



Paper Riset

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI DIKLAT PRAJABATAN KATEGORI I DAN II (SESUAI PERATURAN KEPALA LAN RI NOMOR 18 TAHUN 2014)

Drs. Agung Basuki, M. Pd¹

¹Widyaiswara Ahli Madya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Banten, Jl. Raya Lintas Timur Km. 4 Karangtanjung, Pandeglang 42251
Banten

Abstraksi: *Dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa tugas, fungsi dan peran Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Berkaitan dengan tugas, fungsi dan perannya sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik Aparatur Sipil Negara bukan hanya dituntut memiliki kompetensi yang memadai dan wawasan yang luas agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, tetapi juga dituntut untuk memiliki profesionalitas. Upaya untuk meningkatkan kompetensi dan wawasan berpikir serta profesionalitas Aparatur Sipil Negara terus dilakukan dengan berbagai program dan kegiatan, diantaranya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi para pejabat yang menduduki jabatan structural, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional bagi pejabat fungsional umum maupun bagi pejabat fungsional khusus serta pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil. Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan bagi calon pegawai negeri sipil golongan I, golongan II dan golongan III yang diangkat dari tenaga honorer kategori I dan /atau kategori II mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri sipil Golongan I, Golongan II dan Golongan III yang diangkat dari Tenaga Honorer kategori 1 dan / atau kategori 2. Pedoman ini ditetapkan dengan maksud dan tujuan agar penyelenggaraan diklat prajabatan dapat meningkatkan kualitas, efisiensi dan efektifitas. Setelah dilaksanakan selama satu tahun, dapat diamati kualitas, efisiensi dan efektifitasnya.*

Kata Kunci : Kompetensi dan wawasan aparatur sipil Negara, kualitas, efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan golongan I, II dan III dari Kategori 1 dan/atau 2.

Corresponding author: Agung Basuki, E-mail: Agungbasuki63@gmail.com, Tel. +62-81319292979.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia memiliki semua prasyarat dan prakondisi yang lengkap untuk mewujudkan visi negara yang makmur dan sejahtera sebagaimana tertuang dalam Pembukaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Indonesia memiliki kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia yang besar, peluang pasar yang sangat luas dan kondisi demokrasi serta keamanan dan ketahanan nasional yang relative stabil.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran dan fungsi yang sangat strategis dalam menentukan tata kelola pemerintahan dan pemanfaatan prakondisi tersebut. Sejumlah kebijakan strategis termasuk implementasinya dalam berbagai sektor pembangunan menjadi penentu keberhasilan pencapaian visi dan cita-cita nasional tersebut.

Untuk memainkan peran dan fungsi tersebut diperlukan sosok aparatur sipil negara yang kompeten dan profesional di bidangnya masing-masing sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Sosok aparatur sipil negara yang dibutuhkan adalah aparatur yang memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien.

Sebagaimana kita maklumi, bahwa tugas, fungsi dan peran aparatur sipil negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Tanpa aparatur sipil negara yang kompeten dan profesional sangat sulit menjalankan peran, tugas dan fungsi yang sangat berat namun sangat strategis tersebut.

Seiring perjalanan waktu, Indonesia kekurangan jumlah aparatur sipil negara karena banyak pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur sipil negara yang pensiun, sakit atau meninggal dunia sebelum pensiun. Untuk mengatasi kekurangan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan penambahan jumlah pegawai negeri sipil melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2007 tentang perubahan atas PP nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, dan Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja di lingkungan Instansi Pemerintah, sehingga menghasilkan sistem dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) K 1/K2 di lingkungan pemerintah.

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kategori K1/K2 memiliki karakteristik antara lain: CPNS tersebut telah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya selama menjadi tenaga honorer. Selain itu pengadaan CPNS kategori ini dilakukan dengan seleksi khusus. Dengan dua karakteristik tersebut Lembaga Administrasi Negara memandang perlu adanya sistem Diklat Prajabatan Khusus yang berbeda dengan sistem Diklat Prajabatan CPNS umum.

