

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN DIKLAT PRAJABATAN
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN MAMASA**

Israwati¹

**¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: isra.wati@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the implementation of Pre-service Training at the Mamasa Regency Personnel Education and Training Agency and the factors that influence it. Data collected through observation, interviews, and documentation. Qualitatively analyzed with interactive patterns. The results show that the implementation of Pre-service Training is not yet effective. The influencing factors are widyasarana, infrastructure and time of implementation. While other factors such as training participants, curriculum and training process are considered quite effective. Not all Widyasarana who teach at Pre-service Training are competent according to their fields, with material that is difficult for participants to understand so that it affects the success of the training. Existing facilities and infrastructure are still not conducive, so that participants feel less comfortable.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamasa dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dianalisis secara kualitatif dengan pola interaktif. Hasil analisis dijelaskan bahwa pelaksanaan Diklat Prajabatan belum efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah faktor widyasarana, sarana prasarana dan waktu pelaksanaan. Sedangkan faktor-faktor lain seperti peserta diklat, kurikulum dan proses diklat dianggap cukup efektif. Widyasarana yang mengajar pada Diklat Prajabatan tidak semuanya berkompeten sesuai dengan bidangnya, dengan materi yang sulit dimengerti oleh peserta sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan diklat. Sarana dan prasarana yang ada masih kurang kondusif, sehingga peserta merasa kurang nyaman.

Kata Kunci: *Efektifitas, Diklat Prajabatan, Widyasarana.*

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Begitu halnya dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi swasta. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka jelas sumber daya manusia yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan. Jepang misalnya, negara yang miskin sumber daya alamnya tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut sangat pesat seperti yang dapat disaksikan dewasa ini.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang tidak dinilai harganya yang dimiliki suatu organisasi serta dapat memberikan kontribusi yang sangat berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, serta produktif dan kompetitif. Sumber Daya Manusia merupakan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk menjadi lebih profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang profesional sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi untuk bisa bersaing di era global dalam rangka mewujudkan Pembangunan Nasional.

Untuk mewujudkan Pembangunan Nasional, dituntut adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan itu sendiri. Kegiatan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sejalan dengan itu, kedudukan dan peranan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggara pemerintah dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan. Dari sini kita dapat menggunakan konsep efektivitas sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi. Seperti dinyatakan Syamsi, yang dikutip Harsono (2010: 15) bahwa: efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efek, hasilnya, dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya di samping hasil yang ingin dicapai, juga diperhitungkan besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut.

Efektivitas merupakan suatu konsep strategis bagi kelangsungan hidup organisasi karena merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan dan saran organisasi. Efektivitas dapat diwujudkan dalam pemanfaatan waktu yang tepat serta prosedur kerja yang tepat. Menurut Yamit (2011: 14) bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh tujuan tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya pada keluaran yang dihasilkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting untuk peningkatan akselerasi suatu pembangunan dalam bidang apapun juga. Karena kualitas menyangkut peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2009: 69), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Setiap organisasi harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* atau kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Mengingat pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu dari upaya pengembangan sumber daya manusia, maka hal tersebut menjadi masalah pokok dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Notoatmodjo (2009:8), pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Dalam rangka pencapaian tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang berbunyi bahwa; untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Di sini, sangat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas aparatur Negara.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan kepada pegawai atau karyawan untuk menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mampu menciptakan efisiensi kerja yang diharapkan, maka pengembangan pegawai dititikberatkan pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan disamping untuk meningkatkan profesionalisme setiap pegawai. Pelaksanaan diklat pegawai

perlu diupayakan, karena berpengaruh langsung terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri.

Pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan topik yang penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia, yaitu usaha meningkatkan keunggulan bersaing dalam organisasi. Adanya berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis, lingkungan kerja yang menghendaki organisasi harus melakukan pendidikan dan pelatihan SDM secara lebih proaktif demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

Oleh sebab itu, pusat pendidikan dan pelatihan di setiap institusi mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai guna meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dilingkungan institusi tersebut yang akan memberi dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan.

