

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus mampu melayani secara profesional, adil dan tanpa membedakan. Lembaga pemerintah sebagai penyelenggara pemilihan umum di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 2017 terdiri dari Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilu dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu. Untuk mewujudkan hasil pemilu yang berkualitas ditentukan dari kualitas penyelenggaranya.

Komisi Pemilihan Umum sebagai salah satu penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri, yang terdiri dari dua unsur yaitu komisioner dan sekretariat yang memiliki fungsi masing-masing. Sebagaimana diatur dalam Peraturan KPU Nomor 22 tahun 2008 yang mengatur susunan organisasi dan tata kerja Sekretariat KPU mulai dari pusat sampai KPU Kab/Kota. Dimana pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing demi mencapai tujuan namun tidak bertentangan dengan hukum, aturan moral maupun etika organisasi. Maka dibutuhkan manajemen untuk mengelola dan mengimplementasikan program-program yang sudah dibuat dengan efektif efisien dengan melibatkan pegawai sebagai sumber dayanya.

Sebagai wujud dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia

dalam suatu organisasi maka dilaksanakan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai dibidangnya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101/2000 membahas tentang pendidikan dan latihan yang dilaksanakan sebagai seorang PNS, agar mampu melaksanakan tugas secara profesional, berkualitas dan mempunyai kapabilitas yang tinggi sesuai dengan norma dan etika sebagai PNS. Tujuan dari dilaksanakan diklat tersebut adalah memenuhi kebutuhan KPU untuk memperoleh pegawai yang berkualitas sebagai pelaksana penyelenggara pemilihan umum.

Bentuk pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh KPU antara lain Pengembangan E-Government seperti dalam 1. Bidang Keuangan, Sistem Akuntansi Keuangan Pengguna Anggaran (SAKPA), Aplikasi Surat Perintah Membayar (SPM), Surat Permohonan Pembayaran (SPP), Aplikasi Gaji Pokok Pegawai (GPP), dengan tujuan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi dibidang keuangan. 2. Bidang Umum, Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN), Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD), Sistem Informasi Monitoring Keuangan (SIMONIKA), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) agar terlaksanakan inventarisasi aset/barang milik negara dan arsip-arsip kepegawaian tertata dengan baik. 3. Aplikasi Bidang SDM, Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian (SIADKA) menjadi Sistem Informasi Penyelenggara Pemilu (SIPP). 4. Aplikasi Bidang Perencanaan yaitu Aplikasi Rencana Kerja Anggaran

(RENJA).5.Aplikasi Tahapan Pemilu, Sistem Informasi Pendaftaran Partai Politik (SIPOL), Sistem Informasi Daftar Pemilih (SIDALIH), Sistem Informasi Pencalonan Anggota DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dan DPD (SILON) , Sistem Informasi Logistik (Silog), Sistem Informasi Penghitungan Suara (SITUNG) agar terlaksananya tahapan penyelenggaraan pemilu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (KPU RI, 2019) .

Profesionalitas akan timbul dalam diri pekerja atau pegawai jika ada kesinambungan antara sebuah pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Dalam pendidikan dan pelatihan merupakan wadah untuk mengasah kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Febriyana Tri Achyani, Frans Gana, and Petrus Kase (2005), dalam jurnal *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas Sekretariat KPU dinilai belum sesuai dengan hasil yang diharapkan maka dibutuhkan pelatihan secara intensif agar terjalinnya hubungan yang efektif dalam pelaksanaan kerja antara komisioner dan Sekretariat KPU. Maka Febriyana, dkk menyarankan bahwa dibutuhkannya pengembangan SDM melalui diklat dan pelatihan untuk pegawai Sekretariat KPU.¹ Diklat KPU dilaksanakan berupa diklat teknis bidang hukum, diklat teknis bidang logistik, diklat teknis bidang umum, dan

¹Febriyana Tri Achyani, Frans Gana, and Petrus Kase, "Efektivitas Hubungan Kerja Komisioner Dengan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Timur," *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* Vol 19, no. 1 Mei 2015 (2015): 56.

berbagai bidang lain yang ada pada Sekretariat KPU. Diklat dibutuhkan untuk meningkatkan berbagai kemampuan dan kualitas setiap individu atau pun organisasi. Analisis kebutuhan penelitian adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi dan tantangan dimasa mendatang yang harus dihadapi dan dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

Ikhvan Fuady, Ritha F Dalimunthe, and Elisabet Siahaan (2017), selain pendidikan dan latihan peningkatan dalam meningkatkan kompetensi pegawai sebagai penyelenggara pemilu dapat melalui lingkungan kerja, motivasi kerja secara individu dan kelompok mampu meningkatkan kinerja PNS Sekretariat KPU.² Penelitian Christoper Giovani Tarigan and M Arif Nasution (2014) membahas pengembangan potensi yang ada pada masing-masing pegawai sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan disamping motivasi, jaminan kesejahteraan pegawai, tunjangan-tunjangan dan perhatian masalah sosial lainnya.³ Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang maksimal dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Maka untuk meningkatkan sumber daya pegawai yang ada di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman maka Komisi Pemilihan Umum RI, KPU Provinsi, KPU Kabupaten/Kota dapat melaksanakan pendidikan dan latihan secara terencana, terarah dan berkelanjutan.

