

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era yang semakin berkembang, banyak perubahan yang terjadi dengan sangat cepat dan kompleks, sehingga organisasi harus mampu beradaptasi dengan segera. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, organisasi harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan responsif terhadap perubahan, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan¹, sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kapabilitas dan daya saing organisasi pendidikan dan pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membentuk keterampilan praktis yang dibutuhkan di lapangan.

Pendidikan dan pelatihan memainkan peran yang sangat krusial dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang mampu beroperasi secara profesional dalam bidang masing-masing. Tenaga profesional merupakan individu yang memiliki keahlian mendalam dalam bidang tertentu, yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang sistematis², sehingga mereka dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kemajuan organisasi atau industri tempat mereka berperan.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi (PerLAN) Nomor: 5 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) juga sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi (PerLAN) Nomor: 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS)³, kedua peraturan ini saling mendukung dalam menciptakan sumber daya

¹ Khoiriah, S. U., Lubis, L. K. L. U., & Anas, D. K. N. (2023). Analisis Perkembangan Sistem Manajemen Pendidikan di Era Society 5.0. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 2(2), 117-132.

² Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).

³ Lembaga Administrasi Negara. (2018). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. Diakses 28 September 2024, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/227407/peraturan-lan-no-10-tahun-2018>

manusia yang berkualitas di sektor publik, sehingga ASN dan PNS dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks di lingkungan kerja melalui aspek pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir, yang bertujuan untuk memastikan bahwa ASN memiliki kemampuan dan keterampilan relevan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pengembangan ini tidak hanya mencakup pendidikan formal tetapi juga berbagai program pelatihan yang relevan seperti program pelatihan dan pengembangan yang mencakup pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial yang terdiri atas pelatihan klasikal dan pelatihan non klasikal. Dalam Pasal 4 disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi tersebut antara lain dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi ASN maupun PNS untuk menjalani pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan. Proses ini harus dilakukan dengan mengacu pada sistem karir dan prestasi kerja, sehingga dapat mendorong ASN dan PNS untuk bekerja dengan efisien dan penuh motivasi.

Peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai upaya, termasuk pembinaan, pendidikan, dan pelatihan⁴. Program-program pendidikan dan pelatihan dirancang dengan tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap bersaing dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif. Fathurrochman mengemukakan pelatihan difokuskan pada peningkatan kinerja saat ini, membantu individu memperbaiki prestasi kerja yang ada, sementara pengembangan lebih berorientasi pada mempersiapkan keterampilan untuk menghadapi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang⁵. Dalam proses ini, pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk menciptakan

⁴ Fajriyani, D., et al., (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.

⁵ Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(2).

lingkungan yang kondusif, di mana individu dapat belajar dan mengembangkan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Pelatihan dan pendidikan yang berkualitas harus diselenggarakan dan disediakan oleh organisasi, perusahaan, lembaga, maupun instansi untuk memastikan terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Melalui program ini, tenaga kerja dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Penting bagi setiap entitas untuk memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas agar tenaga kerja tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan organisasi secara internal, tetapi juga dapat bersaing secara efektif dengan sumber daya manusia dari organisasi, perusahaan, lembaga, maupun instansi lainnya.⁶

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan (Pusdiklat Tekfunghan) Kementerian Pertahanan adalah lembaga yang memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) di bidang teknis fungsional pertahanan. Pusdiklat ini bertanggung jawab untuk mendidik dan melatih PNS Kementerian Pertahanan dan anggota TNI, serta PNS dari instansi lainnya, melalui berbagai program Diklat, seperti Diklat Teknis, Diklat Fungsional, Diklat Prajabatan, dan Diklat Kepemimpinan. Sejak mendapatkan akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI pada tahun 2004, Pusdiklat Tekfunghan telah diberikan wewenang untuk menyelenggarakan Diklat Prajabatan Golongan I, II, dan III, serta berbagai jenis Diklat Teknis dan Fungsional lainnya.

Pusdiklat Tekfunghan tidak hanya dikenal karena kapasitasnya dalam penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga karena semboyannya yang berbunyi "*One Stop Training and Education Service*". Semboyan ini mencerminkan komitmen Pusdiklat Tekfunghan dalam memberikan layanan pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi yang dirancang untuk membekali peserta dengan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di bidang

⁶ [Septiana, S., et al., \(2023\)](#). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.

pertahanan. Keunggulan Pusdiklat Tekfunghan juga tercermin dalam penggunaan metode pembelajaran berbasis andragogi, yang terdiri dari ceramah, diskusi, seminar, praktek, studi kasus, studi banding, dan simulasi. Metode ini dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang menyeluruh dan relevan, memastikan peserta dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dalam situasi dunia nyata.