Sedangkan untuk kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, dibentuk Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang merupakan perangkat pemerintah daerah. Pemerintah telah mengatur prinsip, kedudukan, tugas dan fungsi BKPP agar berhasil guna dan berdaya guna dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawah oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Penetapan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamasa dan dalam Peraturan Bupati Mamasa Nomor 31 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Daerah Kabupaten Mamasa, yaitu membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah untuk menyiapkan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan undang-undang yang berlaku serta menyiapkan kebijakan teknis mengenai pengembangan kepegawaian daerah dan lain-lain.

Mengingat semakin kompleksnya tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan pada kantor BKPP, maka kebutuhan akan Diklat juga sangat penting untuk pola pengembangan sumber daya manusia atau dalam hal ini PNS melalui Diklat Prajabatan. Penyelenggaraan Diklat Prajabatan yang efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya Diklat itu sendiri maupun lingkungan psikologis yang mendukungnya. Dalam hal ini, sumber daya manusia penyelenggara Diklat Prajabatan tersebut haruslah seseorang yang memiliki berbagai kompetensi. Tercapainya tujuan dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, tentunya sangat dipengaruhi dengan adanya

pelaksanaan Diklat secara efektif, terencana, terprogram sesuai dengan kemampuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa aspek yang menjadi kelemahan atau masalah dalam pelaksanaan Diklat Prajabatan yang diadakan di Kabupaten Mamasa, yaitu; (1) disiplin pegawai yang masih kurang; (2) Sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaan Diklat masih kurang memadai; (3) Pemateri dalam pelaksanaan Diklat yang masih didatangkan dari luar daerah Kabupaten Mamasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Deskriptif adalah eksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah unit yang diteliti (Faisal, 2008:74).

Untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder dalam, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data kualitatif, yaitu menguraikan serta menginterpretasikan data yang diperoleh di lapangan dari para informan. Penganalisaan ini didasarkan pada kemampuan nalar dalam menghubungkan fakta, data dan informasi, kemudian data yang diperoleh akan dianalisis sehingga diharapkan muncul gambaran yang dapat mengungkapkan permasalahan penelitian.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2011:91) bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Langkah-langkah dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Miles dan Huberman, yaitu; pengumpulan data; reduksi data; penyajian data; dan terakhir penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN

Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara, mempunyai peranan sangat penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar dapat menghasilkan sosok PNS yang bertanggung jawab, bermoral, professional serta dapat mejadi acuan bagi masyarakat luas, bangsa dan Negara.

Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti tersebut diatas, maka perlu dilaksanakan pembinaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pendidikan dan Pelatihan seperti Diklat Prajabatan yang mengarah kepada peningkatan-penigkatan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara profesionalisme dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat pesatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasikan pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Diklat Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan PNS. Diklat Prajabatan tersebut dilaksanakan pada BKPP Kabupaten Mamasa bekerja sama Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Barat. CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan paling lambat dua (2) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS yang berasal dari instansi-instansi di lingkup Pemerintahan Kabupaten Mamasa.

Menurut Kabid Penilaian Kinerja, Pendidikan dan Pelatihan BKPP Kabupaten Mamasa, Ibu Ika Frillianty Juyuf, S.STP.,M.Si bahwa:

“Para CPNS wajib mengikuti Diklat Prajabatan untuk diangkat menjadi PNS menurut Golongan mereka masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mereka dilatih dan dibina agar mereka memiliki skill dan pola pikir PNS yang sesungguhnya, agar mereka lebih disiplin dalam melakukan tugas mereka sebagai PNS”. (Wawancara, 05 Februari 2018)

Jadi pelaksanaan diklat prajabatan merupakan diklat tahap awal bagi CPNS untuk membentuk kepribadian sebelum menjadi PNS untuk lebih disiplin dan lebih terarah dalam menjalankan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Peserta Diklat Prajabatan pada BKPP Kabupaten Mamasa terdiri dari CPNS ex-tenaga honorer dan CPNS pelamar umum yang berasal dari instansi di lingkup Pemerintah Kabupaten Mamasa. Jumlah peserta sebanyak 484

orang dari 487 orang yang ditargetkan, 3 orang tidak ikut atau gugur karena; 1 orang meninggal dunia dan 2 orang tidak mendaftar atau mengundurkan diri.

