

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian akan mengangkat judul “Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan di Sekretariat Jendral DPD RI”. Dalam penelitian perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Terdapat lima penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan antara lain:

1. Penelitian pertama Berjudul Efektivitas Program Pelatihan Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Maluku Utara oleh Roy Arisandy Djabar, Arie Junus Rorong, dan Helly Kolondam. (2020). Jurnal Administrasi Publik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan program pelatihan pegawai belum sepenuhnya efektif karena untuk pegawai yang memiliki semangat dan kemauan untuk mengikuti pelatihan terlihat memiliki reaksi yang baik dan untuk pegawai yang memiliki anggapan pelatihan hanyalah suatu program kerja yang harus direalisasikan menunjukkan reaksi yang kurang baik.

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. persamaan dalam penelitian ini sama-sama melakukan penelitian tentang efektivitas program pelatihan yang dimana hanya saja berbeda fokus lokasi pada penelitian.

2. Penelitian Kedua Berjudul Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang oleh Dicky Sulistiya Harta Wijaya dan Syifa Pramudita Faddila. (2023). OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen. e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa program pelatihan dan pengembangan pada kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Magelang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan juga dapat mengambil keputusan secara tepat. Dengan mengikutinya program pelatihan dan pengembangan tersebut karyawan menjadi lebih teliti dalam bekerja, karena mereka juga mengedepankan kinerja yang nantinya dapat

membuat jenjang karirnya lebih baik lagi. Dan juga bagi karyawan yang berada di divisi pelayanan mampu meningkatkan performanya dalam melayani konsumen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan skripsi diatas mengukur Efektivitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sedangkan peneliti berfokus pada Efektivita Program Pendidikan dan Pelatihan.

3. Penelitian ketiga berjudul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau oleh Syarifah Afriza Aria Sandy,Zulfadil, Raden Lestari Garnasih. (2019). Jurnal Ekonomi KIAT. e-ISSN 2597-7393.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pendidikan dan pelatihan efektif karena mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menggambarkan bahwa pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan persyaratan pekerjaan sebagai pegawai Sekretariat Provinsi Riau. Pendidikan dan pelatihan teknis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pelatihan teknis mampu meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan bagi pegawai negeri sipil, yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Provinsi Riau. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan teknis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan Perbedaan skripsi diatas mengukur Efektivitas Program pendidikan dan pelatihan dalam Meningkatkan kinerja pegawai sedangkan peneliti berfokus pada Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan.

4. Penelitian Keempat Berjudul Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo Oleh Firza Ulynuha Amalia. (2023). Niqosiya: Journal of Economics and Business Research. P-ISSN: 2798-6373, E-ISSN: 2807-7660.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa program LKP Saraswati dapat dikatakan sudah cukup efektif. Efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh LKP Saraswati sudah cukup efektif. Dari Segi kualitas dan kuantitas peserta sudah baik. Akan tetapi dari segi pemanfaatan waktu kurang efektif sebab kehadiran peserta yang tidak menentu dan dapat menyebabkan keterampilan peserta kurang efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan Perbedaan skripsi diatas mengukur Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia sedangkan peneliti berfokus pada Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan.

