

**EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS PADA DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN PINRANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Ancha Mahendra

Manajemen Sumber Daya Aparatur, Manajemen Pemerintahan,
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Email : 28.1072@praja.ipdn.ac.id

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia, bertugas untuk menjalankan roda pemerintahan dalam proses pembangunan dan pelaksanaan sistem pemerintahan. Pendidikan dan Pelatihan Teknis adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM PNS di Khususnya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dikarenakan kualitas pegawai masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan. Magang ini peneliti ingin mengetahui efektivitas Diklat Teknis yang telah diikuti oleh pegawai, apa hambatan dan bagaimana upaya.

Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi, teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Teori yang digunakan tentang Efektivitas dari gomes (2009: 209-211). Dimensinya reaksi, belajar, perilaku, hasil-hasil dan efektivitas biaya.

Hasil penelitian dapat diketahui dengan diberikannya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis pegawai maka terjadi peningkatan kualitas kinerja. Kendala yang dihadapi pegawai tahun 2019 untuk mengikuti kegiatan Diklat Teknis pada saat pandemi covid 19 yaitu terbatasnya kesesuaian diklat yang ada dengan bidang kerja pegawai dan penguasaan pegawai dalam hal penggunaan teknologi sehingga sulit untuk mengikuti Diklat secara daring. Upaya yang dilakukan mengikutsertakan diklat pegawai dengan kegiatan diklat yang ada secara daring, penambahan dan pendampingan penggunaan teknologi.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai , Pendidikan dan Pelatihan Teknis

ABSTRACT

Civil Servants are human resources, tasked with running the wheels of government in the process of development and implementation of the government system. Technical education and training is one of the efforts to improve the quality of civil servant human resources in particular at the Pinrang Regency Library and Archives Service. In this internship, researchers want to know the effectiveness of the Technical Training that has been followed by employees, what are the obstacles and how to do it.

The method used is qualitative with an inductive approach. Data collection techniques are interviews, observation and documentation, data analysis techniques, namely data reduction, data presentation and conclusions. The theory used is about the effectiveness of Gomes (2009: 209-211). The dimensions are reaction, learning, behavior, results and cost effectiveness.

The results of the study can be seen that by providing employees with Technical Education and Training activities, there is an increase in the quality of performance. Obstacles faced by employees in 2019 to participate in Technical Training activities during the COVID-19 pandemic, namely the limited suitability of existing training with the employee's field of work and employee mastery in terms of the use of technology, making it difficult to participate in online training. Efforts are being made to involve employee training with existing online training activities, additions and assistance in using technology.

Keywords: Performance, Employees, Education and Technical Training

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah faktor yang amat penting untuk keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berfungsi dalam penguasaan teknologi, memakai modal, mengatur dana, dan mengeluarkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih suatu teknologi yang dimanfaatkan sebuah organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Pegawai Negeri Sipil 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 sistem pemerintahan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang merupakan instansi yang mempunyai aset budaya bangsa tentunya nilainya sangat berharga, serta merupakan sumber sejarah, ilmu pengetahuan, dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya sangat besar. Sebagai instansi pemerintahan, Dinas perpustakaan dan Kearsipan mempunyai misi yaitu diantaranya adalah meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal. Salah satu cara untuk mewujudkan misi tersebut, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari upaya pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berusaha dalam pengembangan kemampuan intelektual dan karakter pegawai; Oleh karena itu tiap organisasi yang ingin maju dan berkembang harus benar benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai supaya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Perpustakaan dan Kearsipan berupaya meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebagai upaya dalam peningkatan kinerja PNS di dinas tersebut adalah dengan mengikutkan para pegawai dalam Diklat Teknis, tujuan dari dilaksanakannya Diklat Teknis tersebut adalah sebagai syarat kompetensi teknis yang harus dimiliki dalam melaksanakan tugas PNS.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan yang terjadi adalah keikutsertaan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang masih dianggap kurang karena kemampuan dari pegawai yang masih dianggap kurang seperti pengoperasian sarana dan prasarana yang berbasis teknologi contohnya adalah komputer. Akan tetapi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terus berupaya untuk mengatasi masalah tersebut dengan mengikutsertakan para pegawai setiap tahunnya pada kegiatan Diklat Teknis karena dianggap efektif dalam mengembangkan kemampuan pegawai meskipun butuh proses dan jangka waktu yang lumayan lama.

