

**EFEKTIVITAS PROGRAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN TEKNIS PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN WAJO PROVINSI SULAWESI SELATAN**

MUH. FADHIL RIZKY

NPP.30.1199

Asdaf Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

E-mail: [fadhilrizky691@gmail.com](mailto:fadhilrizky691@gmail.com)

Pembimbing Skripsi : Ir. M. Nawawi, M.Si

**ABSTRACT**

**Problems/background(GAP):** *This research is motivated by the problem of how, what are the inhibiting factors and what efforts are being made to overcome obstacles to the effectiveness of implementing technical education and training for employees at the regional inspectorate of Wajo district, South Sulawesi province. **Purpose:** The purpose of this study was to find out and analyze how, what are the inhibiting factors and the efforts made to make the implementation of technical education and training effective at the Regional Inspectorate of Wajo Regency, South Sulawesi Province. **Method:** research method using descriptive qualitative method with an inductive approach. in collecting data the authors used interview data collection techniques, observation and documentation, as well as technical data analysis through data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. **Results/Finding:** the results of the study show: the effectiveness of the implementation of technical education and training at the Regional Inspectorate of Wajo Regency, South Sulawesi Province, has met the good criteria when viewed from the point of view of being right on target, timely, achieving goals and real change. **Conclusion:** obstacles to the effective implementation of technical education and training, namely insufficient budget, lack of inspectorate staff attending training; efforts made to overcome obstacles in the form of budget arrangements related to the implementation of education and training, giving rewards to employees and providing and assisting in the use of technology. The suggestions proposed by the researchers are to provide opportunities for employees to continue higher education, expand training relations, the need for competency mapping, consistently organize training, the need for training curriculum and open opportunities for all employees to attend training.*

**Keywords:** *Effectiveness, Education and Technical Training, Inspectorate*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang(GAP):** Penelitian ini dilatarbelakangi dengan masalah bagaimana, apa saja faktor penghambat serta upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan efektivitas program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis pegawai di inspektorat daerah kabupaten wajo provinsi sulawesi selatan. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana, apa faktor penghambat serta upaya yang dilakukan untuk mengefektivitaskan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode:** metode penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi, serta teknis analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** hasil penelitian menunjukkan: efektivitas program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan, telah memenuhi kriteria baik jika ditinjau dari segi tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata. **Kesimpulan:** hambatan efektivitas program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis yaitu anggaran yang kurang memadai, kurangnya pegawai inspektorat yang mengikuti diklat; upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan berupa pengaturan anggaran terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pemberian *reward* kepada pegawai serta penyediaan dan pendampingan penggunaan teknologi. saran yang diusulkan peneliti yaitu memberikan peluang kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan tinggi, memperluas relasi penyelenggaraan diklat, perlunya pemetaan kompetensi, konsisten menyelenggarakan diklat, perlunya kurikulum diklat serta membuka peluang bagi seluruh pegawai untuk mengikuti diklat.

**Kata Kunci : Efektifitas, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Inspektorat**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sumber daya manusia yang bergerak menjalankan roda pemerintahan, memiliki peran penting dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga diperlukan peran yang sangat besar utamanya dalam pelaksanaan sistem pemerintahan. Kelancaran pelaksanaan sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pembangunan perlu dilakukan suatu pembinaan kepada aparatur negara. PNS sebagai faktor utama yang memiliki peran penting dalam menentukan berhasilnya pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Oleh sebab itu maka tidak dapat dipungkiri bahwa peran manusia merupakan modal utama yang penting diperhatikan di dalam suatu pemerintahan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan *skill* sumber daya manusia yang ada.

Keterampilan yang dimiliki pegawai akan berdampak pada kinerja hal ini merupakan sesuatu yang dilakukan pegawai sehingga mampu mempengaruhi besarnya kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Peran organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai, perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan lingkungan kerja yang ada. Penyelenggaraan diklat merupakan wujud nyata yang dilaksanakan oleh pemerintah sebagai bukti bahwa adanya kepedulian kepada ASN dalam meningkatkan kinerjanya serta kepedulian terhadap masyarakat sebagai konsumen pelayanan.