²Ikhvan Fuady, Ritha F Dalimunthe, and Elisabet Siahaan, "Performance Improvement Model of Civil Servant at General Election Commission," *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)* Vol 81 (2017): 112.

³Christoper Giovani Tarigan and M Arif Nasution, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2, no. 2 (2014) (2014): 147–148.

Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar (2018) berjudul "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung", menjelaskan bahwa sejalan dengan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dibarengi dengan peningkatan kemampuan dan pembangunan karakter pegawai itu sendiri.⁴ Hal ini dimaksudkan supaya penempatan pegawai sejalan dengan kompetensi dengan bidang dan jabatannya (*the right man on the right place*), hingga sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang optimal, baik dari segi pengetahuan, keahlian ataupun perilaku yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah fungsi manajemen SDM yang harus dilaksanakan. Pengembangan SDM pegawai dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan.⁵ Teori ini didukung oleh teori Edwin B. Flippo dalam Hamalik menyatakan pelatihan dan diklat mengarah pada *personality* atau pribadi pegawai yang bekerja setelah melakukan diklat dan pelatihan.⁶ Teori ini berpendapat bahwa perubahan akan terjadi dalam diri pegawai secara pribadi dalam menyikapi dan menghadapi pekerjaan yang akan menunjukkan dampak yang memberikan keuntungan terhadap hasil kerja.

Untuk memperoleh hasil kerja secara maksimal melalui pendidikan

⁴Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar, "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung," *Jurnal Administrasi Negara* Vol 24, no. 1 (2018): 30.

⁵ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 21–23.

⁶Oemer Hamalik, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* (Bandung: Y.P, 2000), 26.

dan pelatihan maka pegawai tersebut mampu memprediksi atau memperkirakan permasalahan yang akan muncul dalam pekerjaannya. Maka dibutuhkan analisis pendidikan dan latihan sebagai suatu langkah untuk melihat permasalahan.⁷ Jalan untuk melihat permasalahan yang ada di KPU Kab. Pasamana maka penulis melakukan penelitian awal terhadap beberapa orang pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman pada tanggal 28 September 2020 dan penulis dapat menyimpulkan bahwa diklat yang diikuti oleh pegawai tersebut kurang maksimal dalam penyediaan waktu atau lama diklat dilaksanakan, sehingga pegawai sulit dalam memahami materi yang banyak dengan waktu yang singkat. Kemudian pada bimtek kehumasan yang tidak dilaksanakan praktek secara langsung membuat peserta bimtek kurang memahami materi secara baik dan mendalam. Diklat dan bimtek ini seharusnya memberikan kesempatan yang luas dan sama bagi kepala sub bagian maupun kepada staf yang ada di KPU tersebut tidak hanya untuk tingkat pejabat saja karena pelaksana atau operator dalam pelaksanaan tugas ini adalah staf pada masing-masing sub bagian. Evaluasi terkait diklat dan bimtek belum pernah dilakukan oleh pejabat atau atasan langsung yang berwenang mengenai kegiatan maupun keterampilan pegawai yang telah mengikuti diklat dan bimtek tersebut.

Dari beberapa kajian ilmiah sebelumnya menjadikan pengembangan SDM merupakan hal yang sangat pokok. Untuk menentukan kemajuan

⁷Rivai Veithzal & Juavani Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ,Dari Teori Ke Praktik* , Kedua. (Kota Depok: Rajawali Pers, 2013), 211–235.