Para pegawai sadar bahwa kemampuan yang dimiliki saat ini masih kurang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan maka dari itu harus ada pengembangan yang dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan dan kondisi yang ada saat ini dimana banyak tuntutan dari berbagai pihak yang menuntut para pegawai selalu bekerja dengan sempurna dan mampu mencapai target yang ingin dicapai tiap tahunnya.

1.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks Efektivitas pemberian tunjangan dalam meningkatkan motivasi kerja maupun meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Atika Indriani yang berjudul *Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Diklat*

Teknis Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan (Atika, 2017), menemukan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui diklat teknis pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bintan belum sepenuhnya efektif karena kenyataannya masih banyak diklat tidak tepat sasaran. Penelitian Eko Susilo mengemukakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Pegawai harus mewujudkan sasaran-sasaran program harus tercapai agar terwujud sumber daya aparatur yang berkemampuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya (Eko Susilo, 2019). Selanjutnya penelitian Moh Fauzan mengemukakan bahwa proses pembelajaran melalui Diklat Teknis jika dapat berjalan secara efektif maka akan meningkatkan skor di tiap indikator kerja pegawai serta mewujudkan suatu pengelolaan organisasi yang lebih baik (Moh.Fauzan, 2020).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan, menggunakan indikator yang berbeda juga juga dari penelitian sebelumnya yakni pendapat dari Gomes Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, menggunakan indikator yang berbeda juga juga dari penelitian sebelumnya yakni pendapat dari Gomes (2009 :209-211) yang menyatakan bahwa efektivitas dilihat dari 5 indikator yaitu : *Reactions, Learning, Behaviors, Organizational Result dan Cost Effectivity*. Serta penelitian yang dilakukan penulis dilakukan dengan metode kualitatif berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan kuantitatif.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia dalam melakukan peningkatan terhadap kompetensi harus dilakukan secara sehemat mungkin. Menurut pendapat dari (Hasibuan,2012:23) menyatakan Mengatur kesinambungan dari kontribusi tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dengan keefisienan dan efektifnya pekerjaan agar dapat bekerja sesuai dengan sasaran dan tidak memakan banyak waktu dan biaya. Suatu instansi ataupun organisasi pemerintahan memiliki manajemen sumber daya manusia terhadap aparatur atau PNS. Hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Termasuk didalamnya telah mengatur tentang manajemen ASN yang memiliki maksud melaksanakan pengelolaan ASN agar menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki etikat yang baik, memiliki nilai dasar, serta bebas dari tindakan korupsi kolusi dan nepotisme. Melakukan pengelolaan terhadap manusia secara efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia itu dapat menjadi kepuasan terhadap *user* yang menggunakannya serta memberikan ketuntasan dalam bekerja sesuai dengan keinginan dari perusahaan tersebut.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk selalu melakukan peningkatan terhadap kemampuan, ketrampilan, dan tanggap sehingga target dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Maka instansi pemerintah harus memberikan suatu sarana yang efektif yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai agar berjalan lacarnya kegiatan dalam instansi pemerintah tersebut. Diklat tersebut bertujuan untuk mengetahui dan memperbaiki kompetensi para pegawai yang berguna untuk menambah pengetahuan dan keterampilan operasional di dalam melaksanakan tugas yang dikerjakanya.

Pelatihan merupakan proses yang sudah terancang untuk mengubah perilaku para pegawai dalam suatu arahan guna meningkatkan tujuan dari organisasi. Pelatihan dan pengembangan penting karena kedua hal tersebut digunakan dalam organisasi untuk membentengi, melindungi, memelihara, pegawai publik dalam instansi pemerintahan dan sekaligus meningkatkan kecakapan para pegawai untuk kemudian meningkatkan produktivitasnya (Ambar Teguh Silitiyani & Rosidah, 2003:175). Latihan berguna untuk membantu pegawai dalam mengerjakan semua tugas suatu organisasi, dan juga dapat membantu bawahan memanfaatkan pekerjaan tersebut sebagai suatu pengalaman, mempelajari hal baru, ataupun membimbing pelatihan memberikan keuntungan secara langsung kepada organisasi, lebih tepatnya dalam memberikan kepuasan dalam bentuk tindakan langsung melalui praktek kerja, baik untuk atasan langsung ataupun bawahan praktek seperti ini dapat mempererat kerja sama diantara bawahan dengan atasan atau dilingkungan organisasi. Penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menjadi pendukung yang sangat berpengaruh terhadap pengembangan para pegawai agar memiliki kecakapan menambah pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang yang telah ditentukan.