Inspektorat Kabupaten Wajo merupakan unsur pengawas pemerintahan yang dipimpin oleh Inspektur yang dalam melaksanakan tugas nya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagai instansi pemerintahan, Inspektorat daerah Kabupaten Wajo mempunyai misi salah satunya yaitu diantaranya adalah meningkatkan efektivitas hasil pengawasan terhadap kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas kinerja instansi daerah. Salah satu cara untuk mewujudkan misi tersebut,

Inspektorat daerah berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan.

Penulis menemukan beberapa permasalahan yang penting untuk diperhatikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Diklat Teknis Pegawai yaitu Pegawai yang telah mengikuti diklat teknis di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo tahun 2020 yang mengikuti diklat teknis hanya 3 orang, kemudian pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang mengikuti diklat teknis sebanyak 20 orang, dan pada tahun 2022 yang mengikuti diklat teknis masih dianggap kurang hanya sebanyak 4 orang dan mengalami penurunan karena pegawai yang diikutkan diklat terbatas di tahun 2022. Hal tersebut juga dapat dilihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum mempunyai kemampuan yang sesuai dan masih kurang dengan bidang pekerjaannya sehingga sangat berpengaruh kepada kualitas kinerjanya dan pemberian pelayanan yang belum maksimal. Pengetahuan para pegawai Inspektorat Daerah masih perlu dilakukan peningkatan karena situasi dan kondisi sekarang di kehidupan masyarakat yang menginginkan pelayanan yang memuaskan dari para pegawai.

Berdasarkan uraian isu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian magang mengenai Diklat Teknis dengan mengangkat judul penelitian **EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN WAJO PROVINSI SULAWESI SELATAN.**

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penulis menemukan beberapa permasalahan yang penting untuk diperhatikan di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Diklat Teknis Pegawai. Permasalahan tersebut berhubungan terhadap berkurangnya pegawai yang mengikuti diklat di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Serta beberapa pegawai yang mengikuti diklat pada kenyataannya di Lapangan belum memberikan hasil dari pelatihan tersebut dengan belum maksimal.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Eddi Purwanto, S.STP (2017) dengan judul penelitiannya yaitu Peningkatan Kompetensi Aparatur Bidang Diklat melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. Metode Penelitian yang digunakan yaitu: Eksploratif, dengan Pendekatan Induktif. Hasil dari penelitian tersebut adalah dalam melaksanakan tugasnya aparatur bidang diklat badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kabupaten Pulang Pisau mengalami berbagai hambatan yakni kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas pokok dan fungsi dari bidang diklat, serta kurangnya koordinasi antar instansi.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Ancha Mahendra S.Tr.IP (2021) dengan judulnya yaitu Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. Metode Penelitian yang digunakan yaitu Penelitian Kualitatif dan deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis sudah terlaksana dengan baik dengan materi yang didapatkan selama pelaksanaan diklat bisa diaplikasikan dengan baik meskipun masih kurang ketersediaan fasilitas

seperti laptop/ komputer yang digunakan pegawai pada saat mengikuti kegiatan pelatihan tersebut.

Penelitian terdahulu menurut Adeline Juliana Benyaminsz (2017) dengan judul penelitiannya adalah Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT.Pelabuhan Indonesia IV makassar. Hasil dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional) di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar belum sepenuhnya berjalan efektif jika dilihat dari pencapaian tujuan dan adaptasi. Adapun hal yang masih perlu diperbaiki ialah waktu pelaksanaan dan tindakan sanksi bagi para pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian ini tentunya belum pernah dilakukan. Serta penelitian ini juga berbeda dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan ataupun referensi penelitian ini. Diantaranya yaitu, penelitian ini dilakukan di lokasi dan instansi yang berbeda. Tentunya dari segi situasional juga sudah pasti memiliki perbedaan baik secara metode pelatihan, bahkan termasuk didalamnya bagaimana lingkungan kerja yang berbeda juga. Kemudian penelitian ini juga menggunakan indikator efektivitas atau teori efektivitas yang dikemukakan oleh Teori Sutrisno (2007:125-126).