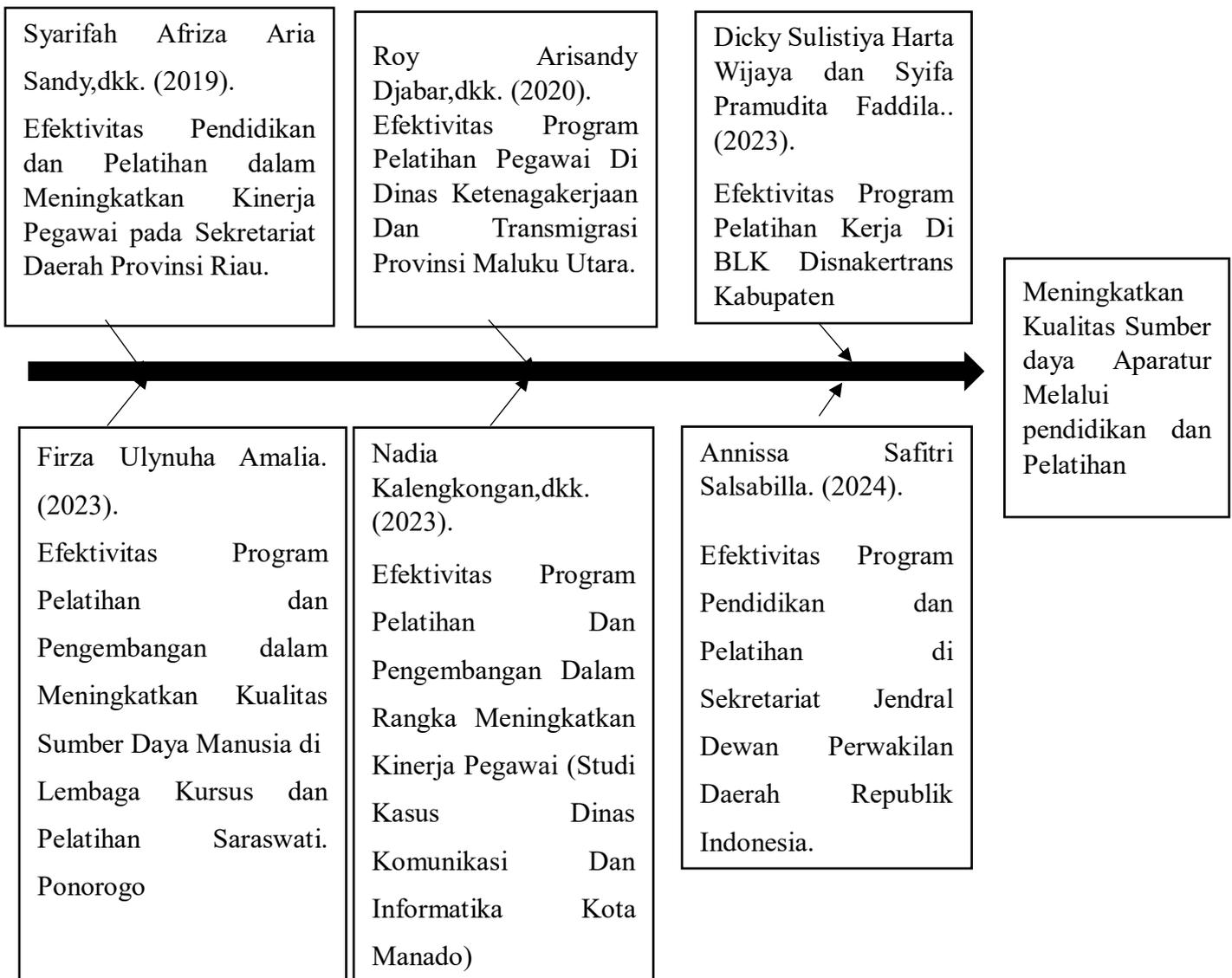
5. Penelitian kelima berjudul Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado) oleh Nadia Kalengkongan, Victor P K Lengkong, Regina Trifena Saerang. 2023. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. ISSN 2303-1174.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Kominfo Kota Manado sudah dapat meningkatkan kinerja dari pegawai meskipun belum terlalu efektif peningkatannya, hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor-faktor penghambat yang ada seperti keterbatasan dana anggaran sampai dengan masalah birokrasi. Perlu adanya perubahan dalam pembawaan materi, sebaiknya pembawaan materi tidak hanya sebatas materi dan teori tetapi lebih kepada praktek kerja sehingga pegawai dapat lebih mudah

memahami dan mengimplementasikannya, selain itu hal ini juga dapat menurunkan tingkat kejenuhan dari peserta diklat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan Perbedaan skripsi diatas mengukur Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan kinerja pegawai sedangkan peneliti berfokus pada Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan.