2.3 Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek yang dipandang sebagai suatu sebab dan akibat dari variabel lain yang terjadi karena adanya suatu proses kegiatan. menurut Gomes (2009:209-211) kriteria dalam mengukur efektivitas pelatihan adalah:

1. *Reactions* (Reaksi) yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan. Dengan menggunakan questionnaire, pada akhir pelatihan, para peserta ditanya seberapa jauh mereka merasa puas terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
2. *Learning* (Belajar), untuk mengetahui seberapa jauh para peserta dalam menguasai konsep-konsep, pengetahuan serta keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

3. Behaviors (Perilaku), yaitu untuk mengetahui dan menilai perilaku dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan yang bertujuan untuk membandingkan guna mengetahui tingkat perubahan performansi peserta.
4. *Organizational Result* (Hasil-hasil), yaitu untuk menguji dampak dari pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.
5. *Cost Effectivity* (Efektivitas Biaya), yaitu untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan dalam pelaksanaan program pelatihan dan membandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Desain Penelitian

menggunakan pendekatan kualitatif. Penulis memilih metode pendekatan kualitatif karena beralasan sesuai dengan permasalahan yang menyangkut tentang keadaan sosial. Metode penelitian kualitatif lebih tepat digunakan dalam penelitian yang masalahnya berada di lingkup sosial mengenai pengembangan ASN yang masih samar, dinamis, kompleks, seperti dalam fokus penelitian yang mengarah kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dalam pelaksanaan Diklat Teknis untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintahan. Dalam hal ini penulis bermaksud untuk memahami pelaksanaan Diklat Teknis secara lebih mendalam serta untuk menelusuri dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap memiliki pengaruh berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan yang dikaitkan peningkatan mutu manusia. Untuk itu dalam melakukan riset yang baik diawali dengan pengolahan pemikiran secara langsung, sederhana, mudah dibaca dan dipahami Creswell dalam Patilima (2015:4).

Berdasarkan metode tersebut guna menjadi pedoman penulisan dalam melakukan penelitian ilmiah agar terbentuk suatu konsep yang akan dibuat serta mendapat sebuah kesimpulan dari pembahasan dalam penelitian yang dilakukan. Kesimpulan penelitian menjadi rangkuman inti dari hasil riset tersebut.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Laporan yang akan dibuat ini membutuhkan cara dalam melakukan pengumpulan data, dimana riset melakukan pengamatan dengan adanya sumber data sebagai objek dimana data akan diperoleh. Dalam metode riset langsung kedalam suatu organisasi, sangat diperlukan peralatan yang telah di sediakan, sehingga persiapan yang matang baik secara teori maupun pengamatan sangat mempengaruhi pada instrument serta berpengaruh pula pada hasil dari pengumpulan data. Kesalahan dalam teknik pengumpulan data atau jika tidak digunakan sebagai mestinya, akan berdampak buruk bagi hasil dari suatu penelitian yang di lakukan. Pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data riset, menghimpun, mengambil, atau menjanging data hal ini merupakan pendapat yang dikatakan oleh Suwartono (2014:41). Adapun pengertian lain bahwa yang sama menurut pengumpulan data dapat di definisikan sebagai suatu cara dalam mendapatkan data empiric melalui responden dengan menggunakan metode tertentu Silalahi (2012:280).

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu kemudian dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016:369).

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang diikuti oleh para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sudah terlaksana dengan baik dikarenakan 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 tersebut. Banyak pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh

pegawai dan tentunya sangat bermanfaat dalam bidang kerja masing-masing pegawai. Kemudian hal yang juga harus dilakukan adalah melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kegiatan terlaksana serta kendala apa yang dihadapi pegawai selama mengikuti kegiatan Diklat Teknis dan melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada utamanya saat ini adalah banyak kegiatan yang tertunda di karenakan pandemi *covid 19*.

