

# Pelatihan Model ADDIE dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan

Armizawati<sup>1</sup>

Institut Agama Islam Negeri Batusangkar , Indonesia  
[armizawati@iainbatusangkar.ac.id](mailto:armizawati@iainbatusangkar.ac.id)

Asmendri<sup>2</sup>

Institut Agama Islam Negeri Batusangkar , Indonesia  
[asmendri@iainbatusangkar.ac.id](mailto:asmendri@iainbatusangkar.ac.id)

## Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan desain pelatihan model ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan.. Maka dari itu perlu diberikan pelatihan kepada pustakawan sebagai upaya dalam pembekalan pustakawan agar mahir dan memahami tupoksi yang akan dikerjakan terutama dalam melaksanakan pelayanan prima di perpustakaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Sumber data dalam *research* ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal, dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan desain pelatihan pegawai perpustakaan model Addie dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa dokumentasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa desain pembelajaran model ADDIE dapat meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan dengan menggunakan beberapa langkah, diantaranya *Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*. Kinerja pegawai perpustakaan dikatakan meningkat ketika mereka memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan, kedisiplinan yang tinggi, dan memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan prima di perpustakaan. Mampu bekerjasama dan berpartisipasi aktif terhadap perpustakaan perguruan tinggi tempat mengabdikan.

**Kata kunci : Desain Pembelajaran; ADDIE; Kinerja Pustakawan.**

## Abstract:

*This study aims to describe the training design of the ADDIE model in improving the performance of library employees. Therefore, it is necessary to provide training to librarians as an effort to equip librarians to be proficient and understand the main tasks and functions that will be carried out, especially in carrying out excellent service in the library. This research uses a library research approach. The data sources in this research consist of primary data sources obtained from journals, and secondary data sources obtained from books related to the Addie model librarian training design in improving the performance of library employees. The data collection techniques used in this study are in the form of documentation. The results of the study stated that the learning design of the ADDIE model can improve the performance of library employees by using several steps, including Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation. The performance of library employees is said to increase when they have loyalty to work, high discipline, and have high creativity in carrying out excellent service in the library. Able to cooperate and actively participate in the university library where they serve.*

**Keywords : Learning Design; ADDIE; Librarian Performance.**

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu hal yang penting untuk meningkatkan mutu dari sumber daya manusia. Hal yang paling penting dalam setiap lembaga pendidikan harus adanya sebuah perpustakaan, padahal pada realita tentunya masih banyak perpustakaan yang belum memenuhi sebuah standar yang telah ditetapkan<sup>1</sup>. Perpustakaan adalah unit ruang kerja yang menyediakan ruang baca untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan pikiran bagi setiap peserta didik. Pendidikan merupakan salah satu bagian inti yang harus ada dalam sebuah pembelajaran. Pelaksanaan perpustakaan di lembaga pendidikan khususnya sekolah tentunya harus selaras dengan visi dan misi sekolah, dengan cara menyediakan buku sebagai bahan untuk baca bermutu yang harus selaras pula dengan kurikulum, melakukan kegiatan yang berhubungan dengan mata pelajaran, dan juga kegiatan lain<sup>2</sup>.

Sumber daya yang bekerja di perpustakaan diharapkan adalah orang yang mempunyai latar belakang ilmu perpustakaan. Pustakawan merupakan salah satu pekerjaan yang profesional yaitu suatu pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan khusus dan mempunyai latar belakang pendidikan yang mempunyai hubungan

dengan bidang perpustakaan. Pustakawan disebut juga sebagai sebuah profesi karena telah memenuhi persyaratan suatu profesi yaitu dengan adanya kode etik, terkait dengan adanya pola pendidikan profesi yang jelas, memiliki asosiasi atau organisasi yang mempunyai keahlian, berorientasi pada jasa, serta memiliki tingkat kemandirian<sup>3</sup>.

Sebuah perpustakaan memerlukan kinerja pegawai sehingga perpustakaan dapat bergerak secara optimal selaras dengan aturan yang berlaku. Kinerja pustakawan merupakan sebuah efektivitas tenaga berupa jasa yang dituangkan di perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang dipergunakan untuk jasa tersebut. Dalam memberikan sebuah pelayanan yang profesional kepada peserta didik, perpustakaan membutuhkan pegawai yang profesional dan paham dengan tupoksinya agar bisa mengembangkan kerjanya dengan baik. Berhasilnya sebuah tugas dan fungsi dari perpustakaan itu tergantung kepada aspek kemampuan dan semangat yang ada dari pustakawan sebagai tenaga kerja di sebuah perpustakaan<sup>4</sup>.