**Gambar 2.1 Diagram Fishbone**



Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada yaitu penelitian yang akan

dilakukan berfokus pada capaian efektivitas program pendidikan dan pelatihan di sekretariat jendral dewan perwakilan daerah republik indonesia.

## **2.2 Kajian Teori**

Kajian ini penulis akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian. Teori-teori yang akan penulis bahas yaitu mengenai efektivitas program, pendidikan dan pelatihan. Refrensi yang digunakan adalah refrensi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

### **2.2.1 Efektivitas Program**

#### **2.2.1.1 Pengertian Efektivitas**

Efektivitas berasal dari bahas inggris dari kata dasar “effective” artinya ada efeknya, manjur, dapat membawa hasil, mulai berlaku.

Menurut pendapat Mahmudi (2015:86) mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil). Suatu organisasi, program, atau kegiatan dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan spending Wisely.

Menurut Stephen P. Robbins dalam inayatur (2020), menjelaskan bahwa efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Artinya, suatu efektivitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian organisasi dimana semakin medekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya

Dalam konteks ini, efektivitas merujuk kepada siklus input, proses, dan output yang mencerminkan hasil organisasi, program, atau kegiatan. Ini menilai sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) tercapai dan apakah organisasi berhasil mencapai tujuan dan targetnya. Ini berarti bahwa fokus pada efektivitas adalah mencapai hasil atau tujuan tertentu. Berbagai pandangan menunjukkan bahwa konsep efektivitas bervariasi tergantung pada disiplin ilmu yang digunakan, namun pada akhirnya bertujuan mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara umum, efektivitas

sering dikaitkan dengan efisiensi meskipun keduanya memiliki arti yang berbeda. Sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut Mahmudi dalam rahayu (2022) Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

### **2.2.1.2 Pengertian Program**

Kayatomo dalam Rukmana (2013:36) mendefinisikan program sebagai rangkaian aktivitas yang mempunyai saat permulaan yang harus dilaksanakan serta diselesaikan untuk mendapat suatu tujuan. Menurut Charles O. Jones dalam Suryana (2019) ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:

1. Pengorganisasian

Struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

2. Interpretasi

Para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

3. Penerapan atau aplikasi

Perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

Menurut Makmur dalam Rahayu (2019) efektivitas program merupakan penilaian terhadap tingkat kesesuaian program berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan, kemudian dibandingkan dengan pencapaian hasil program

Selanjutnya mengukur efektivitas menurut Budiani (dalam Andriani, 2021) yaitu mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel seperti di bawah ini :

1. Ketetapan Sasaran Program yaitu sejauh mana keberhasilan peserta program sesuai dengan tepat sasaran yang telah ditentukan.
2. Sosialisasi Program yaitu kemampuan penyelenggara program dalam melakukan sosialisasi program sehingga informasi mengenai.
3. Pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat pada umumnya dan sasaran peserta program pada khususnya.
4. Pencapaian Tujuan Program yaitu sejauhmana kesesuaian antara hasil dengan tujuan program yang telah ditetapkan.
5. Pemantauan Program yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian terhadap peserta program.

Menurut Primahendra dalam Wulandari (2018:9) Pelaksanaan program merupakan sebuah sistem yang bekerja dengan adanya berbagai dukungan seperti sarana prasarana, pendanaan, partisipasi sasaran, keaktifan peserta program, serta adanya timbal balik dengan pihak pelaksana. Pemanfaatan dukungan secara maksimal akan berimplikasi pada dampak positif bagi sasaran setelah dilaksanakan program. Program dikatakan efektif apabila memenuhi tujuan yang telah ditetapkan serta menggunakan sumber daya yang ada secara maksimal untuk mendukung pelaksanaan program.