Sayangnya Sistem Diklat Prajabatan khusus untuk CPNS K1/K2 ini tidak lebih

istimewa dibandingkan dengan sistem diklat prajabatan bagi CPNS umum. Sistem Diklat untuk CPNS K1/K2 ini diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas wawasan CPNS tentang perlunya PNS yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Padahal penulis berharap sistem diklat prajabatan bagi CPNS K1/K2 ini lebih berbobot dari segi materi kurikulum maupun waktu yang diperlukan untuk membentuk karakter baru. Dengan kata lain diklat prajabatan khusus ini dapat merubah paradigma dan pola pikir CPNS K1/K2 yang lama menjadi pola pikir baru yang lebih baik dan lebih positif. Pola pikir lama yang minta dilayani menjadi pola pikir baru yakni melayani, dari pola pikir dan pelayanan yang asal-asalan menjadi pelayanan yang lebih baik. Dari cara kerja tidak efektif dan efisien berubah menjadi cara kerja yang lebih efektif dan efisien.

TUJUAN DAN SASARAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN

A. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan syarat yang wajib diikuti oleh CPNS untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola sumber daya pembangunan melalui pelayanan publik. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok PNS yang profesional, yaitu PNS yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

B. Pengertian Efektivitas.

Istilah efektivitas dan efisiensi selalu menjadi tema menarik yang menjadi sorotan publik dalam memberikan penilaian terhadap capaian kinerja perusahaan ataupun institusi pemerintahan. Namun dalam kenyataannya sering kali kedua aspek tersebut terlupakan, atau bahkan diabaikan. Kita tentu sering membaca berita atau melihat tayangan televisi terkait para pejabat yang korupsi, program kerja yang tidak dituntaskan, target kinerja yang tidak tercapai, perilaku tidak jujur, pegawai yang mangkir, datang terlambat tetapi pulang lebih awal, serta peristiwa lain yang tidak sesuai harapan. Realita tersebut menjadi salah satu bukti adanya ketidak-efektifan dan ketidak-efisienan. Dalam artikel ini akan menitik beratkan pada konteks efektivitas.

Ada beberapa sumber rujukan yang menjelaskan kata efektif atau efektivitas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia - KBBI (1988 : 219), kata efektif menunjukkan

beberapa arti pilihan, yaitu 1. ada efeknya 2. manjur atau mujarab 3. dapat membawahasil 4. mulai berlaku. Dalam kontek kata keefektifan, terdapat beberapa arti pilihan, yaitu : 1. keadaan berpengaruh, 2. kemandirian, kemujaraban 3. keberhasilan 4. hal mulaiberlakunya tentang undang-undang atau peraturan.

Di samping itu, menurut Michael West (terjemahan Srikandi Waluyo, 1998: viii) melihat kata efektivitas dari efektivitas tim mencakup tiga komponen utama. 1. Efektivitas tugas adalah suatu tingkat di mana tim berhasil meraih hal-hal yang berhubungan dengan tugas, 2. Kesehatan mental diartikan sebagai kesejahteraan, pertumbuhan, dan perkembangan para anggota tim, 3. Keberlangsungan tim adalah memungkinkan tim untuk terus menerus berkerja sama dan berfungsi efektif.

Dalam artikel ini penggunaan kata efektivitas dimaksudkan sebagai tercapainya tujuan dan sasaran program dan kegiatan diklat Prajabatan K1/K2 ditinjau dari implementasi/pelaksanaannya menciptakan aparatur sipil Negara yang kompeten dan profesional.

C. Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 merumuskan tujuan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) K1/K2 adalah untuk membentuk CPNS yang memiliki pengetahuan dan wawasan sebagai pelayan masyarakat yang baik. Sedangkan sasarannya adalah terwujudnya CPNS yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Jika kaji secara seksama rumusan tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan prajabatan K1/K2 tersebut sangat bias dan sulit diukur keberhasilannya.

