

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdapat pada pasal 1 adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut dibutuhkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, konsisten, bertanggung jawab, berorientasi pada masa depan dan kemampuan dalam penyelenggaraan dan pembangunan negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peran yang sangat besar dalam penyelenggaraan pemerintah. Salah satu instrumen dalam meningkatkan kualitas pegawai negeri sipil adalah dengan melakukan pelatihan. Tujuan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan (Miftah Thoha,2010: 38).

Efektivitas pelatihan yaitu hasil akhir dari pelatihan yang dilaksanakan berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta sehingga dapat bekerja lebih baik. Efektivitas pelatihan

merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita-citakan. Oleh karena itu pelatihan efektif jika pelatihan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan perubahan sikap yang lebih baik. Efektivitas Pelatihan harus memiliki beberapa jenis, bahwa pegawai harus mengerti peran dan tanggung jawab pekerjaan, memenuhi kebutuhan pegawai, memberikan umpan balik yang positif, kepuasan pegawai, motivasi, pengetahuan, biaya dan waktu. Menurut The Liang Gie (dalam Yunita Wulandari,2015: 261) mengemukakan bahwa Efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan dari tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sumber daya manusia dalam usaha guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pada program pelatihan, peserta merupakan salah satu unsur yang penting dalam program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai oleh pihak instansi dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas pegawai, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan baik teknik maupun non teknik kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing (Suwatno dan Donni Juni Priansa,2011: 34).

Trainer merupakan peranan yang penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan dan terhadap perubahan organisasi. Seorang *trainer* mempunyai pengaruh yang besar terhadap peserta pelatihan. *Trainer* sebagai komunikator atau narasumber dalam pelaksanaan

pelatihan ini memberikan peranan dalam memberikan pelatihan. *Trainer* atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada pegawai (Hasibuan dalam Ami Vintya Permatasari, 2012: 31).

Sarana prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan. Sarana prasarana merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama dan pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan atau pelatihan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja (Moenir dalam Dewi Anggraeni, 2014: 8). Pengertian sarana prasarana utama disini adalah mencakup antara lain: tanah, gedung, ruang pelatihan. Sedangkan peralatan mengajar seperti kursi, meja, alat peraga, dan media belajar dan lain sebagainya.

Materi pelatihan merupakan segala hal yang bersifat fisik, intelektual dan emosional yang diberikan selama pelatihan (Raymond A. Noe dalam Yunita Wulandari, 2011: 23). Sesuatu hal yang mendasar dalam menentukan materi yang dirancang dalam sebuah program pelatihan yaitu apakah materi yang akan diberikan oleh pelatih merupakan suatu hal yang bersifat pengaruh atau tidak dengan program yang sedang dilaksanakan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora dalam Yunita Wulandari, 2015: 261). Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Fokus

kegiatannya untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang maupun dimasa mendatang. Pelatihan akan efektif jika berdasarkan dorongan untuk berubah kearah yang lebih baik atau untuk pencapaian yang lebih dari sebelumnya. Pelatihan juga dinilai akan efektif apabila dijadikan sebagai upaya untuk merespon perubahan realitas eksternal yang sedang berubah. Misalnya pelatihan untuk meningkatkan *skill* teknis karena pelayanan, intinya setiap perubahan eksternal terjadi tentu akan berpengaruh juga terhadap tingkat internal organisasi.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka antara lain Lemabaga Eksekutif, Lembaga legislatif, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Badan dan Kantor.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang baik terhadap Pegawai Sipil Negara. Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 29 Tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsinya, dimana pada pasal 3 dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas membantu Bupati untuk perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian dukungan atas

penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian dan pelaksanaan tugas serta pelaksanaan tugas lainnya.

Namun berdasarkan observasi dilapangan, ditemukan beberapa kasus yang terjadi terkait masalah efektivitas pada pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari laporan pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka. Secara umum hasil dari laporan pelaksanaan pelatihan dibawah ini:

Tabel I.1 Data Pelaksanaan Pelatihan yang di selenggarakan pada tahun 2014 s.d 2016.

No	Tahun	Tanggal	Jenis Pelatihan	Peserta
1	2014	06 Mei s.d 23 Mei 2014	Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Administrasi Keuangan Desa Kabupaten Bangka.	55 Orang
		17 Juni s.d 27 Juni 2014	Pendidikan dan Pelatihan Pejabat Penatausahaan Keuangan Kabupaten Bangka.	40 Orang
		04 November s.d 06 November 2014	Sosialisasi Tindak Pidana Korupsi (TIPIKOR) Bagi Aparatur Pemerintah Kabupaten Bangka.	75 Orang
		25 November s.d 29 November 2014	Pendidikan dan Pengendalian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kabupaten Bangka.	51 Orang
2	2015	04 Mei s.d 07 Mei 2015	Pendidikan dan Pelatihan Kapasitas Penyuluh Pertanian Kabupaten Bangka.	30 Orang
3	2016	12 April s.d 18 April 2016	Pendidikan dan Pelatihan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis AkruaI Kabupaten Bangka.	75 Orang
		25 Juli s.d 30 Juli 2016	Pelatihan Sakip dan Penyuluhan Lakin Kabupaten Bangka.	66 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), 2016

Berdasarkan tabel I.1 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2014 melaksanakan Pelatihan sebanyak 4 kali dengan jumlah peserta 221 orang, pada tahun 2015 melaksanakan pelatihan sebanyak 1 kali dengan jumlah peserta 30 orang dan pada tahun 2016 melaksanakan pelatihan sebanyak 2 kali dengan jumlah peserta 141 orang. Hal ini dilakukan dengan

tujuan meningkatkan pengembangan untuk penyelesaian tanggung jawab dimasa yang akan datang.