Menurut Sutrisno dalam Andhini (2024) ada beberapa indikator yang harus dilihat dalam memahami efektivitas dari kegiatan pelatihan, yaitu:

1. Pemahaman Program

Mengenai paham suatu program, yaitu memiliki penjelasan bagaimana suatu pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, dapat diterima dengan mudah, dan paham akan hal pelatihan itu. Intinya adalah pada pelaksanaan pelatihan kedepannya dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

## 2. Ketepatan Sasaran

Dengan tepat sasaran ini membutuhkan verifikasi langsung dalam tersedianya pelatihan yang akan dilaksanakan. Dalam Pelatihan ini dapat diberi nilai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika suatu pelatihan dikatakan efektif dan efisien maka pelatihan tersebut berhasil dikatakan tepat sasarnya yang mana sudah direncanakan sebelumnya.

## 3. Ketepatan Waktu

Dalam ketepatan waktu ini dapat dinilai ketika pelatihan tersebut efektif jika dalam pelaksanaannya pelatihan tersebut telah berhasil sesuai dengan aturan waktu yang berlaku. Jika pelatihan tersebut semakin tepat pada proses pelaksanaan yang dilakukan, maka hal ini juga semakin efektif pelatihan tersebut terealisasi.

## 4. Tercapainya Tujuan

Pada indikator tercapainya tujuan dapat dinilai dengan cara mengukur suatu keefektifan pada pelatihan dengan cara mengetahui akan tujuan yang bisa ditetapkan sebelumnya dan tujuan tersebut dapat tercapai. Jika semakin besar manfaat dari pelatihan itu berlangsung maka semakin efektif pula tujuan yang telah dicapai.

## 5. Perubahan Yang Nyata

Indikator pada perubahan nyata ini dapat diukur dari aturan yang ditetapkan sebelumnya dan dapat diaplikasikan dengan baik yang dapat dibuktikan dengan perubahan setelah pelatihan itu dilaksanakan. Maka dari perubahan itu dapat dikategorikan menjadi perubahan positif atau perubahan negatif.

### **2.2.2 Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Suwatno dalam Fitriani (2021) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan

menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. (Fitriani, 2021)

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi di dunia kerja.

Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja Seorang pegawai. Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini akan diuraikan pendapat ahli tentang pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. (Harsono;2011:162).

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu.

Program pendidikan dan pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka.

Diklat Pegawai negeri adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri (SANRI Dalam Harsono;2011:162)

### **2.2.3 Metode Pelatihan**

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*) dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).

#### **a. Pre-Servive Training (Pelatihan Pra Jabatan)**

Sebelum pegawai menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, pegawai tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau "*pre-service training*". Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para

pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

b. *In-Service Training* (Pelatihan dalam Jabatan).

Pelatihan ini ditunjukkan kepada pegawai yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*in-service training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).

Menurut Nitisemito (2007: 86) memberikan pengertian tentang pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

Adapun jenis diklat yang dimaksud adalah :

- a. Diklat Fungsional adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan Fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.
- b. Diklat Teknis adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang jenis dan diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan instansi teknis yang bersangkutan.

Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam sebuah instansi adalah :

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan serta sikap pegawai yang menjadi objek dari diklat
- b. Menciptakan visi dan dinamika pola berpikir yang sama dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

- c. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik.
- d. Membina karir pegawai negeri sipil.
- e. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa .
- f. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Sedangkan sasaran pendidikan dan pelatihan PNS adalah terwujudnya aparatur pemerintahan yang memiliki kemampuan ataupun karakteristik yang semestinya dimiliki aparat yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan berdasarkan kompetensi tugas dan jabatan yang akan diembannya, sasaran lain dari diklat adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