Seorang pustakawan yang profesional haruslah menempuh jalur pendidikan formal di perguruan tinggi yang menyelenggarakan

---

<sup>1</sup> Hasbi Siddik, 'Konsep Dasar Pendidikan Islam', *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 14.1 (2022), 35-51.

<sup>2</sup> Endang Fatmawati Endang Fatmawati, 'Preservasi, Konservasi, Dan Restorasi Bahan Perpustakaan', *Libria*, 10.1 (2018), 13-32.

---

<sup>3</sup> Rully Khairul Anwar, Irene Alifa Hapsari, and Dian Sinaga, 'Analisis Semiotik Charles Sanders Pierce Mengenai Logo Baru Perpustakaan Nasional Republik Indonesia', *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 6.2 (2018), 123-38.

<sup>4</sup> Zsa Zsa Nur Azizah, 'Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Perpustakaan', *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3.2 (2019), 96-100.

pendidikan kepastakawanan dan informasi. Profesi pustakawan juga bisa di dapat melalui pendidikan dan pelatihan yang disusun oleh Lembaga yang berwenang. Para lulusan diharapkan dapat menjadi pustakawan yang sesuai dengan keperluan lingkungan pada dunia kerja.

Pelatihan yang dilakukan oleh sekolah untuk memberikan pengembangan khusus kepada pustakawan dalam bidang perpustakaan, untuk mengemban sebuah tugas, dan juga demi memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik perlu adanya desain pembelajaran untuk pelatihan dengan model yang tepat, sehingga dapat memberikan pengembangan secara optimal dan dapat memotivasi kerja tenaga kerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan di salah satu perpustakaan yakni masih kurang atau lemahnya kinerja pegawai perpustakaan. Kendala ini terjadi karena masih kurangnya keinginan belajar dari pegawai, pegawai bukan dari jurusan perpustakaan. Lemahnya kinerja pegawai ini menyebabkan kurangnya pelayanan yang diberikan pegawai kepada pengguna. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui desain pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pustakawan atau pegawai yang bekerja di perpustakaan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Rusmulyani dengan judul “Studi

Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model ADDIE”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model ADDIE yang diterapkan pada penelitian ini mampu mengidentifikasi pengembangan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara secara mendalam. Sehingga kualitas pelatihan yang berlangsung selama ini sudah baik. Dengan demikian, pengembangan pelatihan perlu terus dilakukan. Namun bentuk pengembangannya perlu dikaji secara ilmiah, sehingga produk pengembangannya dapat menjadi solusi dalam memecahkan persoalan pelatihan<sup>5</sup>.

Kebaharuan penelitian ini ialah pelatihan model ADDIE untuk meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan model ADDIE untuk meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Pegawai Perpustakaan**

Pendidikan merupakan aktivitas yang dilaksanakan sebagai usaha untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah dalam mewujudkan cita-

---

<sup>5</sup> Ketut Rusmulyani, ‘Study Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model ADDIE’, *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5.2 (2020).

cita organisasi<sup>6</sup>. Pendidikan secara luas merupakan usaha yang dilaksanakan secara terstruktur dan secara berkala dalam kurun waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tingkatnya untuk menyampaikan, mengembangkan dan memperoleh informasi ilmu, sikap, nilai, keluwesan, dan keahlian yang ingin dimiliki<sup>7</sup>. Pendidikan mengambil alih untuk dapat membentuk, merencanakan, membimbing, dan menumbuhkan keahlian seseorang yang dilaksanakan secara berkala. Pendidikan bagi pustakawan adalah suatu modal yang utama untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan segala sesuatu aktivitas pekerjaan.

Menurut Tungga<sup>8</sup> pelatihan berhubungan dengan usaha untuk memperbaiki keahlian dan kemampuan yang berguna untuk melaksanakan pekerjaan secara benar. Pelatihan juga adalah usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi yang termasuk juga didalamnya perpustakaan.