#### **1.5. Tujuan.**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dan pendukung Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya dalam mengatasi faktor penghambat dan pendukung pendidikan dan pelatihan teknis yang efektif dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan...

## **II. METODE**

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian Kualitatif dapat dipandang juga sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel atau dimungkinkan untuk diubah guna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat, dengan gejala yang ada pada tempat penelitian yang sebenarnya, Simangunsong (2017:190). Pendekatan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan analisis induktif dengan tujuan memungkinkan temuan-temuan penelitian yang muncul dari keadaan awal tema-tema dominan dan signifikan yang ada dalam data, tanpa mengabaikan struktur metodologisnya yang dimaksudkan untuk memahami arti dari data-data yang sulit dipahami dengan cara mengembangkan suatu tema yang dirangkum berdasarkan hasil data yang telah didapat.

Peneliti mengumpulkan data dari sumber data primer yang mana data yang akan peneliti dapat dari wawancara pada saat penelitian. Dan menggunakan sumber data sekunder yang diambil melalui buku, dokumen dan lain-lain. Peneliti

menetapkan informan menggunakan teknis *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling* hal ini dikemukakan oleh Sugiyono (2016:126). Teknik *Purposive Sampling* adalah cara yang dilakukan untuk mengambil sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan misalnya orang yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang permasalahan yang dibahas. *Snowball Sampling* merupakan sebuah metode untuk mengambil sampel sumber data yang awalnya kecil dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan saat penelitian

Peneliti sebagai *human Instrument* berfungsi sebagai pembuat fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, pengumpulan data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya. Untuk mendapatkan data kualitatif yang baik penelitian kualitatif mendapatkan berbagai sumber data, diantaranya melalui observasi, mengambil data lama, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2016:244).

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Efektivitas Program Penyelenggaran Pendidikan dan Pelatihan Diklat Teknis**

##### **A. Tepat Sasaran**

Tepat sasaran adalah hal yang sangat penting untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program yang dilaksanakan, Dalam pelaksanaannya yang ingin dilihat adalah ketepatan sasarnya apakah sudah sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya atau justru sebaliknya. sasaran dari kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis ini yaitu pegawai Inspektorat Kabupaten Wajo, hal ini dimaksudkan dengan agar pegawai Inspektorat bisa mengembangkan kompetensi dan keterampilannya melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Wajo, total jumlah anggaran Inspektorat Kabupaten Wajo pada tahun 2020 sebesar Rp. 5.542.062.693. Sedangkan anggaran pada tahun 2021 sebesar Rp. 12.168.019.973 Kemudian pada tahun 2022, anggaran jumlah anggaran Inspektorat Kabupaten Wajo sebesar Rp. 13.111.268.814 Rasio perbandingan antara jumlah anggaran Inspektorat Kabupaten Wajo pada tahun 2020 dengan alokasi anggaran penyelenggaraan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keahlian dan Kompetensi adalah sebesar 1 : 21

Diklat Teknis yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Wajo dilakukan setelah menimbang optimalisasi pelayanan yang dilakukan masing-masing bidang. Kemudian dari hasil pertimbangan tersebut, dipililah beberapa pegawai yang akan melaksanakan Diklat Teknis dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Kondisidi Lapangan juga menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti diklat sudah sesuai dengan jabatannya masing masing contohnya jabatan auditor ahli madya diberikan diklat teknis perhitungan kerugian uang dan negara dan teknik penulisan laporan yang diberikan sesuai tugasnya yaitu mendampingi atau memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan kasus hasil pengawasan.

## **B. Tepat Waktu**

Tepat waktu yaitu dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai Inspektorat maupun dengan pihak yang berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas dengan sarana yang memadai. Inspektorat Kabupaten Wajo sendiri sudah melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan anggaran yang diberikan sesuai dengan kalender diklat yang sudah ditentukan tiap tahunnya, di mana seluru pegawai wajib melaksanakan diklat sebagai bahan dan tolak ukur dalam peningkatan kompetensi pegawai. dengan adanya kalender diklat yang sudah dibuat ini agar pegawai lebih tepat waktu untuk melaksanakan diklat sehingga berdampak kepada pengembangan kompetensi yang tentunya semakin meningkat.

Dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diklat teknis maka dibuat surat keputusan kalender diklat teknis tiap tahunnya agar pegawai lebih tepat waktu untuk mengikuti diklat. Oleh karena itu inspektorat kabupaten wajo mengikutsertakan pegawai inspektorat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kalender diklat yang sudah ditentukan. di mana hal tersebut dapat mempercepat dan mempermudah dalam mengikuti diklat.

## **C. Tercapainya Tujuan**

Tercapainya tujuan yaitu sejauh mana tujuan program pelatihan yang telah disepakati bersama dapat terealisasikan dengan baik dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwajika tujuan tersebut tidak tercapai dengan baik maka dikatakan tidak efektif dan apabila tujuan tersebut telah tercapai dengan baik maka dapat dikatakan efektif.

Berdasarkan pengamatan peneliti selamadi Lapangan menunjukkan bahwa adalah antusiasme peserta dalam pelaksanaan Diklat Teknis cukup tinggi, penyampaian materi dan diskusi yang dilaksanakan juga sangat baik.dan juga selama pelaksanaan Diklat Teknis para peserta memperoleh tambahan berupa pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang kinerja pegawai untuk melaksanakan program-program Inspektorat.

## **D. Perubahan Nyata**

Perubahan merupakan suatu kondisi adanya perbedaan pada awal danakhir dari suatu jangka waktu tertentu. Perbedaan yang dimaksud diharapkan terjadi karena adanya peningkatan atau pengembangan dan bukan melainkan adanya kemunduran atau pengurangan.Adanya program pelatihan keterampilan kerja di Kabupaten Wajo, guna untuk meningkatkan kompetensi pegawai telah berusaha dioptimalkan oleh pemerintah. Untuk mendukung kegiatan pelatihan ini juga diperlukan sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai agar kegiatan ini bisa berjalan dengan maksimal. Namun pada kenyataanya pelaksanaan kegiatan diklat, tidak terlalu mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal tersebut didapat dibuktikan dengan perbandingan idealism dan kepatuhan terhadap peraturan yang relatif sama antara pegawai yang telah mengikuti diklat dengan yang belum pernah mengikuti diklat.

Selain itu juga, Sarana dan Prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan diklat yang dilaksanakan di inspektorat menggunakan fasilitas dari inspektorat sendiri, Berbeda apabila pelaksanaan diklat yang dilaksanakan di BPK ataupun BPKP yang di mana fasilitas disediakan oleh penyelenggara kegiatan diklat.Umumnya pelaksanaan diklat teknis dilakukan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi tahunan oleh instansi pemerintah yang terlampir dalam Rencana Kerja Anggaran

Tahunan. Demikian juga dengan Inspektorat Kabupaten Wajo yang menyelenggarakan diklat teknis setiap tahunnya. Dalam pelaksanaannya, diklat teknis di promotori oleh Tim Pelatih sesuai dengan lembaga penyelenggara. Kabupaten Wajo diberikan setiap tahunnya kepada para pegawai, yang diselenggarakan oleh BPK dan BPKP dan Inspektorat Kabupaten Wajo itu sendiri dan pemberian fasilitas pelatih pada diklat teknis adalah pegawai dari BPK serta pegawai yang telah mengikuti diklat teknis terlebih dahulu yang telah mempunyai kapasitas dan lulus uji kompetensi untuk membagikan hasil yang telah diperoleh selama mengikuti diklat teknis sebelumnya.

### **3.2 Hambatan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis**

#### **1. Anggaran yang kurang memadai**

Pengikutsertaan pegawai Inspektorat Kabupaten Wajo yang diselenggarakan oleh BPK dan BPKP memiliki kendala pada anggaran, yang juga dipengaruhi oleh COVID-19 yang menjadi terbatasnya pegawai untuk melaksanakan diklat. Sehingga, setiap kali ingin mengikutsertakan pegawai pada Diklat Teknis yang ada, terkadang bisa terkendala karena anggaran yang tidak mencukupi.

