

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Transformasi digital adalah proses perubahan yang melibatkan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan hasil organisasi dan memungkinkan pengalaman baru bagi organisasi dengan memberdayakan sumber daya yang tersedia.<sup>1</sup> Transformasi digital terjadi begitu cepat dan tidak dapat dibendung terutama pada tahun 2020 sebagai dampak dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan sebagian besar kegiatan manusia beralih ke arah digital tanpa terkecuali.<sup>2</sup> Saat ini, transformasi digital bukan lagi pilihan melainkan kebutuhan karena transformasi digital telah membantu memberikan efektivitas dan efisiensi melalui mekanisme atau cara baru dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga mencapai kemudahan proses dan peningkatan kualitas produk. Dalam menghadapi perubahan ini, perlu adanya respon dan adaptasi yang cepat agar dapat mengimbangi perubahan dan kemajuan yang terjadi. Organisasi yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki peluang lebih besar untuk bertahan. Oleh karena itu, untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan yang terjadi, organisasi harus bergerak cepat ke arah transformasi digital. Proses menuju transformasi digital memerlukan perencanaan, strategi, dan persiapan yang matang, maka organisasi memerlukan sumber daya yang memadai dan pemimpin yang mampu mendukung proses tersebut agar proses transformasi digital dapat berjalan terarah dan mampu menghasilkan digitalisasi-digitalisasi yang memberikan manfaat bagi organisasi. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangat krusial dalam mewujudkan transformasi digital.<sup>3</sup> Dalam hal

---

<sup>1</sup> Gulam Hazmin and Ajeng Wijayanti, "Pendekatan Berbasis Phygital Dalam Menjembatani Kesenjangan Dalam Transformasi Digital.," *International Journal of Community Service Learning* 6, no. 2 (2022): 159–166.

<sup>2</sup> Anjar Priyono, Abdul Moin, and Vera Nur Aini Oktaviani Putri, "Identifying Digital Transformation Paths in The Business Model of Smes During The Covid-19 Pandemic," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 6, no. 4 (2020): 1–22.

<sup>3</sup> Evans E.W. Tulungen, David Saerang, P.E., and Joubert B. Maramis, "Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 1116–1123.

ini, pemimpin memiliki tanggung jawab mengarahkan bawahannya untuk dapat mampu menguasai kompetensi digital dan mengarahkan organisasi untuk melakukan digitalisasi sebagai upaya menuju ke arah transformasi digital agar dapat mempertahankan eksistensi dan persaingan. Kepemimpinan bukanlah suatu posisi melainkan suatu keterampilan mempengaruhi. Organisasi memiliki potensi untuk berkembang ke arah transformasi digital ketika memiliki pemimpin yang mampu membawa perubahan dan mampu mempengaruhi bawahannya dengan tujuan mencapai transformasi digital yang dikenal sebagai kepemimpinan digital atau *Digital Leadership*.<sup>4</sup> Oleh karena itu, sebelum mengarahkan bawahannya untuk menuju ke arah transformasi digital, pemimpin harus mampu menguasai kompetensi digital dan mampu menjadi pemimpin yang melek digital.

Kepemimpinan Digital atau *Digital Leadership* atau *e-leadership* merupakan keterampilan kunci yang esensial bagi para manajer dalam mendorong transformasi digital.<sup>5</sup> *Digital Leadership* adalah keterampilan untuk membimbing, memimpin, dan menilai proses transformasi digital organisasi yang menekankan pada inovasi-inovasi atau kebaruan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang dimiliki oleh organisasi.<sup>6</sup> Sehingga keberadaan pemimpin digital perlu terus diupayakan karena munculnya pemimpin-pemimpin digital diharapkan dapat membantu akselerasi transformasi digital di dalam lingkup organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiadi, penerapan kepemimpinan digital memberi kekuatan pada kebijakan pemimpin dalam mengelola pemanfaatan teknologi informasi untuk mengatasi masalah secara bersama-sama melalui kolaborasi dan

---

<sup>4</sup> Vincensius Steven Vianaldo Purnomo, Stanly Augusto Tejasukmana, and Juniarti, "Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Perusahaan Startup Di Jawa Timur," *Business Accounting Review* 9, no. 2 (2021): 112–134.

<sup>5</sup> Sabrina Zeike et al., "Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being.," *International Journal of Environment Research and Public Health* 16, no. 14 (2019): 1–12, <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16142628>.

<sup>6</sup> Birgit Oberer and Alptekin Erkollar, "Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0," *International Journal of Organizational Leadership* 7, no. 4 (2018): 404–412, <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>.

komunikasi yang efisien antara pemimpin dan timnya.<sup>7</sup> Dalam mengukur kemampuan, perkembangan, dan penguasaan digital seorang pemimpin dapat dilihat dari enam kompetensi yang terdiri dari keterampilan teknologi, keterampilan komunikasi, keterampilan sosial, keterampilan membangun tim, manajemen perubahan, dan keandalan.<sup>8</sup> Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dijadikan sebagai bekal dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin digital. Pemimpin digital harus mampu memanfaatkan perannya dengan optimal untuk menciptakan inovasi-inovasi atau kebaruan dengan mendayagunakan teknologi dan sumber daya organisasi yang tersedia.

Transformasi digital merupakan salah satu prioritas utama pemerintah Indonesia melalui Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, tentu membutuhkan dorongan dan dukungan dari berbagai aspek terkait, salah satunya yaitu pemimpin-pemimpin organisasi yang ada di Indonesia. Menyadari akan pentingnya kepemimpinan digital, Kementerian Kominfo meluncurkan Program pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) pada 2021. DLA merupakan pelatihan yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) dan diperuntukkan bagi pemimpin-pemimpin Indonesia dari seluruh sektor baik publik maupun privat. Program pelatihan ini dibuat untuk mendorong organisasi untuk menuju ke arah transformasi digital melalui peran pemimpin organisasi. Dessler menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu rangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Dalam konteks ini, pelatihan memberikan pemahaman praktis dan penerapannya dalam lingkungan organisasi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.<sup>9</sup> Melalui Program pelatihan DLA, diharapkan para peserta mulai dari *top executive*,

---

<sup>7</sup> Ade Setiadi, "Analisis Digital Leadership Dan Transformasi Digital Dalam Peningkatan Pelayanan Publik," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 12 (2022): 6515–6528, <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i12.12122>.

<sup>8</sup> Monty Van Wart et al., "Operationalizing The Definition of E-Leadership: Identifying The Elements of E-Leadership," *International Review of Administrative Sciences* 85, no. 1 (2019): 80–97, <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>.

<sup>9</sup> Garry Dessler, *Human Resource Management, 16th Edition* (New York: Pearson Edition, 2020), hlm. 263.

pembuat kebijakan, serta pelaku usaha, mampu merumuskan kebijakan, menginisiasi inovasi digital, dan mendorong peningkatan daya saing ekonomi digital di Indonesia. Program DLA dibagi dalam 3 skema yaitu *Smart Digital Leader Indonesia Maju*, *Smart Digital Leader Makin Digital*, dan *Smart Digital Leader Province*. Skema-skema tersebut relevan di era digital ini karena mengarah kepada digitalisasi bisnis, keamanan siber, hingga tata kelola pemerintahan.<sup>10</sup> DLA juga bermitra dengan perusahaan teknologi global, beberapa kampus luar negeri yang memiliki program *executive education* mengenai transformasi digital, dan Pemerintah Provinsi yang ada di Indonesia. Perusahaan teknologi global dan perguruan tinggi tersebut berperan dalam memberikan materi kepada para peserta terkait transformasi digital yang telah diterapkan di negara mereka dengan harapan materi-materi tersebut bukan hanya sekadar teoritis semata melainkan implementasinya sudah dijalankan dan dapat menjadi contoh agar dapat diadopsi oleh pemimpin-pemimpin Indonesia untuk diterapkan di organisasinya masing-masing.

Salah satu mitra dari program pelatihan DLA adalah *Oxford Internet Institute, University of Oxford* atau yang biasa disingkat DLA OII. DLA OII merupakan salah satu program pelatihan rutin yang dilaksanakan oleh DLA dengan mitra *University of Oxford* sejak tahun 2021. Pelatihan ini dilaksanakan 2 kali dalam setahun, untuk membedakan antara pelatihan DLA OII pertama dan kedua maka digunakan istilah “*Cohort*”, sehingga menjadi DLA OII *Cohort 1* dan DLA OII *Cohort 2*. Pelatihan DLA OII ini dilaksanakan dalam waktu 4 pekan atau sama dengan 1 bulan dan seluruh kegiatan pelatihan dilaksanakan secara daring. Perbedaan antara DLA OII *Cohort 1* dan DLA OII *Cohort 2* yang dilaksanakan di tahun 2023 adalah pada cakupan peserta yang mengikuti pelatihan. Pada tahun 2023, program pelatihan DLA OII *Cohort 1*, DLA bekerja sama dengan Pemerintah Provinsi Gorontalo sehingga peserta yang mengikuti pelatihan adalah pemimpin-pemimpin Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Provinsi Gorontalo, sedangkan DLA OII *Cohort 2* tidak membatasi