### **Desain Pembelajaran Model ADDIE**

Desain model pembelajaran ADDIE ialah rancangan pembelajaran yang memiliki beberapa Langkah. Menurut model desain Pembelajaran ADDIE merupakan gabungan

dari kegiatan menganalisis, merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi<sup>9</sup>. Berikut uraiannya:

#### **1. Menganalisis (*Analysis*)**

Kegiatan utama dari fase ini adalah menganalisis kebutuhan untuk mengembangkan model/metode pembelajaran baru dan menganalisis kelayakan dan persyaratan pengembangan metode pembelajaran baru. Pengembangan metode pembelajaran baru dimulai dengan pertanyaan tentang metode pembelajaran yang diterapkan. Masalah dapat muncul karena metode pembelajaran yang ada sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan khalayak sasaran, lingkungan belajar, teknologi dan karakteristik pustakawan.

Tahap analisis adalah proses mendefinisikan apa yang akan dipelajari oleh pustakawan. Oleh karena itu, untuk mengetahui atau menentukan apa yang perlu Anda pelajari, Anda harus melakukan beberapa kegiatan seperti:

- a. Analisis kinerja. Pada tahap ini, masalah pelatihan dasar terlihat, seperti karyawan/peralatan masih tidak berfungsi atau tidak berfungsi dengan baik, karena banyak karyawan yang tidak memiliki

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, 'Aktualisasi Moderasi Beragama Di Lembaga Pendidikan', *Jurnal Bimas Islam*, 12.2 (2019), 323–48.

<sup>7</sup> La Adi, 'Pendidikan Keluarga Dalam Perspektif Islam', *JURNAL PENDIDIKAN AR-RASYID*, 7.1 (2022), 1–9.

<sup>8</sup> Rai Sujaneem and Agus Sudarmawan, 'Pelatihan Dan Pembinaan Kerajinan "Tenun Songket" Desa Jinengdalem', *International Journal of Community Service Learning*, 2.2 (2018), 107–15.

---

<sup>9</sup> Nadya Fadillah, Aditya Pratama, and Susan Febriantina, 'Pengembangan Desain Pelatihan Penggunaan Digital Learning Platform Bagi Mahasiswa Bidang Pendidikan', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7.2 (2021), 387–400.

pemahaman yang baik tentang bidang keahliannya masing-masing. mulai menjadi Analisis Peserta Pelatihan. Analisis peserta Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara merupakan telaah karakteristik peserta berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perkembangannya.

- b. Analisis fakta, konsep, prinsip, dan prosedur materi pelatihan. Analisis materi tentang fakta, konsep, prinsip, dan prosedur merupakan bentuk pengidentifikasian materi dan menjadikannya relevan dengan pengembangan materi pelatihan..
- c. Analisis tujuan pelatihan. Menganalisis tujuan pelatihan merupakan langkah penting dalam menentukan keterampilan dan kompetensi yang harus dimiliki peserta pelatihan. Selama fase ini, beberapa poin yang harus dicapai, antara lain (1) tujuan pelatihan yang ditetapkan, dan (2) pencapaian tujuan pelatihan. Oleh karena itu, fase ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan materi pelatihan.

## 2 Merancang (*Design*)

Tahap ini mencakup beberapa rencana dalam mengembangkan materi pelatihan, antara lain kegiatan sebagai berikut: a) indikator dan alat evaluasi

bagi peserta pelatihan. (b) rancangan skenario pelatihan dan pendidikan untuk lembaga-lembaga sipil nasional; (c) pemilihan kapasitas pelatihan dan materi pelatihan untuk lembaga sipil nasional; (d) perencanaan awal peralatan pelatihan berdasarkan kapasitas pelatihan dan materi pelatihan; Merancang materi pelatihan dan alat penilaian untuk pendidikan dan pelatihan.

## 3 Mengembangkan (*Development*)

Dalam melaksanakan prosedur untuk mengembangkan materi pelatihan untuk pendidikan dan pelatihan pemerintah sipil, (a) menyiapkan atau merevisi materi pelatihan yang digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan; (b) mengembangkan materi pelatihan; Kita perlu mencapai dua tujuan penting: untuk memilih . Paling sering digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan. Hal-hal yang ingin dicapai dalam fase ini antara lain: (1) jenis materi pelatihan yang harus mereka persiapkan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan pemerintahan sipil; dapat dicapai. Aparatur Sipil Negara.

## 4 Mengimplementasikan (*Implementation*)

Tahap implementasi dokumen ini merupakan tahap yang mengimplementasikan desain materi pelatihan yang dikembangkan di kelas

yang sebenarnya. Selama implementasi, desain materi pelatihan yang dikembangkan diterapkan pada situasi aktual. Materi pelatihan yang dikembangkan akan disampaikan sesuai dengan pelatihan. Setelah melamar dalam bentuk kegiatan

## 5 Mengevaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi akhir pendidikan dan pelatihan lembaga sipil negara dilakukan melalui evaluasi evaluasi akhir oleh penyelenggara diklat, dengan memperhatikan keseluruhan hasil evaluasi peserta secara keseluruhan, untuk memperoleh kualifikasi evaluasi penyelenggara diklat. peserta. Evaluasi akhir akan dilakukan oleh tim evaluasi yang disewa oleh lembaga pelatihan. Hasil Evaluasi Setelah evaluasi ini, peserta akan menerima kredensial evaluasi. b) Penelitian lapangan pelayanan publik. c) langkah-langkah untuk mengubah kinerja pelayanan publik; d) sikap perilaku; Evaluasi merupakan langkah terakhir dalam model Addie yang memberikan nilai tambah bagi pengembangan materi pelatihan. Hasil evaluasi akan digunakan untuk memberikan umpan balik terhadap pengembangan materi pendidikan dan pelatihan untuk pemerintahan sipil. Revisi kemudian dilakukan sebagai hasil penilaian atau sebagai kebutuhan yang tidak terpenuhi

oleh Tujuan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Lembaga Sipil Nasional.<sup>10</sup>

## Kinerja Pegawai Perpustakaan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika<sup>11</sup>. Terdapat lima jenis karakteristik kompetensi yaitu:

1. *Knowledge*: mengacu kepada informasi dan pembelajaran seseorang;
2. *Skill*: mengacu kepada keterampilan melakukan tugas tertentu;
3. *Self concept and values*: sikap, nilai, dan citra diri;
4. *Traits*: pembawaan sifat seseorang serta memiliki kemampuan mengontrol diri; dan
5. *Motives*: motif, emosi, keinginan, kebutuhan fisiologis seseorang dalam melakukan sesuatu<sup>12</sup>.

Pegawai perpustakaan memiliki beberapa tugas pokok, diantaranya memilih bahan pustaka, pengelolaan, penyimpanan, pengembangan, evaluasi, penyaringan koleksi, pengkatalogan, pengkalsifikasian, pemeliharaan bahan pustaka, kontrol stok, dan

---

<sup>10</sup> Rusmulyani.

<sup>11</sup> M Arifki Zainaro and others, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017', *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11.4 (2017), 209–15.

<sup>12</sup> Rina Febriana, *Kompetensi Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

melayani peminjaman bahan pustaka<sup>13</sup>. Pustakawan yang berkinerja baik akan membantu perpustakaan untuk terus meningkatkan citra dan kualitas perpustakaan di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam kajian ini berupa pendekatan kepastakaan (*library research*). Penelitian kepastakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada diperpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian yang sebelumnya sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan<sup>14</sup>. Penelitian ini dilakukan di perpustakaan.

Sumber data dalam *research* ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal, dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan desain pelatihan pegawai perpustakaan model ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai Perpustakaan, selanjutnya ada dari PP, dan UU. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Program pelatihan dimaksudkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja staf di organisasi perpustakaan. Pendidikan pustakawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja pustakawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan dari perpustakaan tempatnya bekerja. Pelatihan ini juga merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan keterampilan antara pustakawan yang tertarik dengan perpustakaan. Sehingga konsep model pelatihan ADDIE untuk meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan. Model desain pelatihan ini terdiri atas:

#### **1. Menganalisis (*Analysis*)**

Berdasarkan analisis masalah dan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa kinerja staf perpustakaan yang buruk berdampak signifikan terhadap kinerja. Menerapkan desain pelatihan dapat meningkatkan kinerja staf perpustakaan. Perbedaan antara karyawan yang mengikuti pelatihan dan yang tidak mengikuti pelatihan sangat penting. Perbedaan tersebut terlihat pada hasil kinerja pegawai. Staf yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik dan profesional dalam bekerja, terutama dalam hal memberikan pelayanan prima di perpustakaan.

---

<sup>13</sup> Azizah.

<sup>14</sup> & Asmendri Sari, M., 'Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA', 2018 <<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>>.

Pelatihan bagi staf perpustakaan untuk menjadi lebih profesional dan memahami tugas pokok pekerjaannya. Langkah-langkah pelatihan yang relevan adalah keterampilan, pengetahuan dan pengembangan keterampilan di tempat kerja. Secara umum, pelatihan dapat dibagi menjadi dua bidangnya: Pelatihan internal yakni

- a. Pelatihan yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi memakai sarana dan prasarana dari organisasi yang bersangkutan.
- b. Pelatihan eksternal adalah pelatihan yang diberikan oleh organisasi lain. Ini berarti bahwa organisasi yang ingin karyawannya menerima pelatihan mendaftarkan karyawannya ke organisasi yang menyelenggarakan pelatihan tersebut. Pelatihan biasanya diselenggarakan oleh pemerintah, asosiasi profesi, dan pelatihan swasta. Selama masa pandemi COVID-19, pelatihan ini biasanya dilakukan melalui Zoom meeting.

## 2. Merancang (*Design*)

Tahap ini meliputi beberapa perencanaan dalam pengembangan bahan pelatihan, di antaranya meliputi beberapa kegiatan sebagai berikut:

*Pertama*, penyusunan bahan pelatihan kontekstual dengan mengkaji kompetensi inti dan kompetensi dasar untuk menentukan materi pelatihan

berdasarkan fakta, konsep, prinsip dan prosedur, alokasi waktu pelatihan, indikator dan instrumen penilaian peserta pelatihan.. Bentuk pelatihan pegawai perpustakaan ialah pelatihan pelayanan perpustakaan yang dilakukan melalui *zoom meeting*. Kemudian dilaksanakan pada waktu yang telah ditetapkan. Pada pelatihan pelayanan perpustakaan ini peserta dibekali dengan sikap dan pengetahuan tentang konsep layanan perpustakaan, unsur layanan perpustakaan, jenis layanan perpustakaan, dan etika layanan perpustakaan.

*Kedua*, Merancang skenario Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara khusus pustakawan di Perguruan Tinggi. Peserta yang mengikuti pelatihan ini dibekali dengan modul yang diberikan untuk mempermudah memahami materi yang diberikan pada saat pelatihan. Sehingga untuk dapat mengerti, memahami, dan mempraktikkan seluruh materi pembelajaran dalam modul peserta dianjurkan melakukan kegiatan berikut:

- a. Membaca materi modul secara berurutan
- b. Melakukan *self evaluation* terhadap hasil belajar mandiri dengan menjawab kuis atau soal latihan yang telah disediakan
- c. Melakukan praktik nyata berkaitan dengan materi pelatihan yang

mebutuhkan penguasaan keterampilan tertentu.

- d. Membaca sumberlain yang berkaitan dengan materi yang diberikan.

*Ketiga* Pemilihan kompetensi bahan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, khusus pustakawan di Perguruan Tinggi. Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh pustakawan yang harus disajikan dalam pelatihan yaitu kompetensi teknis, kompetensi, kompetensi konseptual, dan kompetensi dalam menjalin hubungan interpersonal di perpustakaan perguruan tinggi.

*Keempat*, perencanaan awal perangkat pelatihan yang didasarkan pada kompetensi materi Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, khusus pustakawan di Perguruan Tinggi. Kompetensi dasar kegiatan pelatihan ini ialah setelah selesai mengikuti pelatihan ini peserta dapat menerapkan layanan prima perpustakaan.

*Kelima*, Merancang materi pelatihan dan alat evaluasi Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, khusus pustakawan di Perguruan Tinggi. Bentuk rancangan materi yang disajikan pada kegiatan layanan perpustakaan ada 4 konsep yang harus dikuasai, diantaranya:

- a. Pengertian, tujuan dan fungsi, serta tren layanan perpustakaan di era teknologi informasi dan komunikasi.
- b. Unsur-unsur layanan perpustakaan: tenaga perpustakaan, koleksi, pemustaka, sarana dan prasarana, serta anggaran.
- c. Jenis-jenis layanan perpustakaan: layanan teknis dan layanan pemustaka.
- d. Etika layanan perpustakaan: pengertian, tujuan, dan penerapatan etika layanan perpustakaan.

### 3. Mengembangkan (*Development*)

Dalam melakukan langkah pengembangan bahan pelatihan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara khusus pegawai perpustakaan, ada dua tujuan penting yang perlu dicapai, antara lain seperti (a) memproduksi atau merevisi bahan pelatihan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah dirumuskan, (b) Memilih bahan pelatihan terbaik yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan. Beberapa poin yang perlu didapatkan dalam tahapan ini di antaranya : (1) Bentuk bahan pelatihan yang perlu dibuat dalam mencapai tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, (2) Bentuk bahan pelatihan yang perlu dibuat dan dimodifikasi sehingga dapat memenuhi

tujuan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara<sup>15</sup>.

Berdasarkan ketentuan di atas maka pelatihan ini mencakup dua hal yaitu pelatihan layanan perpustakaan dan pelatihan layanan prima perpustakaan. Sehingga pada pelatihan layanan prima perpustakaan diharapkan peserta dapat menerapkan layanan prima pada perpustakaan sebagai kompetensi dasar pada pelatihan ini. Kompetensi memiliki 3 indikator keberhasilan dari pelatihan ini, diantaranya:

- a. Peserta dapat menjelaskan konsep layanan prima perpustakaan.
- b. Peserta dapat menerapkan etika layanan perpustakaan
- c. Peserta dapat mengkonsep indikator layanan prima perpustakaan.

Materi pokok pada pelatihan ini ialah konsep layanan prima perpustakaan, etika layanan perpustakaan, dan indikator layanan prima perpustakaan

#### 4. Mengimplementasikan (*Implementation*)

Pada tahapan implementasi dalam penulisan ini merupakan tahapan untuk mengimplementasikan rancangan bahan pelatihan yang telah dikembangkan pada situasi yang nyata melalui *zoom meeting* implementasi, rancangan bahan pelatihan yang telah dikembangkan

diterapkan pada kondisi yang sebenarnya. Materi bahan pelatihan yang telah dikembangkan disampaikan sesuai dengan pelatihan. Setelah diterapkan dalam bentuk kegiatan<sup>16</sup>.

Sehingga pelaksanaan pelatihan ini dilakukan melalui *zoom meeting* dengan materi layanan perpustakaan dan layanan prima perpustakaan pada jadwal yang telah ditentukan guna meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan dalam hal pelayanan prima yang diimplementasikan di perpustakaan perguruan tinggi. Kegiatan pelatihan ini mengharapkan terciptanya layanan prima pada perpustakaan.

#### 5. Mengevaluasi (*Evaluation*)

Untuk mengevaluasi pelatihan digunakan beberapa parameter, diantaranya seperti yang dikemukakan hal-hal berikut:

- a. Tingkat reaksi peserta, yaitu melihat reaksi peserta terhadap pelatihan tentang layanan perpustakaan dan layanan prima perpustakaan di perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan dalam bidang tersebut.
- b. Tingkat belajar, yaitu melihat perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap.

---

<sup>15</sup> Rusmulyani.

---

<sup>16</sup> Hari Santoso, 'Peningkatan Kompetensi Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Melalui Pelatihan', *UNiversitas Negeri Malang*, 2015.

- c. Tingkat tingkah laku kerja, yaitu melihat perubahan pada tingkah laku kerja. Apakah masih ada keluhan dari pemakai perpustakaan?
  - d. Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi.
  - e. Nilai akhir, yaitu bermanfaat tidak hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk individu. Apakah hasil akhir dapat tercapai dalam hubungan dengan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya? Apakah pustakawan masih membuat kesalahan? Apakah keluhan pemakai berkurang ?<sup>17</sup>
- meningkatkan kinerja mereka dengan menggunakan sistem *online* atau *e-learning*. Hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Yulianti dengan judul “Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-Learning pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19” survei menunjukkan bahwasanya dapat dilakukan dengan sangat baik sehingga persentase kualitas perangkat lunak mencapai 88.04 % dengan menggunakan aplikasi tertentu<sup>18</sup>.