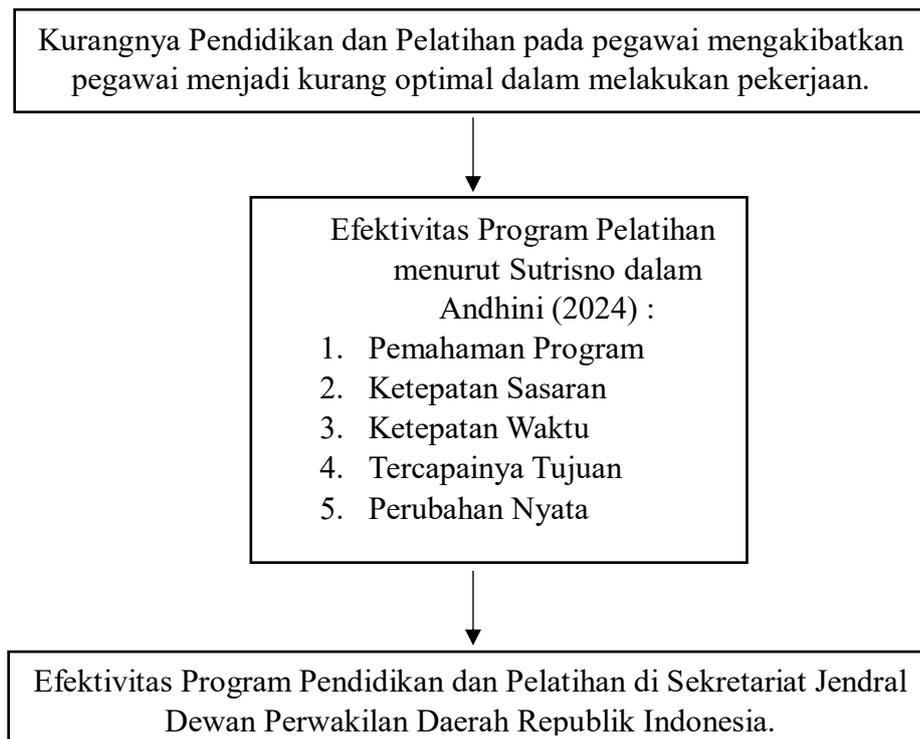
### **2.3 Kerangka Berfikir**

Kerangka Berfikir adalah proses berpikir peneliti sebagai dasar pemikiran untuk memperkuat fokus Latar Belakang penelitian. Dalam penelitian kualitatif diperlukan landasan penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu, diperlukan kerangka berfikir untuk pengembangan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut untuk menjelaskan konteks penelitian

Sumber daya manusia aparatur setiap organisasi atau instansi pemerintah harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya. Kesesuaian kompetensi yang dimiliki terhadap tugas pegawai akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Pelatihan menjadi wadah bagi para pegawai mengembangkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan (diklat). Pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dalam organisasi memberikan manfaat yang besar bagi peserta pelatihan. Salah satu

manfaat yang didapatkan dari diklat adalah dapat mengembangkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Pelatihan sangat diperlukan bagi sumber daya manusia, sebagai upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang siap untuk menghadapi pekerjaan yang dianggap belum dikuasai oleh sumber daya manusia tersebut. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab kerja, sehingga sumber daya manusia atau tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien yang akan memberikan dampak baik bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi sumber daya manusia itu sendiri. Secara Skematis kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Kerangka Berfikir**



Dengan adanya permasalahan diatas, dapat dianalisis dengan pandangan Sutrisno. sebagai berikut :

1. Pemahaman Program, ketika program dijalankan dapat dengan mudah diterima dan dipahami oleh semua pihak yang terlobat dalam kegiatan program.

2. Ketepatan Sasaran, suatu program dikatakan efektif jika program sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu dalam hal ini suatu program dikatakan efektif apabila pelaksanaan program sesuai dengan aturan waktu.
4. Tercapainya Tujuan, Semakin banyak memberikan manfaat dapat dikatakan efektif apabila tujuan telah tercapai.
5. Perubahan Nyata, aturan yang telah ditetapkan sejak awal dapat direalisasikan dengan baik sesuai dengan rencana.