---

<sup>10</sup> Bakti Kominfo, “Program DLA, Upaya Kominfo Upskilling Pemimpin Digital Di Indonesia,” *Www.Cnnindonesia.Com*, last modified 2023, accessed January 13, 2024, <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20231110124842-218-1022479/program-dla-upaya-kominfo-upskilling-pemimpin-digital-di-indonesia>.



cakupan peserta sehingga peserta yang mengikuti pelatihan adalah para pemimpin yang berada di seluruh sektor di Indonesia baik publik maupun privat. Pelatihan DLA ini menghasilkan output berupa dokumen *Policy Brief* yang nantinya harus diimplementasikan oleh peserta di organisasinya masing-masing. Pada program pelatihan ini peserta akan dibagi ke dalam beberapa kelompok, kemudian setiap peserta diminta untuk melihat isu yang terjadi di organisasinya masing-masing kemudian menuliskannya pada rancangan *Policy Brief* yang menjadi usulan kebijakan sebagai solusi dari isu yang terjadi di dalam organisasi masing-masing, *Policy Brief* ini juga tentu harus mengarah kepada transformasi digital. Kemudian panitia akan memilih 1 usulan kebijakan atau *Policy Brief* dari setiap kelompok yang paling sesuai dengan tema dan tujuan pelatihan yang nantinya akan dilanjutkan penyusunannya oleh kelompok tersebut dan diimplementasikan dalam organisasinya masing-masing sehingga penilaian untuk *Policy Brief* tersebut adalah berkelompok mulai dari proses pendampingan sampai dengan seminar.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan bersama Bapak Muhammad Arif selaku penanggung jawab program pelatihan DLA OII *Cohort 1* dan *Cohort 2* terkait pelaksanaan program pelatihan DLA OII *Cohort 1* dan *Cohort 2*, beliau menyampaikan dalam pelaksanaannya DLA OII berjalan dengan lancar, namun terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang terjadi selama pelatihan DLA OII *Cohort 1* dan *Cohort 2* dilaksanakan, yaitu:

1. Keterbatasan waktu peserta. Peserta pelatihan DLA OII adalah para pemimpin sehingga sering kali peserta tidak dapat hadir dalam rangkaian program pelatihan karena jadwal pelatihan DLA ini bersamaan dengan jadwal tugas peserta di organisasinya. Selain itu, adanya tugas mendadak yang harus segera diselesaikan juga menjadi alasan peserta tidak hadir pada rangkaian pelatihan baik pada pemberian materi maupun pendampingan. Ketidakhadiran peserta dalam rangkaian program pelatihan ini berdampak kepada pemahaman peserta terkait materi yang telah disampaikan.
2. Keterbatasan jaringan internet menyebabkan peserta kesulitan untuk ikut berdiskusi dalam kegiatan pemberian materi dan pendampingan sehingga peserta tidak dapat mengikuti rangkaian program pelatihan secara

maksimal. Keterbatasan jaringan ini juga berdampak pada pemahaman peserta terhadap materi dan diskusi yang dilakukan.