D. Kompetensi :

Kompetensi yang dibangun dalam Diklat Prajabatan CPNS K1/K2 adalah kompetensi sebagai pelayan masyarakat yang baik, yang diindikasikan dengan kemampuan :

- a. Memahami wawasan kebangsaan sebagai dasar mengutamakan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- b. Memahami sikap untuk tidak korupsi dalam mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya;
- c. Memahami ketentuan kepegawaian berkaitan dengan peran dan fungsi ASN,

dankedudukan, kewajiban dan hak PNS;

d. Memahami pola pikir ASN sebagai pelayan masyarakat.

E. Struktur kurikulum :

Kurikulum Diklat Prajabatan tenaga honorer K1/K2 terdiri atas 4 (empat) mata diklat, yaitu:

- a. Wawasan Kebangsaan dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia: nilai-nilai ASN dan membangun karakter;
- b. Percepatan pemberantasan korupsi;
- c. Manajemen Kepegawaian ASN: Peran dan Fungsi ASN, Kedudukan, kewajiban dan hak PNS;
- d. Pola Pikir ASN sebagai Pelayanan Masyarakat: membangun persepsi diri sebagai pelayan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip dan praktik pelayanan prima.

F. Waktu Pelaksanaan.

- a. Diklat Prajabatan dilaksanakan selama 6 hari kerja atau 69 Jam Pelajaran (JP) yang dialokasikan untuk pembelajaran klasikal.
- b. Pada saat pembelajaran klasikal, peserta diinapkan di asrama dan diberikan kegiatan penunjang kesehatan jasmani/ mental berupa senam kesegaran jasmani serta ketrampilan baris berbaris tingkat dasar.

TINJAUAN EFEKTIFITAS KONSEPTUAL DAN IMPLEMENTASI PERKA LAN RI NOMOR 18 TAHUN 2014

A. Tinjauan konseptual

Jika kita simak dan kita kaji konsep Perka LAN RI Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS K1/K2 maka akan nampak inkonsistensi alur berpikirnya.

Pada bagian pendahuluan tercantum perlunya aparatur sipil Negara (ASN) yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien, namun pada poin tujuan dan sasaran diklat prajabatan hanya dirumuskan bahwa tujuan diklat prajabatan CPNS yang diangkat dari tenaga honorer K1/K2 diselenggarakan untuk membentuk CPNS yang memiliki pengetahuan dan wawasan sebagai pelayan masyarakat yang baik. Sedangkan sasaran penyelenggaraan Diklat Prajabatan

CPNS yang diangkat dari tenaga honorer adalah terwujudnya CPNS yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional, Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas profesinya. Berdasarkan pengertian kompetensi di atas maka jelas bahwa tujuan dan sasaran diklat prajabatan CPNS K1/K2 yang hanya berbunyi/tertulis membentuk CPNS yang memiliki pengetahuan dan wawasan sebagai pelayan masyarakat yang baik, tidak akan menghasilkan CPNS yang kompeten dan profesional. Pengetahuan dan wawasan sebagai pelayan masyarakat yang baik, hanyalah salah satu aspek dan sebagian kecil serta hanya tingkatan paling awal dari makna kompetensi. Masih ada 2 (dua) aspek lagi yang belum tercakup didalamnya, yakni aspek ketrampilan dan aspek *attitude* (sikap dan perilaku), padahal 2 (dua) aspek ini justru yang paling inti dari makna kompetensi.

Selanjutnya dalam rumusan kompetensi yang akan dibangun dalam diklat prajabatan K1/K2 adalah kompetensi sebagai pelayan masyarakat yang baik yang diindikasikan dengan kemampuan =

- a. Memahami wawasan kebangsaan sebagai dasar mengutamakan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya;
- b. Memahami sikap untuk tidak korupsi dalam mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya;
- c. Memahami ketentuan kepegawaian berkaitan dengan peran dan fungsi ASN, dandudukan, kewajiban dan hak PNS;
- d. Memahami pola pikir ASN sebagai pelayan masyarakat.