Menurut salah seorang Pembina dalam Diklat Prajabatan, Ibu Damaris S,Sos bahwa:

“Para CPNS wajib mengikuti Diklat Prajabatan jika ingin mendapatkan predikat sebagai PNS murni menurut Golongan mereka masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, selain itu penyelenggaraan Diklat Prajabatan perlu dilaksanakan penanganan secara khusus sebagai pembinaan awal untuk membentuk karakter para calon PNS yang akan melaksanakan tugas untuk kepentingan rakyat, bangsa dan Negara yang merupakan salah satu syarat pengangkatan PNS”.
(*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Jadi pelaksanaan diklat prajabatan merupakan diklat tahap awal bagi CPNS menurut Golongan mereka masing-masing untuk membentuk kepribadian atau karakter para calon PNS sebelum menjadi PNS untuk lebih disiplin dan lebih terarah dalam menjalankan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk kepentingan rakyat, bangsa dan Negara yang merupakan salah satu syarat pengangkatan PNS.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Diklat Prajabatan

Peserta Diklat

Penetapan peserta Diklat bersifat selektif dan merupakan penugasan instansi yang bersangkutan untuk memenuhi persyaratan kompetensi jabatan. Peserta Diklat dalam suatu Diklat Prajabatan di sebut CPNS dan yang merupakan faktor kunci terselenggaranya suatu Diklat dan memiliki peranan terpenting dalam Diklat CPNS adalah Warga Negara Indonesia yang melamar, lulus seleksi, dan diangkat untuk dipersiapkan menjadi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, status peserta sebelum dan sesudah mengikuti Diklat Prajabatan secara otomatis berubah, jika peserta dinyatakan lulus. Ibu Damaris S.sos selaku Pembina dalam Diklat Prajabatan, menjelaskan bahwa:

“Peserta dalam Diklat Prajabatan jelas sehat jasmani dan rohani, kami tidak mungkin memaksa peserta untuk ikut dalam pelatihan ini jika tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, selama mengikuti Diklat Statusnya masih menjadi CPNS, sampai pada saat peserta telah mengikuti seluruh proses dalam Diklat dan dinyatakan lulus oleh Badan Diklat Provinsi sebagai tempat bekerja sama, maka peserta yang bersangkutan dapat diusulkan untuk menjadi PNS murni dan juga

mendapatkan gaji 100% sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan kami sebagai pembina, para peserta hampir keseluruhan mengikuti Diklat Prajabatan dengan sangat disiplin dan bertanggung jawab”. (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Sedangkan pemaparan dari Bapak Ihwanto Djabbar, SH sebagai Kepala Bidang Mutasi dan Pengembangan, menjelaskan sebagai berikut:

“Potensi yang dimiliki peserta diklat sebelum dan sesudah pelaksanaan jelas beda, para peserta saat mengikuti Diklat lebih dibuka wawasannya mengenai peran mereka sebagai PNS serta memiliki loyalitas dan tanggung jawab terhadap lembaga. Hal ini dibuktikan dengan adanya semangat peserta untuk mengikuti Diklat Prajabatan ini, selain untuk mengubah status menjadi PNS.” (*Wawancara*, 24 Januari 2018)

Sedangkan Charles, SE, sebagai peserta dalam Diklat Prajabatan, memaparkan sebagai berikut:

“Tentunya kami termotivasi untuk mengikuti diklat prajabatan ini, selain dengan perubahan status kami menjadi PNS, kami juga tentunya memiliki rasa tanggung jawab yang besar setelah kembali ke instansi kami masing-masing, karena dalam diklat ini kami bisa memahami peran kami sesungguhnya sebagai PNS itu seperti apa.” (*Wawancara*, 25 Januari 2018).

Dari beberapa pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa peserta dalam Diklat Prajabatan termotivasi untuk ikut dalam Diklat karena adanya perubahan status dari CPNS menjadi PNS yang juga berpengaruh terhadap gaji yang mereka terima tiap bulannya. Selain itu, peserta Diklat memiliki dedikasi untuk bisa memahami peran mereka sebagai PNS setelah kembali ke instansi masing-masing. Jadi dari beberapa persyaratan umum yang telah ditetapkan dalam UU Nomor 101 Tahun 2000, ada beberapa yang menjadi patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan, seperti motivasi, dedikasi dan potensi serta sehat jasmani dan rohani, adapun tentang perubahan status peserta tidak tertuang dalam UU tersebut.

Widyaswara

Widyaswara adalah mereka yang berstatus sebagai PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwanang dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, serta melatih para CPNS dan PNS pada Lembaga Diklat Pemerintah. Seseorang yang dapat ditugasi memberikan fasilitas dalam agenda pembelajaran Diklat PNS, terdiri dari widyaswara dan widyaswara luar biasa.

Widyaswara pada Diklat Prajabatan terdiri dari; Pejabat struktural Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Barat; Widyaswara dari

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Barat; Pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Mamasa.

Aspek penilaian dari widyasarwa antara lain; penguasaan materi; sistematika penyajian; ketepatan waktu, kehadiran dan penyajian; penggunaan metode dan sarana diklat; kerjasama antara widyasarwa; penguasaan bahasa; pencapaian tujuan instruksional; dan pemberian motivasi terhadap peserta.

Penilaian terhadap Widyasarwa dilakukan oleh peserta dan penyelenggara Diklat. Hasilnya diolah dan disampaikan oleh penyelenggara kepada widyasarwa yang bersangkutan sebagai masukan untuk peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Tugas, kewajiban dan pendayagunaan Widyasarwa untuk setiap jenis, jenjang dan program Diklat mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara penulis terhadap informan mengenai Wadyasarwa Ibu Damaris S.Sos sebagai pembina dalam Diklat Prajabatan, menyatakan bahwa;

“Widyasarwa yang dipakai dalam Diklat Prajabatan adalah tenaga pengajar yang berkompeten karena telah mengikuti Diklat TOT (Training of Trainer) dan TOT Substantif Kelembagaan yang dipilih dari Lembaga Diklat Provinsi”. (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Sedangkan Charles, SE memaparkan pendapatnya tentang Widyasarwa yaitu:

“Widyasarwa yang dipakai dalam diklat memang termasuk tenaga ajar yang berkompeten tetapi ada beberapa Widyasarwa yang cara menyampaikan materi kadang membosankan dan terlalu serius sehingga kami sebagai peserta merasa jenuh dalam menerima materi”. (*Wawancara*, 25 Januari 2018)

Hal senada diungkapkan oleh Ranne Susanti sebagai peserta Diklat bahwa:

“Cara penyampaian materi yang kami terima dari Widyasarwa ada yang mudah kami terima dan ada yang sulit karena memakai bahasa yang kurang kami mengerti”. (*Wawancara*, 4 Februari 2018).

Widyasarwa juga merupakan faktor keberhasilan, karena perannya memberikan materi kepada seluruh peserta Diklat, kadang juga Widyasarwa berhalangan hadir atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal senada dipaparkan oleh Ibu Damaris, S.Sos sebagai Pembina dalam Diklat Prajabatan, yaitu:

“Jika Widyasarwa yang bersangkutan berhalangan hadir kami langsung mengambil alternatif untuk menggantinya dengan Widyasarwa yang lain yang tidak mengajar di kelas lain serta di tanyakan terlebih dahulu

kesiapannya apakah sanggup memberikan materi sesuai dengan mata pelajaran yang ditentukan, dan jika Widyaswara terlambat masuk ke kelas karena hal-hal yang tidak terduga, maka kami sebagai pembina mengambil alternatif untuk mengisi sementara kekosongan waktu seperti memberikan games atau menanyakan kembali materi yang diberikan sebelumnya sebagai bahan evaluasi”. (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Dari hasil wawancara penulis terhadap informan mengenai Widyaswara, dapat disimpulkan bahwa tidak semua tenaga Widyaswara yang dipakai dalam Diklat Prajabatan berkompeten. Hal ini terbukti dari hasil wawancara terhadap beberapa peserta Diklat yang memaparkan kalau ada beberapa Widyaswara yang dalam menyampaikan materi masih belum jelas karena adanya faktor penggunaan bahasa yang susah dipahami oleh peserta Diklat.

Kurikulum

Penyusunan dan pengembangan kurikulum Diklat dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara Diklat, peserta, dan alumni Diklat, serta unsur ahli lainnya. Sedangkan kurikulum Diklat Prajabatan ditetapkan oleh Instansi Pembina.

Ibu Damaris S.Sos selaku pembina dalam Diklat Prajabatan Kabupaten Mamasa menjelaskan tentang kurikulum yang digunakan bahwa:

“Kurikulum yang kami pakai dalam Diklat Prajabatan mengacu pada standar kompetensi jabatan dan perundang-undangan yang berlaku dan disusun dan ditetapkan oleh Instansi Pembina Diklat yaitu Lembaga Administrasi Negara yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan Diklat yang menurut kami kualitas materi yang diberikan sangat relevan dengan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi pegawai yang bersangkutan”. (*Wawancara*, 21 Januari 2018).

Sedangkan Bapak Carles, SE sebagai peserta pada Diklat Prajabatan memaparkan pendapatnya tentang kurikulum yang diberikan pada Diklat, bahwa:

“Kualitas materi yang kami dapatkan saat mengikuti Diklat tergolong relevan, karena kami sebagai peserta mendapatkan modul atau bahan ajar yang asli yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai penanggungjawab dalam pelaksanaan Diklat sekaligus sebagai Pembina Kurikulum”. (*Wawancara*, 25 Januari 2018)

Sedangkan Ibu Ranne Susanti, sebagai peserta dalam Diklat Prajabatan memaparkan sebagai berikut:

“Substansi materi yang kami dapatkan di tempat diklat tentunya dapat menambah pengetahuan kami, karena banyak hal yang baru kami pelajari

di tempat diklat, dari materi-materi yang diberikan juga sangat berbobot sehingga dapat menambah wawasan dan kesadaran pribadi untuk lebih mengerti tugas kami sebagai PNS”. (*Wawancara*, 4 Februari 2018)

Dari hasil wawancara terhadap informan-informan diatas, dapat disimpulkan bahwa kurikulum dan kualitas materi yang disajikan penyelenggara Diklat Prajabatan tergolong cukup baik, karena dilihat dari pemaparan beberapa peserta diklat, substansi materi yang disajikan bisa menambah wawasan dan pengetahuan peserta, selain itu peserta juga mendapatkan modul asli yang diterbitkan oleh penanggungjawab kediklatan.

Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana diklat merupakan alat bantu dan fasilitas yang digunakan untuk menjamin efektivitas agenda pembelajaran dalam sebuah diklat. Sarana dan prasarana diklat dapat dimiliki sendiri dan atau memanfaatkan sarana dan prasana diklat Lembaga Diklat Instansi lain dengan memperhatikan kesesuaian standar persyaratan setiap jenis, jenjang dan program diklat serta jumlah peserta diklat.

Wawancara dengan salah satu pembina pada Diklat Prajabatan, Ibu Damaris, S.Sos menyatakan bahwa:

“Sarana dan prasarana yang disediakan penyelenggara salah satunya adalah penginapan bagi peserta yang menurut kami layak untuk dihuni selama proses Diklat Prajabatan berlangsung, juga disediakan tempat untuk panitia pelaksana, tempat meeting dan ruang belajar yang cukup kondusif untuk keberlangsungan Diklat.” (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Sedangkan Bapak Charles, SEMengungkapkan pendapatnya, yaitu:

“Sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai karena fasilitas-fasilitas penunjang seperti ruangan belajar yang belum dilengkapi dengan LCD sehingga kami sebagai peserta kadang merasa bosan saat menerima materi, selain itu keterbatasan kamar penginapan yang membuat beberapa peserta sampai 5 orang dalam satu kamar padahal peserta butuh istirahat pada malam hari, ini tentu tidak kondusif.” (*Wawancara*, 25 Januari 2018)

Hal yang sama diungkapkan oleh Ibu Ranne Susanti sebagai peserta dalam Diklat prajabatan mengungkapkan bahwa:

“Sarana dan prasarana di Hotel tempat terselenggaranya Diklat Prajabatan belum cukup memadai, seperti alat pengeras suara yang ada di tiap kamar tempat menginap peserta, semua kamar tidak memiliki speaker sehingga penghuni kamar tidak mengetahui arahan yang disampaikan oleh penyelenggara diklat, tetapi selebihnya cukup memadai.” (*Wawancara*, 4 Februari 2018)

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana dalam diklat prajabatan kurang kondusif, sehingga peserta merasa kurang nyaman saat mengikuti diklat.

Proses

Metode pembelajaran yang digunakan dalam proses diklat disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai program pendidikan dan pelatihan prajabatan, yaitu: ceramah yang dikombinasikan dengan tanya jawab, diskusi kelompok, dan pendalaman materi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Damaris, S.Sos, ia menjelaskan bahwa;

“Selama proses Diklat, dimulai dengan pemaparan materi oleh Widyaswara, kemudian dilanjutkan dengan diskusi antara peserta dan Widyaswara, kadang diselingi dengan games atau praktek langsung seperti cara pembuatan surat dan lain-lain, selama proses Diklat berlangsung para peserta aktif mengikuti materi demi materi, dan saat proses diskusi juga mereka aktif, peserta termotivasi karena adanya penambahan jumlah poin nilai yang akan berpengaruh terhadap nilai akhir mereka.” (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Selanjutnya Charles, SE sebagai peserta Diklat memaparkan sebagai berikut:

“Selama proses Diklat berlangsung, diusahakan untuk bisa lebih aktif dalam diskusi-diskusi dan praktek langsung, selain mendapatkan penambahan poin pada penilaian juga dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi antara sesama peserta dan antara peserta dan widyaswara. Biasanya kami diberikan games di tengah-tengah materi seperti peserta ditunjuk untuk menyanyi agar teman sesama peserta tidak merasa jenuh saat mengikuti diklat.” (*Wawancara*, 25 Januari 2018)

Hal serupa diungkapkan oleh Ibu Ranne Susanti sebagai peserta Diklat Prajabatan memaparkan sebagai berikut:

“Selama proses diklat berlangsung ada beberapa materi yang kami merasa tidak membosankan karena adanya games dan diskusi yang menurut kami seru, tetapi tidak semua materi yang kami terima diselingi dengan games, ada juga beberapa materi yang harus kami terima seperti mendengarkan ceramah yang menurut kami membosankan. Tetapi tidak jarang muncul perbedaan pendapat di antara peserta diklat, tetapi solusinya kami serahkan kembali kepada Widyaswara.” (*Wawancara*, 4 Februari 2018)

berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses Diklat cukup efektif, karena peserta lebih aktif selama proses Diklat. Hal ini

didorong adanya penambahan poin penilaian, aktifnya peserta karena didukung oleh agenda selingan materi seperti games dan praktek langsung yang tentunya ini cukup baik karena memotivasi peserta untuk aktif selama proses diklat berlangsung.

Evaluasi Hasil Diklat

Evaluasi dalam Diklat Prajabatan dilakukan oleh Lembaga Diklat Instansi yang bersangkutan dan atau Instansi Pembina untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan dan tingkat pencapaian kinerja penyelenggara Diklat.

Hasil wawancara terhadap informan, Ibu Damaris S.Sos memaparkan tentang evaluasi atau hasil yang dicapai setelah Diklat terselenggara, yaitu:

“Menurut saya, hasil dari Diklat Prajabatan belum tercapai maksimal, terlihat ada beberapa hambatan yang ditemui dilapangan seperti waktu yang telah ditentukan biasanya berbeda dengan yang ditetapkan pada jadwal, hal ini disebabkan karena komunikasi antara penyelenggara dengan tenaga pengajar tidak terkontrol sehingga ada beberapa agenda tidak terlaksana.” (*Wawancara*, 21 Januari 2018)

Sedangkan pemaparan dari salah satu peserta Diklat Prajabatan, Charles, SE memaparkan sebagai berikut:

“Keseluruhan proses Diklat dari pembukaan sampai penutupan menurut kami sebagai peserta Diklat Prajabatan masih kurang efektif karena selama proses berlangsung kami menghadapi beberapa permasalahan selama proses Diklat berlangsung, seperti adanya Wadyswara pengganti, dan suasana belajar yang kurang nyaman, ini tentunya berpengaruh terhadap semangat kami sebagai peserta Diklat. Kami harap kedepan para CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan lebih memperhatikan masalah-masalah seperti ini.” (*Wawancara*, 25 Januari 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil dari evaluasi Diklat menurut beberapa informan Diklat Prajabatan belum cukup efektif karena beberapa permasalahan selama proses Diklat berlangsung, seperti Wadyswara pengganti, beberapa agenda Diklat tidak terlaksana dan suasana belajar yang kurang nyaman.

Pembahasan

Pelaksanaan Diklat Prajabatan merupakan tahap awal begi pengembangan Calon Pegawai Negeri Sipil untuk membentuk kepribadian sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih disiplin dan lebih terarah menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur Negara. Pelaksanaan

Diklat Prajabatan mengacu kepada UU Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

UU ini menjadi dasar pelaksanaan Diklat Prajabatan maupun Diklat Dalam Jabatan. Mulai dari peserta diklat, widyasarana, sarana prasarana, waktu dan tempat pelaksanaan, kurikulum, dan proses Diklat. Indikator tersebut juga dikemukakan oleh Syadam (2006) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan Diklat.

Peserta Diklat

Peserta diklat merupakan faktor terpenting terselenggaranya suatu Diklat. CPNS merupakan Warga Negara Indonesia yang melamar dan lulus seleksi dan berhak untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil jika telah mengikuti Diklat Prajabatan sebagaimana dimaksud dan tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peserta dalam Diklat Prajabatan jika dilihat dari persyaratan peserta Diklat yang dipaparkan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, hanya ada beberapa patokan para peserta dalam mengikuti Diklat Prajabatan, seperti peserta memiliki dedikasi dan potensi serta termotivasi untuk ikut dalam Diklat karena mereka ingin mengubah status mereka dari CPNS menjadi PNS, tetapi perubahan status tersebut justru tidak tertuang dalam PP Nomor 101 Tahun 2000.

Widyasarana

Widyasarana sama pentingnya dengan peserta diklat karena mempunyai peranan yang penting dalam pelaksanaan diklat. Karena perannya untuk memberikan materi diklat kepada seluruh peserta yang hadir. Namun tidak semua widyasarana yang dipakai dalam diklat mempunyai kompetensi yang memadai, baik dari segi tingkat pendidikan maupun bidang keahlian. Ada juga tenaga pengajar menggunakan gaya bahasa yang kadang banyak peserta yang kurang mengerti. Sehingga materi yang diterima hanya sekedar formalitas. Hal seperti ini dapat menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan diklat prajabatan.

Kurikulum

Kurikulum yang digunakan dalam diklat berdasarkan pada standar kompetensi jabatan dan perundang-undangan yang berlaku. Dari hasil yang ditemukan dilapangan, kurikulum dan kualitas materi yang digunakan dalam Diklat Prajabatan tergolong cukup baik, karena substansi materi yang diberikan dapat menambah wawasan peserta seta mengacu pada modul yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai penanggung jawab kediklatan.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan faktor penunjang keberhasilan suatu Diklat, karena konsentrasi peserta Diklat tentunya dapat terganggu dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai. Ada beberapa sarana dan prasarana yang harus diperhatikan sebelum Diklat Prajabatan tersebut diselenggarakan seperti tempat peserta untuk menginap yang memadai, pengeras suara dan lain sebagainya. Karena apabila suasana yang nyaman tidak tercipta pada saat pelaksanaan diklat, maka peserta diklat akan merasa jenuh dan bosan. Melihat dari pemaparan beberapa informan dapat dilihat sarana dan prasarana yang digunakan dalam Diklat Prajabatan belum efektif karena minimnya dana dan anggaran yang ada.

Proses Diklat

Proses diklat cukup efektif, peserta diklat lebih aktif selama proses diklat berlangsung, hal ini disebabkan karena adanya penambahan poin penilaian untuk setiap peserta yang aktif dalam diskusi atau tanya jawab. Selain itu beberapa bagian dari proses diklat untuk mengobati kejenuhan peserta adalah pihak penyelenggara membuat agenda lain misalnya dengan adanya games dan praktek langsung ke lapangan yang tentunya ini cukup baik karena memotivasi peserta untuk aktif selama proses diklat berlangsung.

Evaluasi

Dari keseluruhan indikator yang telah diuraikan diatas maka hasil dari Diklat Prajabatan dikatakan belum efektif karena terlihat dari kualitas tenaga pengajar yang dipakai belum bisa memberikan kontribusi secara optimal bagi peserta Diklat Prajabatan dengan tenaga pengajar juga belum terkontrol dari segi waktu.

Selain itu, untuk menciptakan hasil yang maksimal juga dibutuhkan suasana belajar yang nyaman. Jadi dari beberapa indikator yang dipaparkan dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, indikator widyaswara, sarana prasarana dan waktu pelaksanaan yang terlihat sebagai penyebab belum efektifnya pelaksanaan Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Mamasa.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamasa belum efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamasa sehingga belum efektif adalah faktor Widyaswara yang mengajar pada Diklat Prajabatan tidak semuanya berkompeten sesuai dengan bidangnya dengan materi yang disampaikan sulit

dimengerti oleh peserta. Selain itu, sarana dan prasarana yang ada masih kurang memadai, sehingga peserta merasa kurang nyaman dengan keadaan terbatasnya fasilitas yang tersedia serta waktu pelaksanaan.

SARAN

Widyaswara yang dipakai dalam pelaksanaan diklat prajabatan seharusnya benar-benar tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dalam bidangnya serta dapat menjadi motivator bagi peserta diklat. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklat perlu diupayakan agar peserta merasa tidak jenuh selama diklat berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. 2011. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Pendekatan Alternatif*. Jakarta: Kencana.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faisal, Sanapiah. 2008. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, James.L. 2006. *Organisasi dan Managemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberti.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Focus Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marzuki. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2009. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Musanef. 2007. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Nasir. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephan P. 2004. *Teori Organisasi: Struktur, Desain Lambang & Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, Syofian P. 2010. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyono. 2008. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yamit, Zulien. 2011. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Yuspitasari, Elly. 2008. *Optimalisasi Pelayanan Bagi Peserta Asuransi Kesehatan*. Surakarta: UNS Press.