KPU, khususnya KPU Kabupaten Pasaman maka dibutuhkan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas dan kapabilitas pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan terbagi atas diklat struktural, diklat fungsional dan diklat teknis. Untuk diklat fungsional belum terlaksana secara berkelanjutan dan berkesinambungan bagi Pegawai KPU Kab. Pasaman. Apabila diklat fungsional tidak dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkesinambungan maka tidak akan ada pegawai yang bisa menduduki jabatan sebagai pejabat pengadaan barang/jasa dan bendahara pengeluaran bila habis masa berlaku sertifikasinya. Karena yang bisa menduduki jabatan tersebut adalah pegawai yang mempunyai sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah dan sertifikasi bendahara. Pelaksanaan diklat fungsional dinilai kurang efektif dari segi waktu atau lamanya pelaksanaan diklat.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan pengkajian pada beberapa penelitian yaitu oleh Dymas Bangkit Satriya, Tjahjanulin Domai, Suwondo dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”.⁸ Penelitian Febriyana Tri Achyani, Frans Gana dan Petrus Kase berjudul “Efektivitas Hubungan Kerja Komisioner dengan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Timur”.⁹ Penelitian

⁸D. Satriya, “Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang),” *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* Vol I, no. 4 (2013): 166–174.

⁹Achyani, Gana, and Kase, “Efektivitas Hubungan Kerja Komisioner Dengan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Timur.”

Raden Yudhy Pradityo Setiadiputra yang meneliti tentang “ Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah”.¹⁰ Palman Parakkasi yang berjudul “Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Disiplin Kerja Aparatur di Kantor KPU Provinsi Sulawesi Tengah”.¹¹ Pengembangan Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Reformasi Administrasi diteliti oleh Wisber Wiryanto.¹² Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto yang diteliti oleh Rispa Nginda dan Romy Hermawan.¹³ Nunuk Arie Suryana dan Zulfa Auliyati Agustina membahas “Pengembangan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan”.¹⁴ Serta penelitian Dafa Romi Ayas dan Kariaman Sinaga dengan judul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian serdang Begadai”¹⁵ dan penelitian

¹⁰Raden Pradityo Yudhy Setiadiputra, “Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Pemerintah,” *Jurnal SAWALA* Vol 5, no. No. 1 April 2017 (2017): 16–22.

¹¹Palman Parakkasi, “Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Disiplin Kerja Aparatur Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sulawesi Tengah,” *Katalogis* Volume 5, no. 2 Februari 2017 (2017): hlm 116-124.

¹²Wisber Wiryanto, “Pengembangan Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Rangka Reformasi Administrasi,” *Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember* (2018): 102–111.

¹³Rispa Ngindana and Romy Hermawan, “Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto,” *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik* Vol. 1, no. No. 1 April 2019 (2019): Hal 1-11.

¹⁴Nunuk Arie Suryana and Zulfa Auliyati Agustina, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian Di Badan Penelitian Dan Pengembangan,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)* Vol. 7, no. 1 Juni Tahun 2019 (2019): 1–12.

¹⁵Dafa Romi Ayas Kariaman Sinaga Sinaga, “Analisis Strategi Pengembangan Sumber

Paisal Akbar, Ulung Pribadi, Eko Priyo Purnomo tentang “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta.”¹⁶

Seluruh penelitian diatas membahas tentang pengembangan SDM dan kinerja pegawai, sedangkan peneliti ini memfokuskan pada analisa pengembangan sumber daya manusia pada diklat fungsional di KPU Kabupaten Pasaman. Diklat fungsional menurut Mangkunegara diartikan bahwa merupakan usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap bagi pegawai baik jangka panjang maupun pendek.¹⁷ Diklat fungsional merupakan salah satu diklat yang sangat dibutuhkan oleh KPU Kab. Pasaman akan tetapi sejauh ini belum pernah dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan diklat fungsional di KPU Kab. Pasaman.

Diklat fungsional seharusnya dilaksanakan secara berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan profesionalitas pegawai, kualitas kerja, disiplin, efektif efisien, kreatif, produktif serta bertanggungjawab dibidang tugasnya. Untuk mengetahui apakah pengembangan SDM yang telah membawa perubahan terhadap *personality* pegawai dalam menjalankan tupoksinya. Sehubungan dengan itu

Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai,” *Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN*, no. Edisi 5 Januari-Juni 2019 (2019): 40–51.

¹⁶Paisal Akbar, Ulung Pribadi, and Eko Priyo Purnomo, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sidalih Di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Analitika* Vol.12, no. (1) Juni 2020 (2020): 1–9.

¹⁷ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 205.

maka penulis melakukan penelitian di KPU Kabupaten Pasaman dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman”.

1.2. Rumusan Masalah

Pendidikan dan pelatihan fungsional dalam hal ini diklat pengadaan barang/jasa dan diklat bendahara bagi pegawai KPU Kab. Pasaman diikuti jika anggaran tersedia dalam Daftar Isian Pagu Anggaran (DIPA) KPU Kab. Pasaman. Sehingga seolah-olah diklat ini dilaksanakan untuk menghabiskan anggaran yang telah disediakan oleh negara bukan karena kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja pegawai. Karena dilihat dari diklat pengadaan barang dan jasa terakhir dilaksanakan tahun 2012 dan diklat bendahara tahun 2014, dan tidak adanya keberlanjutan kegiatan setiap tahunnya.