3. Permasalahan lain yang terjadi pada pelatihan DLA OII *Cohort 2* yaitu Kurangnya motivasi dan komitmen peserta juga menjadi salah satu penyebab ketidakhadiran peserta dalam rangkaian program pelatihan.
4. Permasalahan lain yang juga terjadi pada pelatihan DLA OII *Cohort 2* yaitu adanya keluhan dari peserta mengenai pembagian kelompok yang telah ditentukan oleh panitia dan isu yang disetujui oleh panitia program pelatihan untuk penulisan *Policy Brief* tidak relevan dengan bidang yang dijalankan oleh peserta.
5. Permasalahan lainnya yang terjadi pada pelatihan DLA OII *Cohort 2* yaitu karena cakupan peserta yang terlalu luas, menyebabkan antar anggota kelompok tidak berada dalam 1 instansi dan daerah yang sama sehingga implementasi dari *Policy Brief* atau tugas akhir dari program pelatihan tidak berjalan. Peserta hanya menyelesaikan dan mengumpulkan dokumen *Policy Brief* namun tidak mengimplementasikannya di organisasinya yang seharusnya ada tindak lanjut atau implementasi dari dokumen *Policy Brief* yang telah dibuat. Hal ini terjadi karena peserta merasa tidak ada rekan kerja sama untuk mengimplementasikan *Policy Brief* tersebut.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut, program pelatihan DLA OII *Cohort 2* perlu dilakukan evaluasi dalam rangka mengukur dan menilai efektivitas program pelatihan dalam mencapai keberhasilan program. Evaluasi pelatihan merupakan usaha untuk menilai sejauh mana program telah dijalankan atau untuk menilai penerapan suatu kebijakan.<sup>11</sup> Selain itu, evaluasi juga digunakan untuk memperbaiki kekurangan yang berada pada suatu program atau kebijakan dan mempertahankan kelebihan yang telah dicapai. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan atau kekurangan yang terjadi di kemudian hari dan mempertahankan kualitas dan efektivitas yang sudah terlaksana. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo yang menyatakan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk mengidentifikasi disparitas

---

<sup>11</sup> Umi Widyastuti and Dedi Purwana ES, "Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick," *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* 3, no. 2 (2015): 119–128.

dalam suatu program, menilai efektivitasnya, dan menemukan hasil program yang tidak sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.<sup>12</sup> Kirkpatrick dan James dalam Subandriyo menyatakan terdapat tiga alasan khusus mengapa evaluasi dalam pelatihan sangat diperlukan. Pertama, evaluasi membantu membenarkan keberadaan pelatihan dengan menunjukkan kontribusinya terhadap organisasi serta keterkaitannya dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kedua, evaluasi memberikan informasi penting untuk menentukan apakah program pelatihan sebaiknya diteruskan atau dihentikan di masa yang akan datang. Terakhir, evaluasi memberikan pengetahuan tentang cara meningkatkan pelatihan di masa depan, menciptakan peluang untuk perbaikan dan pengembangan yang lebih baik.<sup>13</sup> Dalam melakukan evaluasi, pemilihan model evaluasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena setiap program memiliki karakteristik yang berbeda, begitu pula dengan model evaluasi yang memiliki asumsi, metode, istilah, dan logika berpikir yang beragam.<sup>14</sup> Pemilihan model evaluasi perlu mempertimbangkan jenis program yang akan dievaluasi dan kepentingan yang hendak dicapai dari evaluasi tersebut. Pemilihan model evaluasi yang tepat dapat berimplikasi terhadap hasil yang diinginkan.

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan evaluasi pada program pelatihan DLA OII *Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusdiklat Kominfo dengan menggunakan model Kirkpatrick. Model Evaluasi Kirkpatrick adalah model evaluasi program yang khusus untuk pelatihan guna menilai efektivitas suatu program.<sup>15</sup> Model ini dipilih karena telah banyak digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan di seluruh dunia. Selain itu, model ini juga mengevaluasi secara menyeluruh terhadap suatu program dengan pendekatan yang sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks pelatihan. Tahap

---

<sup>12</sup> Thomas Widodo, *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan* (Tangerang Selatan: CV Makeda Multimedia Sarana, 2021), hlm. 35-36.

<sup>13</sup> Budi Subandriyo, "Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan Ms Office Tingkat Lanjutan Di Pusdiklat Sekretariat Jenderal Dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat," *Pancanaka Jurnal Kependudukan, Keluarga, dan Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2020): 89–96.

<sup>14</sup> Widodo, *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan*, hlm. 35.

