsung.

Selain seleksi peserta, maka dalam rangkaian penyelenggaraan diklat diperlukan juga seleksi widyaiswara selaku fasilitator, dengan harapan untuk mendapatkan para widyaiswara yang berkualitas dan profesional. Widyaiswara yang terpilih adalah orang-orang yang memiliki kualifikasi sebagai seorang pelatih yang handal. Para widyaiswara yang telah terpilih pun masih diperlukan mengikuti pelatihan untuk pelatih atau *Training Of Trainer (TOT)* atau sekarang disebut pula dengan *Training Of Facilitator (TOF)* secara berkala, tujuannya adalah agar para widyaiswara memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang akan dilatihkan serta widyaiswara memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dengan pelatih lain,

Prinsip-prinsip pembelajaran akan memberikan arah bagi cara-cara seseorang (peserta diklat) belajar efektif dalam kegiatan diklat, dan pembelajaran akan lebih efektif, apabila metode belajar mengajar dalam diklat sesuai dengan gaya belajar peserta dan tipe-tipe pekerjaan yang diperlukan. Dengan demikian manakala pendidikan dan pelatihan ingin berhasil, bermanfaat dan mencapai tujuan secara optimal, maka asas-asas maupun prinsip dasar penyelenggaraan diklat hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pusat pendidikan dan pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana (Pusdiklat KKB), Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah sebuah direktorat yang mengemban fungsi menyiapkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas sesuai tuntutan program adalah mutlak melakukan pengelolaan diklat yang efektif, oleh karena itu dipandang perlu melakukan penelitian mengenai “Efektivitas Pengelolaan diklat di Pusdiklat Kependudukan dan KB (KKB), Badan Kependudukan dan KB Nasional (BKKBN)”.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah efektivitas pengelolaan diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (pusdiklat) kependudukan dan keluarga berencana (KKB), BKKBN sedangkan sub fokusnya adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Pengorganisasian pendidikan dan pelatihan.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
4. Evaluasi pendidikan dan pelatihan.

### **C. Perumusan Masalah**

Penelitian difokuskan pada Pengelolaan Diklat yang intinya adalah bagaimana sebuah Diklat dapat dikelola sehingga efektif. Berdasarkan sub focus maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan diklat dilakukan di Pusdiklat Kependudukan dan KB, BKKBN ?
2. Bagaimana pengorganisasian diklat dilakukan di Pusdiklat Kependudukan dan KB, BKKBN ?
3. Bagaimana pelaksanaan diklat dilakukan di Pusdiklat Kependudukan dan KB, BKKBN ?
4. Bagaimana evaluasi diklat dilakukan di Pusdiklat Kependudukan dan KB, BKKBN ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengelolaan diklat di Pusat Pendidikan dan Latihan (Pusdiklat) Kependudukan dan KB (KKB), BKKBN, Jl. Permata noor 1 – Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur ditinjau dari fungsi manajemen yang dimulai dari kegiatan perencanaan diklat di Pusdiklat KKB, BKKBN, kegiatan pengorganisasian diklat di Pusdiklat KKB, BKKBN, kegiatan pelaksanaan diklat di Pusdiklat KKB, BKKBN dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi diklat yang dilaksanakan di Pusdiklat KKB, BKKBN.



## **E. Paradigma**

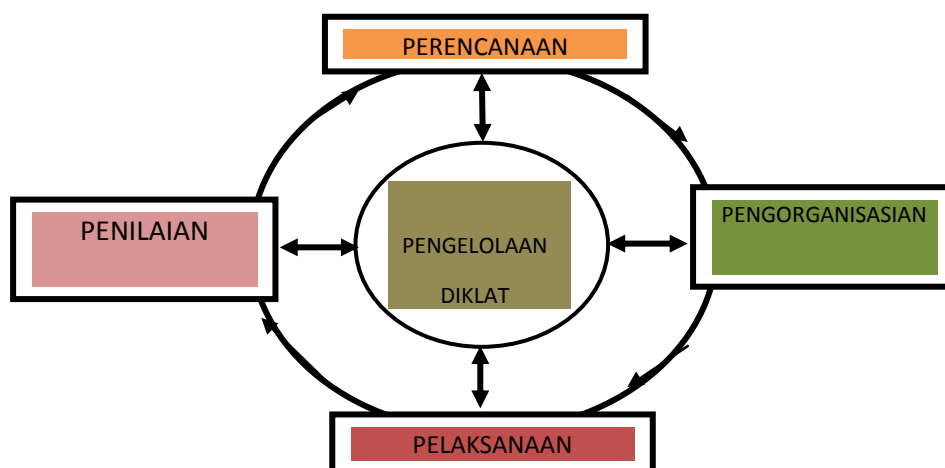
Diklat adalah sebuah program yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian visi organisasi atau institusi. Untuk memenuhi harapan tersebut maka pengelolaan diklat yang efektif merupakan syarat mutlak dalam sebuah lembaga atau organisasi. Dalam kaitannya dengan organisasi, maka pendidikan dan pelatihan akan efektif apabila dilaksanakan melalui diklat yang terprogram melalui tahapan–tahapan yang sistematis dengan pendekatan integral dilaksanakan dengan pengelolaan yang sistematis dan terarah.