#### **2. Kurangnya pegawai Inspektorat yang mengikuti diklat.**

Dapat kita ketahui dalam pelaksanaan program diklat teknis yang telah dilaksanakan ditemukan beberapa hambatan namun, yang menjadi faktor utama adalah kurangnya dana anggaran karena COVID-19 sehingga pegawai yang diikuti sertakan dalam pelaksanaan diklat juga terbatas dan kurangnya motivasi peserta diklat dalam mengikuti diklat teknis dikarenakan banyak pegawai yang memiliki kemampuan dibawah rata-rata. Dapat dipahami bahwa masih ada pegawai yang kurang motivasi untuk mengikuti pelaksanaan diklat yang membuat menurunnya pegawai yang mengikuti diklat dalam 3 tahun terakhir.

#### **3. Kurangnya pengetahuan dalam pengoperasian teknologi**

Saat pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang diikuti oleh para pegawai dan pada saat sekarang ini juga masih ada beberapa pegawai yang pengetahuannya masih kurang dalam mengoperasikan fasilitas yang berbasis teknologi. Padahal pemanfaatan teknologi yang semakin tinggi dari masa ke masa harus di tunjang dengan ketersediaan fasilitas serta pengetahuan yang baik dari tiap pegawai.

### **3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Teknis**

#### **1. Melakukan Pengaturan Anggaran Terkait Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan.**

Anggaran merupakan hal dasar untuk partisipasi peserta diklat yang di mana dalam hal ini jika tidak adanya anggaran maka peserta tidak dapat mengikuti suatu diklat yang diselenggarakan oleh sebab itu perlunya tambahan anggaran agar pegawai dapat mengikuti suatu diklat untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki.

#### **2. Memberikan Reward Kepada Pegawai Yang Telah Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan.**

Adapun hambatan yang dialami seperti kurangnya motivasi pegawai untuk mengikuti diklat maka Inspektorat memberikan berupa reward untuk yang mengikuti

pendidikan dan pelatihan seperti memberikan bonus lain selain honor dan penghargaan agar bagi yang mengikuti diklat penuh semangat ataupun motivasi.

### **3. Penyediaan dan pendampingan penggunaan Teknologi**

Penyediaan fasilitas berbasis teknologi yang saat ini dilakukan secara bertahap dikarenakan pada saat ini hal itu merupakan sesuatu yang berperan sangat vital maka juga harus disertai dengan kemampuan pegawai dalam mengoperasikannya karena hal ini sangat menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing.

#### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Apabila penelitian terdahulu dan penelitian ini tentunya ditemukan setiap permasalahan pada penelitian-penelitian ini. Yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Eddi Purwanto, S.STP dengan judul Peningkatan Kompetensi Aparatur Bidang Diklat melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau. di mana temuan pada penelitian ini yaitu dalam melaksanakan tugasnya aparatur bidang diklat badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kabupaten Pulang Pisau mengalami berbagai hambatan yakni kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap tugas pokok dan fungsi dari bidang diklat, serta kurangnya koordinasi antar instansi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ancha Mahendra S.Tr.IP dengan judul penelitiannya yaitu Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. di mana ditemukan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis sudah terlaksana dengan baik dengan materi yang didapatkan selama pelaksanaan diklat bisa diaplikasikan dengan baik meskipun masih kurang ketersediaan fasilitas seperti laptop/ komputer yang digunakan pegawai. Kemudian penelitian yang di tulis oleh Adeline Juliana Benyaminsz dengan judul Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV makassar. dengan hasil temuan dari penelitian ini yaitu penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional) di Direktorat Sumber Daya Manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar belum sepenuhnya berjalan efektif jika dilihat dari pencapaian tujuan dan adaptasi. Adapun hal yang masih perlu diperbaiki ialah waktu pelaksanaan dan tindakan sanksi bagi para pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin.