Selain itu, tenaga pengajar di Pusdiklat Tekfunghan merupakan ahli di bidangnya, termasuk pejabat fungsional dan struktural dari Kementerian Pertahanan dan TNI, serta profesional dan akademisi dari instansi lain seperti Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, Kementerian Keuangan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Hukum dan HAM, serta universitas-universitas ternama seperti Universitas Indonesia (UI) dan Institut Teknologi Bandung (ITB). Kolaborasi dengan tenaga pengajar yang kompeten ini memastikan bahwa peserta Diklat menerima pendidikan yang berbobot dan relevan dengan perkembangan terbaru di bidang pertahanan.⁷

Dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan (Pusdiklat Tekfunghan) menekankan pentingnya manajemen diklat yang efektif. Siregar *et al.*, mengungkapkan bahwa Manajemen Diklat merupakan suatu upaya yang terstruktur dan terencana untuk memaksimalkan seluruh komponen pelatihan guna mencapai tujuan program dengan cara yang efektif dan efisien.⁸ Dalam konteks diklat, pengertian tersebut menekankan bahwa pengalaman belajar peserta tidak hanya terbatas pada materi formal yang disampaikan selama sesi pelatihan. Seluruh rangkaian kegiatan yang diikuti dan dialami peserta, baik yang terstruktur maupun yang lebih informal, merupakan bagian penting dari proses pendidikan mereka. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan diklat, diperlukan manajemen yang baik

⁷ Kementerian Pertahanan Republik Indonesia Badan Pendidikan dan Pelatihan. *Profil Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan*, diakses 28 September 2024, <https://www.kemhan.go.id/badiklat/profil-pustekfunghan>.

⁸ Siregar, A. R., Dermawan, M. M., Habib, F., & Nasution, A. F. (2024). Program Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 2(1), 90-95.

yang melibatkan fungsi-fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan atau evaluasi.

Dalam konteks Pusdiklat Tekfunghan, keempat aspek ini menjadi pilar utama dalam memastikan program pelatihan berjalan optimal. Perencanaan (*Planning*) dalam diklat mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, perumusan kurikulum berbasis kompetensi, serta penentuan metode dan instruktur yang sesuai. Pengorganisasian (*Organizing*) melibatkan pembagian tugas antar bidang dalam struktur Pusdiklat Tekfunghan, termasuk bidang perencanaan, operasional, dan evaluasi diklat. Pada tahap Pelaksanaan (*Actuating*), pelatihan tidak hanya berbentuk ceramah dan diskusi, tetapi juga menggunakan metode berbasis teknologi seperti simulasi dan *e-learning* untuk meningkatkan pemahaman peserta. Sementara itu, Pengawasan (*Controlling*) dilakukan melalui evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan, baik dari sisi instruktur, peserta, maupun hasil yang dicapai setelah kembali ke unit kerja masing-masing. Dengan memahami keempat aspek ini secara komprehensif, penelitian ini akan mengidentifikasi keunggulan dan tantangan dalam pengelolaan diklat di Pusdiklat Tekfunghan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja manajemen diklat di sektor pertahanan.

Lembaga diklat sebagai penyelenggara pelatihan memiliki peran vital dalam menentukan relevansi dan kualitas program diklat. Kualitas ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran dan kesiapan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan zaman. Seiring perkembangan tantangan di masa depan, diklat memerlukan penyesuaian serta pengembangan, termasuk di dalam manajemen, agar mampu menghasilkan ASN yang profesional dan kompeten. Manajemen diklat menjadi faktor penting dalam keberhasilan proses pelatihan, khususnya dalam konteks pendidikan nasional. Selain itu, manajemen diklat berfungsi sebagai sistem yang mendukung pencapaian tujuan institusional lembaga pendidikan. Manajemen yang efektif sangat berperan dalam menciptakan pendidikan yang bermutu. Untuk memastikan keberhasilan diklat, pemberdayaan dalam aspek manajemen atau pengelolaan diklat sangatlah diperlukan. Manajemen diklat yang baik merupakan fondasi bagi penyelenggaraan diklat yang optimal. Dengan kata

lain, manajemen diklat yang efektif tercermin dari pengelolaan yang terstruktur dan selaras dengan tujuan, visi, serta misi lembaga pendidikan, yang bertujuan untuk membentuk peserta didik sesuai kompetensi yang diharapkan.

Namun, pada era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, tuntutan terhadap peningkatan kapabilitas sumber daya manusia di bidang pertahanan semakin tinggi. Haripin mengungkapkan selain menghadapi tantangan tradisional terkait keamanan dan pertahanan negara, Indonesia juga dihadapkan pada ancaman non-konvensional, seperti serangan siber, disinformasi, terorisme, dan perang asimetris.⁹ Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertahanan perlu disesuaikan dengan dinamika tersebut, sehingga mampu mencetak personel pertahanan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan taktik dan teknologi modern.

Dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan keterbatasan anggaran selalu menjadi tantangan utama dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Tidak semua instansi pemerintah mengalokasikan anggaran untuk pengembangan kompetensi ASN. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pusat Kajian Reformasi Administrasi Lembaga Administrasi Negara, sebuah instansi pemerintah pusat memerlukan anggaran sebesar Rp. 6 miliar untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi bagi 50% pegawainya.¹⁰ Meskipun perencanaan anggaran telah dibuat, hal itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan seluruh pegawai. Situasi ini berdampak pada menurunnya kesejahteraan ASN dalam hal pengembangan kompetensi. Faktor lain yang turut menjadi tantangan keberhasilan diklat adalah kemampuan manajerial dalam pengelolaan waktu dan sumber daya serta ketersediaan fasilitas yang memadai.¹¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang *et al.*, dengan judul “Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Optimalisasi Manajemen

⁹ Haripin, M. (2022). *Intelijen dan keamanan nasional di Indonesia pasca-Orde Baru*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia: 2-3.