Istilah pendidikan dan pelatihan (diklat) saling berkaitan satu sama lain bahkan terkadang saling mengisi dan melengkapi satu sama lainnya, sehingga konsep pendidikan dan pelatihan merupakan satu kesatuan, dengan kata lain diklat sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan yang berfokus kepada peningkatan pengetahuan, sikap, dan perilaku serta keterampilan peserta yaitu karyawan dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara umum setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan. Perubahan ini perlu mendapat respon yang tepat dari organisasi. Kesalahan dalam merespon dan mengantisipasi akan membawa konsekuensi yang berat bahkan mungkin fatal bagi organisasi. Pada dasarnya perubahan itu mengandung makna belajar, karena belajar adalah proses untuk berubah, oleh karena itu arti perubahan untuk individu sebagai peserta didik adalah mampu bertahan terhadap tantangan dan perubahan yang dihadapinya baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri.

Untuk menghadapi dan merespon perubahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui diklat, oleh karena itu diklat dianggap sebagai salah satu fungsi dan tugas yang sangat penting bagi setiap organisasi. Relevansi yang sangat erat antara pentingnya diklat (dalam hal ini proses belajar mengajar) dengan organisasi antara lain dapat dilihat dari berbagai aspek, aspek yang pertama kebutuhan organisasi, untuk dapat mewujudkannya maka pengelolaan diklat harus disesuaikan dengan tujuan organisasi, yang mana membutuhkan orang-orang yang mampu sesuai dengan jabatannya. Maka melalui diklat diharapkan kebutuhan dan kekurangannya dapat dipenuhi dan diatasi, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Aspek yang kedua dipandang dari sudut kebutuhan pribadi, dimana kebutuhan pribadi merupakan bagian integral dari organisasi, kebutuhan pribadi melengkapi kebutuhan organisasi. Pengembangan pribadi yang diperoleh melalui pengembangan jabatan akan memperkaya dirinya melalui pengembangan karier, dan aspek yang ketiga dari sudut investasi sumber daya manusia, memang banyak investasi yang harus ditanamkan untuk diklat sebagai suatu investasi sumber daya manusia, dan semua orang meyakini akan menuai hasil dikemudian hari, termasuk keuntungan serta perkembangan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka prioritas diklat pada era sekarang ini diarahkan pada program dan kegiatan diklat yang menunjang peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia serta pembinaan dan pematapan program kelembagaan dengan terus melakukan perluasan jangkauan sasaran, pengembangan perangkat diklat, perluasan jaringan kerjasama dengan berbagai

sektor, organisasi profesi, lembaga social masyarakat serta institusi lainnya di dalam dan di luar negeri. Lembaga diklat mempunyai tanggung jawab menyiapkan SDM pengelola dan pelaksana progra\m yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan program KB. Dalam mengelola program kediklatan, lembaga diklat tersebut harus dapat memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perkembangan program, kebutuhan masyarakat, dengan memanfaatkan teknologi sebagai teknologi pembelajaran, keluaran dan produk diklat diupayakan pada peningkatan kualitas, sehingga pengelolaan diklat yang efektif harus ditunjang dengan peningkatan sumber daya manusia, informasi akurat, kurikulum, sarana, metode dan media diklat. Upaya dan aktivitas ini terangkai secara sistematis dalam suatu siklus pengelolaan diklat yang secara umum terdiri dari empat fungsi manajemen yaitu mulai dari perencanaan diklat, pengorganisasian diklat, pelaksanaan diklat sampai dengan evaluasi diklat. Siklus Pengelolaan Diklat ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar. 1. Siklus Pengelolaan Diklat

Gambar diatas menerangkan bahwa pengelolaan diklat adalah sebuah system, dimana satu sama lain saling berkaitan dan siklusnya beraturan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengelolaan diklat yang efektif sangat bergantung pada empat unsur yaitu bagaimana perencanaan diklat dibuat dan dilaksanakan, pengorganisasian yang baik dan kondusif dari berbagai pihak, penyelenggaraan diklat yang sempurna, dan diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi diklat, sehingga semua unsur diatas dapat dilakukan secara sempurna.

Perencanaan pengelolaan diklat merupakan tahapan awal yang menentukan keberhasilan sebuah program diklat, langkah pertama dalam perencanaan pengelolaan diklat adalah peninjauan atau analisis kebutuhan diklat yang bertujuan untuk mencari kesenjangan antara kompetensi yang ada dengan kompetensi SDM yang dibutuhkan. Analisis kebutuhan diklat adalah suatu usaha yang sistematis yang dilakukan untuk mengumpulkan opini atau ide dari berbagai sumber tentang suatu masalah, sistem dan teknologi baru. Berdasarkan berbagai informasi yang diperoleh terhadap hasil kinerja atau keadaan umum suatu institusi dapat diambil beberapa keputusan yang berhubungan dengan peningkatan berbagai komponen yang ada di lembaga itu secara optimal, baik melalui diklat atau yang lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan diklat dapat membantu pimpinan organisasi/institusi/lembaga untuk mengetahui sejauh mana para karyawan telah melakukan optimalisasi terhadap pekerjaan mereka masing-masing dan mengetahui cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu analisis kebutuhan diklat sangat bermanfaat dalam menentukan program diklat, dan hal-hal yang harus dilakukan oleh lembaga diklat

sehingga diklat yang dilaksanakan adalah benar-benar merupakan diklat yang diperlukan dan bermanfaat baik bagi peserta diklat maupun organisasi pengguna jasa diklat.

Langkah kedua dalam perencanaan diklat adalah perumusan tujuan diklat melalui penentuan katagori diklat. Katagori diklat yang dimaksud adalah jenis-jenis diklat yg didapat dari hasil analisis kebutuhan diklat itu disusun berdasarkan katagori diklat yaitu diklat teknis, diklat kepemimpinan atau diklat fungsional. Langkah ketiga perencanaan adalah perumusan program diklat meliputi penyusunan kurikulum berbasis kompetensi yang meliputi proses penyusunan, isi dan sistematika kurikulum, strategy belajar mengajar dan sistem evaluasi yang dipakai. Rancangan pembelajaran dibuat sedemikian rupa sehingga menarik dan memperhatikan pembelajaran berbasis kepada partisipasi peserta dan kelompok, mencari dan mengetahui hal-hal mutakhir dan sedang menjadi topik pembicaraan (*discovery*), Belajar melalui eksperimen (*experimental learning*), Belajar berbasis web-site (*web-site online learning*) dan multi disiplin ilmu.

Tahap kedua dalam pengelolaan diklat adalah pengorganisasian diklat, yaitu kegiatan untuk mensinergikan berbagai komponen, pengelola diklat dengan lintas sektoral, dengan cara mengkoordinasikannya dengan baik sebagai persiapan dalam penyelenggaraan diklat. Kegiatan pengorganisasian diklat dimulai dari bagaimana pengelola diklat dibentuk dan dikukuhkan dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Pusdiklat yang bersangkutan, sehingga masing-masing personel yang terlibat mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya, kegiatan pengorganisasian diklat selanjutnya adalah

mengkoordinasikan berbagai unsure, yang terlibat baik internal maupun eksternal dengan lintas sektoral untuk persiapan penyelenggaraan diklat. Hal yang perlu dikoordinasikan mulai dari criteria peserta, cara pemanggilan peserta, fasilitator dan nara sumber, sarana dan pra sarana diklat, termasuk ketersediaan anggaran.

Tahapan yang ketiga adalah pelaksanaan diklat, yaitu berbagai kegiatan yang merupakan implementasi apa yang sudah direncanakan dan dikoordinasikan, mulai dari pemanggilan peserta disesuaikan dengan prosedur yang berlaku dan melaksanakan proses pembelajaran dengan menggunakan metoda dan media sesuai rancangan. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah: fasilitator yang memiliki kompetensi standar yaitu mampu menguasai kelas, menyajikan materi dengan baik dan menarik, menguasai teknologi pendidikan, mampu berkomunikasi dengan baik, dapat menghidupkan suasana belajar, kaya dengan contoh-contoh, alternatif dan ilustrasi sesuai dengan materi yang diberikan, suasana kelas sangat kondusif dan tidak kaku, siap dengan energizer, alokasi waktu disesuaikan dengan tujuan pengajaran.

Tahap keempat yang merupakan tahapan yang teramat penting dalam pengelolaan diklat adalah melakukan evaluasi terhadap peserta dari segi wawasan, perilaku dan sikap serta keterampilan, fasilitator dan penyelenggaraan, serta evaluasi pasca pelatihan untuk memantau pemanfaatan tenaga yang sudah dilatih serta melihat efek, dampak diklat terhadap kinerja SDM yang sudah dilatih serta dampak kinerja SDM terhadap kemajuan operasional program. Panduan yang dijadikan ukuran dalam pelaksanaan evaluasi keberhasilan diklat bersumber pada dokumen perencanaan diklat, yang memegang peranan sangat penting dalam

penyelenggaraan program diklat dan penyelenggaraan program institusi yang bersangkutan, karena dapat mempermudah aspek pengendalian program. Tanpa perencanaan maka tidak ada alat ukur yang jelas, baik alat ukur dalam input, proses maupun dalam output kegiatan diklat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Adapun kedua manfaat itu dapat dipaparkan sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperkaya wawasan berpikir, terutama dalam memperluas dan memperdalam kajian yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan program diklat.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada stakeholder yaitu penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pengelola diklat dalam menentukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan pengelolaan sebuah diklat atau program diklat.
- b. Bagi Peneliti dapat memahami lebih dalam dan luas konsep – konsep mutu diklat, dan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan diklat.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan keberhasilan program diklat.