Berdasarkan hasil pelaksanaan pelatihan pustakawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam hal layanan perpustakaan dan layanan prima perpustakaan di perguruan tinggi dengan dengan indikator:

1. Memiliki kesetiaan pada jabatan yang diemban, organisasi tempat mengabdikan dan kesetiaan terhadap pekerjaannya.
2. Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi aturan yang berlaku di perpustakaan, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.
3. Memiliki kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdayaguna bagi instansi yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmulyani dengan judul “Studi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model ADDIE”. Hasil yang menyatakan bahwa model intruksional ADDIE merupakan proses instruksional yang sudah umum digunakan baik secara tradisional oleh pengembang diklat. Ada lima frase yaitu analisis, desain, pengembangan, implementasi dan evaluasi yang mempresentasikan panduan perangkat pengembangan pelatihan dan kinerja yang dinamis.

Meskipun berada di masa pandemi COVID-19 pelatihan pustakawan model ADDIE masih dapat dilakukan guna

---

<sup>17</sup> Santoso.

---

<sup>18</sup> Henny Yulianti, 'Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-Learning Pada Pengembangan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 Dengan Pengujian ISO 9126', *Multinetics*, 7.1 (2021), 65–81.

4. Mampu bekerjasama dan berpartisipasi aktif terhadap perpustakaan perguruan tinggi tempat mengabdikan<sup>19</sup>.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Pelatihan model ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan yaitu rancangan pelatihan yang dimulai dengan menganalisis, desain, mengembangkan, pelaksanakan dan penilaian. Setiap tahapan dari pendekatan ini dilaksanakan agar dapat memperoleh sebuah gambaran dari rancangan pelatihan yang terstruktur. Harapannya pegawai perpustakaan dapat memahami dan mengaplikasikan tugas pokok dan fungsinya masing-masing terutama dalam layanan prima perpustakaan. Kinerja pegawai perpustakaan dikatakan meningkat ketika mereka memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan, kedisiplinan yang tinggi, dan memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan prima di perpustakaan. Mampu bekerjasama dan berpartisipasi aktif terhadap perpustakaan perguruan tinggi tempat mengabdikan.

Penulis menyarankan agar penelitian berikutnya dapat menggali lebih dalam model pelatihan ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai pada system *online* dan *offline*. Pelatihan menggunakan aplikasi *e-learning* model ADDIE masih terdapat kendala yang harus diselesaikan agar

pelatihan dapat dijalankan secara efektif dan efisien terhadap pustakawan di perguruan tinggi negeri.

#### REFERENSI

- Adi, L. (2022). Pendidikan keluarga dalam perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Ar-Rasyid*, 7(1), 1-9.
- Anwar, R. K., Hapsari, I. A., & Sinaga, D. (2018). Analisis semiotik Charles Sanders Pierce mengenai logo baru Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 6(2), 123-138.
- Azizah, Z. Z. N. (2019). Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Perpustakaan. *JDMPP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2), 96-100.
- Fadillah, N., Pratama, A., & Febriantina, S. (2021). Pengembangan Desain Pelatihan Penggunaan Digital Learning Platform Bagi Mahasiswa Bidang Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 387-400.
- Fatmawati, E. F. E. (2018). Preservasi, konservasi, dan restorasi bahan perpustakaan. *Libria*, 10(1), 13-32.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Hasan, N. A. H. N. A. (2018). Pendidikan dan Pelatihan sebagai Upaya Peningkatan

---

<sup>19</sup> Nurhayati Ali Hasan Nurhayati Ali Hasan, 'Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan', *Libria*, 10.1 (2018), 95-115.

- Kinerja Pustakawan. *Libria*, 10(1), 95–115.
- Rusmulyani, K. (2020). Study Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model ADDIE. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2).
- Santoso, H. (2015). Peningkatan Kompetensi Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Melalui Pelatihan. *UNiversitas Negeri Malang*.
- Sari, M., & A. (2018). *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA.*  
<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Siddik, H. (2022). Konsep Dasar Pendidikan Islam. *Al-Rivayah: Jurnal Kependidikan*, 14(1), 35–51.
- Sujanem, R., & Sudarmawan, A. (2018). Pelatihan Dan Pembinaan Kerajinan “Tenun Songket” Desa Jinengdalem. *International Journal of Community Service Learning*, 2(2), 107–115.
- Sutrisno, E. (2019). Aktualisasi Moderasi Beragama di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bimas Islam*, 12(2), 323–348.
- Yulianti, H. (2021). Pemanfaatan Sistem Pelatihan E-learning pada Pengembangan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 dengan Pengujian ISO 9126. *Multinetics*, 7(1), 65–81.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., & Wati, K. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(4), 209–215.