Dapat dilihat dari tabel I.1 pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mengalami penurunan. Mulai dari tahun 2014 pelaksanaan pelatihan sebanyak 4(empat) kali, namun pada tahun selanjutnya 2015 hanya melaksanakan pelatihan 1(satu) kali walaupun pada tahun 2016 mengalami penambahan 1(satu) kali pelatihan. Secara keseluruhan pelatihan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mengalami penurunan pada setiap tahunnya dan tidak efektifnya pelaksanaan pelatihan yang hanya beberapa kali dilaksanakan dalam waktu 1 (satu) tahun, semestinya pelatihan dilakukan lebih sering setidaknya 1(satu) bulan 1(satu) kali pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dimasa sekarang dan di masa yang akan datang. Selain itu, Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan sebenarnya dalam 1(satu) tahun mengajukan beberapa program pelatihan tetapi dari Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menolak atau memangkas program pelatihan tersebut dikarenakan anggaran yang tidak sesuai ditambah lagi pada beberapa tahun ini keuangan di Indonesia sedang susah atau lemah.

Berikut data peserta pelatihan yang diselenggarakan dalam waktu 3 (tiga) tahun:

Tabel I.2 Data Peserta Pelatihan (Instansi, UPTD dan Bagian) pada 2014 s.d 2016.

No	Tahun	Total Pelatihan	Peserta Instansi	Total Intansi
1	2014	4 kali	54	75
2	2015	1 kali	1	81
3	2016	2kali	68	128

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 2016

Berdasarkan tabel 1.2 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 2014 melaksanakan pelatihan sebanyak 4 kali dengan peserta 54 instansi dari total seluruhnya 75 instansi, tahun 2015 melaksanakan pelatihan sebanyak 1 kali dengan peserta 1 intansi dari total seluruhnya 81 instansi dan pada tahun 2016 melaksanakan pelatihan sebanyak 2 kali dengan peserta sebanyak 68 instansi dari total seluruhnya 128 instansi termasuk UPTD dan Bagian Sekretariat Daerah.

Dalam waktu 3(tiga) tahun Badan Kepegawaian dan Pelatihan hanya beberapa kali melakukan pelatihan bahkan pada tahun 2015 hanya melakukan satu kali pelatihan dengan satu instansi yang menjadi peserta sehingga banyak instansi pemerintahan yang tidak mengikuti palatihan.

Berikut data instansi sebagai peserta yang tidak pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka dalam waktu 3 (tiga) tahun :

Tabel I.3 data Instansi, UPTD dan Bagian Sekretariat yang tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pada tahun 2014 s.d 2016.

No	Tahun	Instansi
1	2014	21
2	2015	80
3	2016	60

Sumber : diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel I.3 pada tahun 2014 sebanyak 21 instansi yang tidak mengikuti pelatihan, tahun 2015 sebanyak 80 instansi yang tidak mengikuti pelatihan, dan tahun 2016 sebanyak 60 instansi termasuk UPTD dan Bagian Sekretariat Daerah yang tidak mengikuti pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tidak efektif karena masih ada Instansi, UPTD dan Bagian Sekretariat yang tidak pernah mengikuti pelatihan selama 3(tiga) tahun ini karena tidak sesuai dengan anggaran yang dipaparkan dan tidak lolos seleksi sebagai peserta atau dengan kebutuhan pelatihan. Kenyataannya jauh berbeda dengan misi yang mencerminkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka sebagaimana yang dimaksud adalah “Meningkatkan pelaksanaan pengembangan, penempatan dan kesejahteraan pegawai serta pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya”.

Trainer adalah seseorang yang diberi tugas, wewenang dan hak penuh untuk melaksanakan pelatihan kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai yang pernah mengikuti pelatihan bahwa terdapat kurangnya pelatih yang ahli atau cakap dalam mentransfer atau memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta pelatihan sehingga sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, terdapat pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif, jadi pelatih hanya pintar dan ahli untuk dirinya sendiri. Selain

itu, tidak tersedianya pelatih tetap yang dimiliki Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sehingga harus meminjam pelatih sebagai narasumber dari berbagai instansi tergantung dengan materi dan jenis pelatihannya.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai penyelenggara pelatihan tentunya memiliki sarana prasarana sebagai *fasilitato ryang* berperan penting terhadap efektivitas pelatihan. Namun berdasarkan hasil observasi dilapangan,ditemukan kasus yang dengan sarana prasarana yang digunakan yaitu gedung “Diklat Kabupaten Bangka” inidak terawat serta memiliki standar kelayakan yang kurang.

Berikut gambaran umum sarana prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Pendidikan yaitu Gedung Diklat Kabupaten Bangka :

Gambar I.1 Ruang Pelatihan.



Sumber: Diolah Peneliti,2016

Berdasarkan gambar I.1 merupakan ruangan pelatihan yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi sarana prasarana paling utama dalam pelaksanaan pelatihan. Pelatihan akan berjalan efektif menggunakan ruangan yang lengkap dengan fasilitas pendukung, antara

lain : kursi dan meja belajar, *Air Conditioner (AC)*, infokus, papan tulis, *sound system* dll. Namun berdasarkan pengamatan dilapangan ruang pelatihan yang di sediakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tidak memiliki fasilitas alat yang lengkap untuk menunjang efektifnya suatu pelatihan. Ruang pelatihan ini tidak memiliki kursi dan meja belajar, infokus, papan tulis, *Air Conditioner (AC)*, *sound system* dll.

Gambar I.2 Aula



Sumber: Diolah Peneliti, 2016

Berdasarkan gambar I.2 merupakan salah satu sarana prasarana yang disediakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk menunjang berjalannya pelatihan. Terlihat aula yang disediakan sangat tidak terawat, warna cat yang sudah memudar dan banyak langit-langit atap yang bocor dan rusak.

Gambar I.3 Asrama

Sumber : Diolah Peneliti, 2016

Berdasarkan gambar I.3 merupakan Asrama para peserta pelatihan yang seharusnya tertata rapi dan bersih untuk memberikan kenyamanan pada peserta untuk menginap. Namun, kenyataannya sangat tidak bersih, tidak rapi dan tidak layak. Pada asrama ini berantakan dan tidak beraturan, tempat tidur tidak lengkap dan lemari juga tidak lengkap. Selain itu, kondisi dari luar asrama terlihat pada jendela kamar banyak kaca jendela yang sudah hilang dan pecah.

Gambar I.4 Musholah

Sumber: Diolah Peneliti,2016

Berdasarkan gambar I.4 merupakan salah satu sarana prasarana yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan bagi peserta muslim untuk melaksanakan ibadah disela-sela waktu pelaksanaan pelatihan.

Terlihat dari luar musholah warna cat yang sudah pudar, air di musholah tidak ada dan dalam musholah sangat berdebu dan tidak bersih.

Gambar I.5 Toilet



sumber : Diolah Peneliti, 2016

Berdasarkan gambar I.5 merupakan salah satu sarana prasarana penting dalam pelaksanaan pelatihan. Toilet umum yang layak memiliki pintu, air, tempat penampungan air dll. Namun pada gedung diklat ini toilet memiliki beberapa pintu yang sudah rusak, tidak ada air dikarenakan tempat penampungan air yang sudah rusak, lantai kotor dan rusak.

Setelah mengetahui kasus peserta pelatihan, pelatih (*trainer*) dan sarana prasarana, terakhir adalah kasus materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Dalam lembaga pelatihan tentu sudah tersedia materi untuk berbagai pelatihan. Namun berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai terdapat masalah pada materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta atau materi yang di berikan tidak cocok dengan setiap situasi. Karena, materi yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada agar isi pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta pelatihan.

Dari uraian diatas bahwa belum optimalnya efektivitas pelatihan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang diduga disebabkan oleh peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana dan materi pelatihan. Untuk meneliti lebih lanjut berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang menyangkut Peserta Pelatihan, *Trainer*, Sarana Prasarana Pelatihan dan Materi Pelatihan dalam menilai Efektivitas Pelatihan suatu instansi atau organisasi sehingga penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Peserta Pelatihan, *Trainer*, Sarana Prasarana Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penelitian dari latar belakang yang ada maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran peserta pelatihan, *trianer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?
2. Bagaimana pengaruh peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?
3. Bagaimana pengaruh *trainer* terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?

4. Bagaimana pengaruh sarana prasarana pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?
5. Bagaimana pengaruh materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?
6. Bagaimana pengaruh peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan dan materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah memberikan ruang lingkup agar pembahasan masalah tidak terlalu luas dan lebih fokus. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian ini mengenai Peserta Pelatihan, *Trainer*, Sarana Prasarana Pelatihan, Materi Pelatihan dan Efektivitas Pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
2. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *trainer* terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka secara parsial.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka secara parsial.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan terhadap efektivitas pelatihan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan, peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan serta pengaruhnya dalam instansi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Bangka dan instansi lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi penilaian peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi-instansi pemerintahan dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan dan efektivitas pelatihan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASARAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang peserta pelatihan, *trainer*, sarana prasarana pelatihan, materi pelatihan, teori tentang efektivitas pelatihan serta teori tentang manajemen yang berisi penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan ukuran variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain: gambaran umum tentang instansi, penyajian data serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa mendatang.