¹⁰ Lembaga Administrasi Negara, *Pengembangan Kompetensi Sebagai Pemenuhan Kesejahteraan ASN*, LAN RI, diakses pada 28 September 2024, <https://lan.go.id/?p=9939>.

¹¹ Haripin, Muhammad, *Loc. Cit.* hlm 2-3.

Diklat”¹² Mengatakan bahwa Manajemen Diklat yang efektif dan efisien tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Untuk mewujudkan manajemen diklat yang efektif dan efisien faktor-faktor yang menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat Tekfunghan perlu dieksplorasi lebih lanjut. Maka dari itu peneliti melakukan *grand tour* di Pusdiklat Tekfunghan dengan narasumber Penda Tk.I III/b Andryansyah dengan jabatan Staff Operasional Pendidikan dan Pelatihan, hasil *grand tour* pada tanggal 18 September 2024 menunjukkan bahwa sebagai institusi penyelenggara pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Pertahanan dan anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), Pusdiklat Tekfunghan membagi tugas ke dalam tiga bidang utama: Bidang Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Operasional Pendidikan dan Pelatihan, serta Bidang Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan untuk menjamin mutu diklat yang diselenggarakan. Pembagian tugas ini bertujuan untuk memastikan setiap aspek diklat, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dapat berjalan secara terpadu dan optimal, sehingga tujuan pengembangan kompetensi peserta diklat dapat tercapai dengan baik.

Dalam Operasional Pendidikan dan Pelatihan (Opsdiklat), manajemen pelaksanaan diklat memegang peran penting, yang hingga saat ini sangat berpengaruh terhadap kinerja bidang lainnya di Pusdiklat Tekfunghan. Manajemen operasional ini dilaksanakan dengan berpedoman pada standar kompetensi yang telah ditetapkan. Saat melaksanakan program pelatihan, fokus utama diberikan pada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh peserta diklat. Artinya, manajemen pelaksanaan diklat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan diklat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta memastikan bahwa evaluasi yang dilakukan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Pertahanan dan anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI).

¹² Situmorang, M. S., et al., (2024). PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN DIKLAT. *Cemara Education and Science*, 2(3).

Dengan pendekatan ini, seluruh bidang pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan berperan penting dalam memastikan setiap program diklat tidak hanya berjalan efektif, tetapi juga memberikan dampak nyata pada pengembangan profesional peserta, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan tugas di lapangan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana proses manajemen pelaksanaan diklat dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan diklat untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pertahanan. Melalui manajemen diklat yang baik, instansi dapat memastikan bahwa kompetensi pegawai selalu berkembang sesuai dengan tuntutan tugas dan perubahan lingkungan strategis.¹³ Hal ini akan mendukung inovasi dan kesiapsiagaan dalam menghadapi dinamika yang ada, sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional diklat. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi instansi pemerintah dalam mengembangkan kebijakan serta praktik manajemen diklat yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman yang pada akhirnya memperkuat sistem pertahanan nasional.

Berdasarkan uraian di atas dapat terlihat pentingnya sebuah instansi penyelenggara diklat memiliki manajemen diklat dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, agar lebih komprehensif, maka penelitian ini dibatasi dengan mengangkat topik “Manajemen Diklat di Pusat

¹³ Rachmad, Y. E., et al., . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”. Dari fokus tersebut dapat dijabarkan dengan sub fokus:

1. Perencanaan (*planning*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan.
3. Pelaksanaan (*actuating*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan.
4. Pengawasan (*controlling*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan.

C. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana Perencanaan (*planning*) diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan?
- b. Bagaimana Pengorganisasian (*organizing*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan?
- c. Bagaimana Pelaksanaan (*actuating*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan?
- d. Bagaimana Pengawasan (*controlling*) Diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajemen diklat di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan (Pusdiklat Tekfunghan) yang ditinjau dari aspek perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang diharapkan dapat menjadi acuan dan memberikan masukan bagi instansi untuk mengoptimalkan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) diklat selanjutnya agar lebih baik lagi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya substansi ilmu pengetahuan manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen pelaksanaan diklat. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dapat berkontribusi pada pengelolaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor pertahanan, serta mengidentifikasi tantangan dan solusi yang relevan dalam konteks tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan berguna bagi instansi, khususnya Pusdiklat Tekfunghan, sebagai bahan masukan dan referensi dalam meningkatkan manajemen pelaksanaan diklat. Dengan memahami peran setiap aspek manajemen, instansi dapat lebih optimal dalam mengembangkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tantangan yang ada.

b. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen pelaksanaan diklat dan pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang pendidikan dan pelatihan.

c. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca adalah sebagai referensi dan pedoman untuk meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen pelaksanaan diklat. Pembaca diharapkan dapat memahami bagaimana manajemen yang baik dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia di sektor pertahanan.