4. Pembahasan

a. *Reactions* (Reaksi)

Reaksi berkaitan dengan kepuasan dari para pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dalam hal ini keikutsertaan para pegawai pada saat pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis. Kemudian untuk Indikator dari *Reactions* (Reaksi), yaitu instruktur atau pemateri pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis selanjutnya yang menjadi indikator yaitu materi yang diberikan pada saat kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan indikator terakhir dalam dimensi yaitu lingkungan yang ada pada saat pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Berdasarkan pandangan penulis, hal yang dapat diketahui setelah melaksanakan wawancara tersebut adalah antusiasme peserta dalam pelaksanaan Diklat Teknis cukup tinggi, penyampaian materi dan diskusi yang dilaksanakan juga sangat baik namun kendala yang ditemukan berupa kurangnya fasilitas penunjang pelaksanaan seperti komputer/laptop serta kemampuan pegawai dalam mengoperasikannya.

b. *Learning* (Belajar)

Dimensi tersebut merupakan gambaran edukasi yang didapatkan para pegawai Pendidikan dan Pelatihan Teknis di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang setelah mengikuti kegiatan Diklat Teknis. Maka dari itu perlunya tindak lanjut dalam hal ini selalu mengikutkan para pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis. Adapun indikator yang ada pada dimensi ini adalah, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para pegawai setelah mengikuti kegiatan Diklat Teknis. Maka dari itu diharapkan hal ini dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja yang diberikan.

Berdasarkan pandangan penulis, hal yang dapat diketahui setelah melaksanakan wawancara tersebut adalah selama pelaksanaan Diklat Teknis para peserta memperoleh tambahan berupa pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang kinerja pegawai untuk melaksanakan program-program dinas.

c. *Behaviors* (Perilaku)

Perilaku yaitu penjelasan mengenai sikap dari para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Dalam indikator ini ada dua kriteria yaitu disiplin dan kepemimpinan, dimana menjelaskan tentang kualitas disiplin yang dimiliki pegawai serta cara

Berdasarkan pandangan penulis hal yang dapat diketahui setelah melaksanakan wawancara adalah peningkatan disiplin dan kepemimpinan dari pegawai sangat baik serta diharapkan hal ini terus meningkat melalui kegiatan seperti keikutsertaan pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

d. *Organizational Result* (Hasil-hasil)

Hasil-hasil yang dimaksud dalam hal ini adalah *output* yang di hasilkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Indikator yaitu evaluasi yang merupakan sesuatu kegiatan untuk mengukur sejauh mana usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pegawai utamanya dalam mengikutkan para pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Dalam organisasi tentunya setiap organisasi mengharapkan hasil yang baik dari segala kegiatan yang dilaksanakan seperti keikutsertaan para pegawai pada kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis. Maka dari itu perlunya evaluasi untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan efek yang dirasakan organisasi setelah mengikuti kegiatan tersebut.

Berdasarkan pandangan penulis hal yang dapat diketahui setelah melaksanakan wawancara tersebut bahwa dalam organisasi harus selalu dilakukan evaluasi guna mengetahui sejauh mana perkembangan target yang ingin kita capai dan mengetahui permasalahan apa saja yang dihadapi serta kedepannya masalah tersebut dapat di antisipasi utamanya saat ini pandemi yang tentunya sangat berdampak pada kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya.

e. *Cost Effectivity* (Efektivitas Biaya)

Efektivitas Biaya merupakan hal yang dilakukan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan dalam pelaksanaan suatu program dan membandingkan biaya yang timbul dari permasalahan organisasi. Dalam hal ini pembiayaan kegiatan adalah biaya yang dikeluarkan pada saat para pegawai mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Berdasarkan pandangan penulis, hal yang dapat diketahui setelah melaksanakan wawancara tersebut bahwa dalam hal pembiayaan kegiatan organisasi harus merencanakan dengan baik akan tetapi karena pandemi yang dihadapi saat ini maka banyak anggaran yang dialihkan untuk penanganan *covid 19* sehingga sangat mempengaruhi dan menghambat kegiatan yang akan dilaksanakan.

Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang diikuti oleh para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sudah terlaksana dengan baik dikarenakan 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 tersebut. Banyak pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh pegawai dan tentunya sangat bermanfaat dalam bidang kerja masing-masing pegawai. Kemudian hal yang juga harus dilakukan adalah melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kegiatan terlaksana serta kendala apa yang dihadapi pegawai selama mengikuti kegiatan Diklat Teknis dan melakukan upaya untuk mengatasi permasalahan yang ada utamanya saat ini adalah banyak kegiatan yang tertunda di karenakan pandemi *covid 19*. Serta mengetahui pembiayaan yang diperlukan dalam hal ini anggaran yang harus

disiapkan guna menunjang pegawai dalam mengikuti kegiatan Diklat Teknis dan mengantisipasi masalah yang terjadi seperti tahun lalu yaitu pengalihan anggaran untuk penanganan *covid 19*.

2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang terkait dengan faktor yang menghambat dan mengakibatkan kegiatan tersebut tidak terlaksana secara maksimal adalah fasilitas berbasis teknologi yang dianggap masih kurang dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan fasilitas teknologi yang ada. Selanjutnya adalah ketidaksesuaian jenis diklat dengan bidang kerja yang dimiliki pegawai, hal ini merupakan dampak dari pandemi sehingga dilakukannya pengalihan anggaran untuk penanganan *covid 19* dan adanya beberapa pegawai yang terpapar dan harus digantikan oleh pegawai lain pada saat kegiatan Diklat Teknis.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang diikuti oleh para pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang adalah dengan melakukan evaluasi sehingga kesalahan yang terjadi sebelumnya bisa diantisipasi. Hal yang telah dilakukan saat ini adalah menambah fasilitas berbasis teknologi serta melakukan pendampingan kepada para pegawai yang menguasai teknologi kepada pegawai yang masih dianggap kurang mampu. Serta mengikutsertakan pegawai pada Diklat yang dilaksanakan secara daring karena pada masa sekarang kegiatan secara tatap muka tentunya belum bisa dilaksanakan.

5.2 Saran

Berdasarkan berbagai permasalahan yang terjadi dilapangan, maka penulis memberikan beberapa saran atau masukan berdasarkan analisis dan hasil penelitian demi meningkatnya efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis yang diikuti para pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, yaitu:

1. Sebaiknya pada masa pandemi sekarang Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten merencanakan dengan baik kegiatan Diklat Teknis yang diikuti

pegawai yang tentunya menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapi sekarang ini seperti memastikan kesiapan pegawai dalam mengikuti kegiatan dengan sistem daring.

2. Sebaiknya pada pelaksanaan diklat teknis para pegawai harus menyampaikan keluhan mengenai ketersediaan fasilitas yang masih kurang utamanya dalam hal teknologi karena dengan fasilitas yang lengkap maka pegawai akan lebih muda menerima materi yang diberikan serta hasil dari diklat teknis tersebut akan berjalan dengan maksimal dan mampu menjawab berbagai permasalahan di dinas terkait.
3. Sebaiknya untuk jumlah kuota yang ada ditambah lagi karena hal tersebut untuk meningkatkan kualitas pegawai dari dinas itu sendiri sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal lagi serta tujuan organisasi yang telah dibuat dapat tercapai sesuai dengan target yang diharapkan bersama.

Daftar Pustaka

- Hasanah, H. (2017). *Teknik-Teknik Observasi* (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Buku *manajemen sumber daya manusia* Nurdin batjo, S.Pt,MM., M.SI. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. penerbit aksara timur
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Indrawan, R. (2017). *Metodologi Penelitian* (N. F. Atif, ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Abdul Wahab, Solichin. 1990. *Analisis Kebijakan Negara*. Rineka Cipta. Jakarta
- Batjo, Nurdin & shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi, ed.). Aksara Timur
- Simangunsong, F. (2015). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: IPDN.
- Hamid, Patilima. 2016. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Silalahi. Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayati. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Anna, ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan* (S. Suryandari, ed.). Bandung: ALFABETA,cv.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lexy J. Moleong. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Remaja Rosdekarya

Undang-undang nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Teknis