<sup>15</sup> Yetti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau," *Andragogi Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan* 6, no. 2 (2018): 170–187.

evaluasi dalam model Kirkpatrick terdiri dari empat level, yaitu: (1) *Reaction*; dilakukan evaluasi untuk mengidentifikasi sejauh mana kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan. (2) *Learning*; dilakukan evaluasi untuk mengukur tingkat peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. (3) *Behaviour*; dilakukan evaluasi untuk menilai tingkat perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerja mereka. (4) *Result*; bertujuan untuk mengevaluasi dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas organisasi.<sup>16</sup> Evaluasi level pertama (*reaction*) dan level kedua (*learning*) dapat segera dilaksanakan setelah program pelatihan selesai. Untuk memperoleh hasil dari kedua fase tersebut, peneliti dapat mengamati dan menganalisis data selama kegiatan pelatihan berlangsung atau melalui data yang telah terkumpulkan dari awal hingga akhir kegiatan pelatihan. Namun, pada level ketiga (*behavior*) dan level keempat (*result*) baru dapat dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan atau pasca pelatihan. Evaluasi tersebut dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lingkungan kerja organisasi peserta, serta dengan melakukan wawancara mendalam bersama rekan kerja atau atasan peserta. Tujuannya adalah untuk mengetahui perubahan perilaku peserta pelatihan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Untuk melakukan analisis pada level 3 dan level 4 tersebut, tidak dapat dilaksanakan dalam waktu dekat pasca pelatihan karena peserta memerlukan waktu untuk proses transisi perubahan perilaku kerjanya setelah mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, untuk melakukan analisis dan evaluasi, memerlukan jeda waktu minimal 3 bulan kerja pasca pelatihan.<sup>17</sup> Selain itu, untuk memastikan perubahan perilaku pada peserta adalah perubahan perilaku yang bersifat permanen, level 3 pada model evaluasi ini sebaiknya dilaksanakan lebih dari satu kali dan dengan jarak waktu yang cukup. Maka, evaluasi pada level tiga dan empat memerlukan waktu yang cukup untuk memfasilitasi transisi peserta pasca pelatihan, serta memerlukan upaya, perhatian, dan pengamatan lebih intensif selama pelaksanaannya.

---

<sup>16</sup> Widodo, *Perencanaan Dan Evaluasi Pelatihan*, hlm. 43.

<sup>17</sup> Zainal Arifin, *Evaluasi Program: Teori Dan Praktik Dalam Konteks Pendidikan Dan Nonpendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 139.



Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan evaluasi Program DLA OII *Cohort 2*. Penelitian ini akan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick pada level 1 dan level 2 sebagai tolak ukur penelitian dan judul pada penelitian ini adalah “**Evaluasi Program Pelatihan *Digital Leadership Academy* di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika**”.

## **B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, penelitian ini difokuskan pada Evaluasi Program Pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Komunikasi dan Informatika. Fokus ini kemudian ditinjau dari komponen model evaluasi Kirkpatrick pada level 1 reaksi (*reaction*) dan level 2 pembelajaran (*learning*). Adapun subfokus dalam penelitian ini yaitu:

1. Evaluasi Level 1 Reaksi (*Reaction*) yaitu mengenai kepuasan peserta terhadap program pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) Mitra *Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika.
2. Evaluasi Level 2 Pembelajaran (*Learning*) yaitu mengenai pembelajaran peserta dalam program pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) Mitra *Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan subfokus yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian antara lain:

1. Bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) Mitra *Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika?

2. Bagaimana tingkat pemahaman, kemampuan, dan kehadiran peserta dalam program pelatihan *Digital Leadership Academy (DLA) Mitra Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika?

#### **D. Tujuan Umum Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan umum penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan program pelatihan *Digital Leadership Academy (DLA) Mitra Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika.
2. Untuk menganalisis tingkat pemahaman, kemampuan, dan kehadiran peserta dalam program pelatihan *Digital Leadership Academy (DLA) Mitra Oxford Internet Institute, University of Oxford Cohort 2* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan referensi mengenai evaluasi program Pelatihan *Digital Leadership Academy (DLA)* yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo).
- b. Menambah pembendaharaan kepustakaan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo)

Semoga hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi lembaga dalam menyelenggarakan program Pelatihan *Digital Leadership Academy* (DLA) khususnya DLA OII.

- b. Bagi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, selain itu juga menambahkan informasi dan referensi terkait Pendidikan dan Pelatihan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.

- c. Bagi Program Studi Manajemen Pendidikan

Program Pelatihan yang diteliti dalam penelitian ini memiliki beberapa keunikan yang dapat diadopsi oleh Program Studi untuk memperkaya pengetahuan dan wawasan mengenai program pelatihan terutama untuk mata kuliah yang berkaitan dengan program pelatihan seperti Manajemen Diklat.

- d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membaca penelitian ini, selain itu juga menambahkan informasi terkait Pendidikan dan Pelatihan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.