Diklat fungsional ini sangat dibutuhkan terkait dengan pelaksanaan kegiatan logistik dan pengelolaan anggaran KPU dalam penyelenggaraan pemilu. Mengingat tugas KPU Pusat, Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota untuk mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau, supervisi, dan evaluasi terkait pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia sesuai Peraturan KPU Nomor 8 Tahun 2019 belum berjalan sebagaimana mestinya.

Komisi Pemilihan Umum pada masa tahapan pemilu maupun pasca pelaksanaan pemilu ada masanya melaksanakan pengadaan barang/jasa

pemerintah melalui lelang, pengadaan langsung dan swakelola. Pengadaan barang/jasa pemilu berupa alat kelengkapan pemungutan suara berupa non cetakan dan cetakan serta swakelola pendistribusian logistik pemilu. Pengelolaan anggaran berupa anggaran rutin perkatoran (076) dan anggaran tahapan pada masa tahapan pemilu baik legislatif, Pilres maupun Pilkada.

Kegiatan pengadaan dan pengelolaan keuangan negara harus direncanakan dan dilaksanakan sesuai aturan oleh pegawai-pegawai yang kompeten dan mempunyai sertifikasi pada bidangnya. Data pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional pada KPU Kab. Pasaman dapat dilihat dari daftar nominatif pegawai Sekretariat KPU Kab. Pasaman.

Berpedoman Daftar Normatif Pegawai Sekretariat KPU Kab. Pasaman (lampiran) dapat terlihat dengan jelas bahwa kegiatan diklat dan pengembangan SDM belum dilaksanakan secara berkelanjutan. Diklat fungsional dilaksanakan awalnya pada tahun 2008, 2011, 2012, 2013 dan terakhir tahun 2014. Diklat fungsional yang telah diikuti oleh Sekretariat KPU Kab. Pasaman berupa diklat bendahara, diklat barang dan jasa serta Diklat Management of Training (MOT). Diklat bendahara telah diikuti oleh 5 (lima) orang pegawai dengan tujuan memberikan pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pengelolaan keuangan negara sesuai dengan aturan. Pelaksanaan diklat barang dan jasa bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan dan memahami tugas-tugas sebagai pejabat pengadaan barang/jasa pemerintah dan telah diikuti oleh 5 (lima)

orang pegawai. Sedangkan untuk diklat Management of Training (MOT) telah diikuti oleh pegawai DPK KPU Kab. Pasaman yang menduduki jabatan kasubag umum, keuangan dan logistik, kegiatan ini diselenggarakan oleh Pemda Kab. Pasaman pada tahun 2012. Karena diklat MOT ini belum pernah dilaksanakan bagi pegawai KPU Kab/Kota maka tidak menjadi pembahasan yang mendalam dalam penelitian ini.

Diklat pengadaan barang/jasa (PBJ) sangat dibutuhkan oleh lembaga KPU karena menyangkut pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemilu dalam hal pengadaan logistik pemilu baik Pileg, Pilpres dan Pilkada. Sedangkan diklat bendahara diperuntukkan bagi KPU Kab/Kota yang belum memiliki sertifikasi bendahara. Dari data tersebut dapat penulis simpulkan bahwa diklat fungsional yang telah dilaksanakan oleh KPU berupa diklat PBJ dan diklat bendahara belum terlaksana secara berkelanjutan sehingga belum terlaksananya tugas sebagaimana mestinya. Jadi asumsi peneliti dalam penelitian ini adalah diklat fungsional tidak terencana dengan baik dan kurang efektif dari segi waktu atau lamanya pelaksanaan diklat.

Berdasarkan latar belakang dan asumsi dari penelitian ini maka pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan diklat fungsional terhadap tupoksi pegawai di KPU Kabupaten Pasaman?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan diklat fungsional terhadap pelaksanaan tupoksi pegawai di KPU

Kabupaten Pasaman.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat penelitian secara akademis diharapkan dapat memberikan sumbang pikiran kepada KPU Kab. Pasaman mengenai permasalahan terkait pelaksanaan diklat fungsional KPU dan diharapkan adanya evaluasi setelahnya terhadap penyelenggara dan peserta diklat sehingga bisa meningkatkan kualitasnya sebagai pejabat pengadaan dan bendahara pengeluaran. Adapun tujuan lainnya adalah untuk memberikan pedoman evaluasi bagi pejabat yang berwenang terhadap pelaksanaan diklat fungsional KPU Kab/Kota.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu baru terkait pelaksanaan diklat fungsional di KPU dan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang membahas mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dilembaga KPU