Dari ketiga penelitian terdahulu tersebut bahwa efektivitas dari penyelenggaraan kegiatan diklat maupun hasil dari kegiatan diklat tersebut dipengaruhi dengan berbagai faktor. Faktor secara internal maupun eksternal misalnya saja anggaran, saran prasarana yang belum memadai, kurangnya motivasi dan disiplin pegawai, serta kurangnya pengawasan yang dilakukan. Dan pada penelitian ini juga ternyata ditemukan permasalahan yang sama dengan temuannya yaitu menurunnya pegawai yang mengikuti kegiatan diklat yang disebabkan karena anggaran, dan juga masa pandemi. Selain itu juga permasalahan mengenai hasil diklat yang diterima oleh pegawai belum di implementasikan secara maksimal.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan peneliti pada pembahasan Bab IV, Penulis menarik beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil riset terkait Efektivitas Program penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis pada Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa:

Efektivitas pendidikan dan pelatihan teknis pada Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan dengan mengikutkan pegawai pada pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh BPK dan BPKP maupun Inspektorat itu sendiri mencakup beberapa dimensi yaitu tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata ada beberapa yang belum berjalan baik dan ada juga beberapa telah berjalan dengan baik di mana pada dimensi tepat waktu di mana pegawai telah berhasil meningkatkan sisi disiplin dan pelaksanaan diklat sesuai kalender diklat yang telah ditentukan, tercapainya tujuan telah dikatakan efektif karena peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing dengan perubahan nyata yang diharapkan. Hambatan yang dialami Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo pada penyelenggaraan diklat teknis, meliputi: (a) Anggaran yang kurang memadai dalam penyelenggaraan diklat teknis, mulai dari tahun 2020 hingga pada tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan, pandemi *Covid-19* dan kebutuhan serta kepentingan pemerintah daerah yang berbeda; (b) Kurangnya motivasi pegawai untuk mengikuti diklat. Hal tersebut dikarenakan kurangnya semangat pegawai dalam meningkatkan kompetensinya masing-masing; (c) Kurangnya pengetahuan dalam pengoperasian teknologi. Upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo pada penyelenggaraan diklat teknis, meliputi: (a) Melakukan pengaturan anggaran terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penambahan anggaran diklat teknis yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo dengan cara mengajukan ke pihak pemerintah daerah; (b) Memberikan reward kepada pegawai agar penyelenggaraan diklat berjalan dengan lancar di mana pegawai antusias untuk mengikuti diklat untuk meningkatkan kompetensi pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo; (c) Penyediaan dan pendampingan penggunaan teknologi.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan pada waktu penelitian yang cukup singkat. Sehingga untuk mendalami observasi dan melakukan wawancara yang semakin mendalam kepada informan untuk menunjang data yang lebih valid peneliti memanfaatkan waktu yang sedikit lebih dari surat ijin yang diberikan sehingga data yang ditemukan bisa lebih valid.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari bahwa permasalahan ini mengenai penurunan jumlah pegawai mengikuti diklat hanyalah karena masalah anggaran sehingga pegawai yang mau ikut pun terbatas. dan juga beberapa pegawai yang kurang motivasi untuk mengembangkan dirinya. Harapannya adalah kedepannya penelitian mengenai permasalahan ini bisa dilakukan lebih mendalam sehingga bisa menjadi tolak ukur dan juga acuan agar efektifitas dari diklat yang dilaksanakan atau pengembangan kompetensi lainnya bisa terealisasi dengan baik.

## **V. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten wajo, dan yang terutama kepada inspektur daerah Kabupaten wajo beserta jajarannya. Dan juga kepada para informan/ narasumber yang bersedia memberikan pendapatnya dan berbagi informasi sehingga penelitian ini bisa dikerjakan. serta seluruh pihak yang tidak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Benyaminsz, 2017. Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar
- Mahendra, Ancha. 2021. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.sim
- Purwanto, Eddi. 2013. Laporan Akhir Peningkatan Kompetensi Aparatur Bidang Diklat Melalui Diklat Teknis di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pulang Pisau Provinsi Kalimantan Tengah.
- Simangusong. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Jatinangor. IPDN Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta