

DAMPAK SOSIAL EKONOMI PROGRAM PEMBAGIAN BERAS MISKIN DI KECAMATAN RANTEBULAHAN TIMUR KABUPATEN MAMASA

Abd. Asis¹, Rosdiana²

^{1,2}Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Universitas Al Asyariah Mandar

¹Email: abdas1989@gmail.com

²Email: Rosdiana12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the socio-economic impact of the poor rice distribution program (Raskin) in the East Rantebulahan Subdistrict, Mamasa Regency. The type of research used is descriptive research. Data obtained through interviews, observations with direct observations at the location of research, documentation, and analyzed qualitatively. The results showed that the distribution of Raskin in Rantebulahan Timur Sub-district did not have an economic impact after the community received raskin. Because after receiving Raskin, the income they earn is only enough to meet food needs, not yet reaching for the fulfillment of clothing and shelter. Another impact of the distribution of Raskin was the socio-cultural impact, where Raskin did not affect the socio-cultural conditions of Raskin recipients.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak sosial ekonomi program pembagian beras miskin (Raskin) di Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian, dokumentasi, dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian Raskin di Kecamatan Rantebulahan Timur ternyata tidak memiliki dampak ekonomi setelah masyarakat menerima raskin. Sebab setelah menerima raskin penghasilan yang mereka dapat hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pangan, belum menjangkau untuk pemenuhan sandang dan papan. Dampak lain dari pembagian Raskin adalah dampak sosial budaya, dimana raskin ternyata tidak mempengaruhi keadaan sosial budaya penerima Raskin.

Kata Kunci: *Dampak Sosial, Dampak Ekonomi, Raskin.*

PENDAHULUAN

Sejak awal kemerdekaan, bangsa Indonesia telah mempunyai perhatian besar terhadap terciptanya masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana termuat dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945. Program-program pembangunan yang dilaksanakan selama ini juga memberikan perhatian besar terhadap upaya pengentasan kemiskinan karena pada dasarnya pembangunan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, masalah kemiskinan sampai saat ini terus menerus menjadi masalah yang berkepanjangan

Pendapat ahli ilmu sosial tentang masalah kemiskinan khususnya perihal munculnya kemiskinan dalam suatu masyarakat sangat berbeda. Sekelompok ahli ilmu sosial melihat munculnya kemiskinan dalam satu masyarakat berkaitan dengan budaya yang hidup dalam suatu masyarakat. Dalam konteks pandangan seperti ini, kemiskinan sering dikaitkan dengan rendahnya etos kerja anggota masyarakat atau dengan bahasa yang lebih populer sebab-sebab kemiskinan terkait dengan rajin tidaknya seseorang dalam bekerja/mengolah sumber alam yang tersedia. Apabila orang itu rajin bekerja maka dapat dipastikan orang tersebut akan hidup dengan berkecukupan.

Di Indonesia, rata-rata kehidupan suku bangsa Cina lebih baik secara ekonomi dari pada suku bangsa lain, karena orang Cina dianggap pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi. Di samping mereka dikenal dengan suku bangsa yang sangat hemat dalam hidup sehari-hari. Sebaliknya bahwa penduduk asli Indonesia kebanyakan miskin karena mereka malas dan hidup sangat konsumtif.

Sedangkan Robert Chambers seorang ahli pembangunan pedesaan pertama kali menggunakan konsep kemiskinan terpadu (*integrated poverty*) menilai bahwa kemiskinan yang dialami oleh rakyat negara sedang berkembang, khususnya rakyat pedesaan, disebabkan oleh beberapa faktor yang disebut sebagai ketidakseimbangan atau *disadvantages* yang saling terkait satu sama lain (Chambers, 1983 : 111).

Ada lima ketidakberuntungan yang melingkupi kehidupan orang atau keluarga miskin. Kelima ketidakberuntungan itu adalah: (1) kemiskinan; (2) fisik yang lemah; (3) kerentanan; (4) keterisolasian; dan (5) ketidakberdayaan, (Chambers, 1983: 109). Chambers mengakui sendiri bahwa sketsa keluarga miskin yang ia buat berdasarkan kelima ketidakberuntungan tersebut bukan suatu sketsa yang sempurna. Dalam arti bahwa tidak semua keluarga miskin mesti harus hidup dalam kelima ketidakberuntungan. Tidak semua orang miskin memiliki fisik yang lemah, demikian pula orang miskin atau keluarga miskin tidak selalu mengalami ketidakberdayaan. Di Indonesia pada tahun

1960-an terlihat keberanian para petani gurem dan tuna wisma memperjuangkan *landreform*. Walaupun demikian pendekatan yang digunakan oleh Chambers untuk membuat suatu sketsa tentang keluarga miskin pada dasarnya tidak menyimpang dari kenyataan empirik.

Memahami masalah kemiskinan seringkali memang menuntut adanya upaya untuk melakukan pendefinisian. Sehubungan dengan hal ini, perlu disadari bahwa kemiskinan telah dipelajari oleh berbagai ilmuwan sosial yang berasal dari latar belakang disiplin ilmu yang berbeda. Oleh sebab itu, wajar apabila kemudian dijumpai berbagai konsep dan cara pengukuran tentang masalah kemiskinan. Dalam konsep ekonomi, misalnya masalah kemiskinan akan segera terkait dengan konsep standar hidup, pendapatan dan distribusi (Soetomo: 1995, 117).

Melihat tingginya angka jumlah penduduk miskin dan diperparah oleh sulitnya penduduk miskin akan akses terhadap pangan karena rendahnya daya beli sebagai akibat krisis maka pemerintah meluncurkan program beras untuk keluarga miskin (Raskin). Program ini dibentuk agar keluarga miskin mempunyai akses yang baik terhadap pangan (beras) dalam hal harga dan kesediaan.

Program raskin ini memberikan beras yang sangat murah kepada masyarakat penerima raskin, dengan kata lain beban masyarakat miskin (penerima raskin) bisa sedikit diringankan, namun hal ini bisa menjadi masalah sosial dimana bisa berdampak kepada penerima raskin itu sendiri. Disatu sisi dengan adanya program Raskin masyarakat miskin diharapkan bisa sedikit menyisihkan sebagian uangnya untuk membeli keperluan lain. Namun di sisi lain pembagian Raskin bisa mempengaruhi kerajinan masyarakat miskin dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya seperti beras.

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 penangan 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 meraka 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 widyaswara antara lain; penguasaan materi; sistematika penyajian; ketepatan waktu, kehadiran dan penyajian; penggunaan metode dan sarana diklat; kerjasama antara widyaswara; penguasaan bahasa; pencapaian tujuan instruksional; dan pemberian motivasi terhadap peserta.

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

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

“Widyaswara 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 Widyaswara yaitu:

“Widyaswara yang dipakai dalam diklat memang termasuk tenaga ajar yang berkompeten tetapi ada beberapa Widyaswara 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 Widyaswara ada yang mudah kami terima dan ada yang sulit karena memakai bahasa yang kurang kami mengerti”. (*Wawancara*, 4 Februari 2018).

Widyaswara juga merupakan faktor keberhasilan, karena perannya memberikan materi kepada seluruh peserta Diklat, kadang juga Widyaswara 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 Widyaswara yang bersangkutan berhalangan hadir kami langsung mengambil alternatif untuk menggantinya dengan Widyaswara 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 megungkapkan 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 diselengi 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 widyasarwa. 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 Widyasarwa.” (*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 bagi 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, widyaswara, 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.

Widyaswara

Widyaswara 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 widyaswara 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 merupaka 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 meberikan konstribusi 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 Mamasabelum 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 Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- 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.