Rumusan kompetensi yang hendak dicapai dari diklat prajabatan K1/K2 ini yang hanya dirumuskan dengan awalan kata “memahami” juga baru mengandung satu aspek kompetensi yakni aspek pengetahuan, sedangkan aspek ketrampilan dan *attitude*-nya tidak/belum menjadi aspek yang hendak dicapai.

Jika tinjau dari struktur kurikulumnya, maka akan sangat nampak bahwa 4 (empat) mata diklat ini masih jauh dari harapan tercapainya tujuan diklat prajabatan untuk membentuk CPNS yang kompeten secara komprehensif. Masih banyak mata diklat lain yang perlu diajarkan dan dilatihkan secara intensif sehingga mencapai sasaran yakni terbentuknya CPNS yang kompeten. Mata diklat tersebut antara lain, Konsep dasar pelayanan prima, akuntabilitas, etika publik dan komitmen mutu.

B. Tinjauan Efektivitas Implementasi

Implementasi/ pelaksanaan diklat prajabatan CPNS K1/K2 ini hanya diselenggarakan selama 6 hari efektif termasuk acara pembukaan, pengarahan program, dinamika kelompok dan ujian tulis yang memakan waktu 2 (dua) hari, sehingga pembelajaran 4 mata diklat tersebut praktis hanya dilaksanakan selama 4 hari dengan komposisi waktu sebagai berikut:

- a. Mata Diklat Wawasan Kebangsaan dalam Kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia setengah hari (6 JP);
- b. Mata Diklat Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) setengah hari (6 JP)
- c. Mata Diklat Percepatan Pemberantasan Korupsi 1 (satu) hari (12 JP)
- d. Mata Diklat Pola Pikir ASN sebagai Pelayan Masyarakat 2 (dua) hari (24 JP)

Semua proses pembelajaran dilakukan di dalam kelas (*on class*), tanpa kegiatan di luar kelas (*of class*) untuk proses internalisasi dan aktualisasi nilai atau komitmen ASN sebagai pelayan masyarakat.

Proses pembelajaran yang hanya dilakukan di dalam kelas hanya akan menghasilkan penguasaan pengetahuan tanpa pencapaian penguasaan aspek ketrampilan dan perilaku. Apalagi jika proses pembelajaran tidak dilaksanakan dengan strategi dan metode yang bervariasi, jelas hanya akan menjadi pembelajaran yang kering dan kurang bermakna. Metode ceramah yang monoton dan diskusi yang tidak terarah hanya akan menghasilkan pemahaman sesaat tanpa memberika perubahan dan peningkatan kompetensi yang memadai.

SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PRAJABATAN BERBASIS KOMPETENSI

A. Pendidikan dan Pelatihan sebagai suatu system.

Pendidikan dan pelatihan sebagai suatu system terdiri dari input-proses-output-outcomes-benefit dan impact (IPO-OBI). Pendidikan dan pelatihan prajabatan yang baik harus dirancang dengan konsep yang benar dan jelas tujuan akhir yang akan dicapainya. Pendidikan dan pelatihan prajabatan berbasis kompetensi berarti kompetensi outcomes harus menjadi komitmen dan orientasi penyelenggara pendidikan dan pelatihan prajabatan.

Kompetensi peserta diklat prajabatan tidak akan tercapai jika hanya dilaksanakan di dalam kelas (*on class*) tanpa adanya proses internalisasi dan aktualisasi nilai-nilai akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi. Sistem pendidikan dan pelatihan prajabatan berbasis kompetensi tidak dapat dicapai dengan program singkat

(*crash program*) yang hanya 6 hari/4 hari kerja efektif. Kompetensi peserta diklat prajabatan hanya akan dapat dihasilkan dari sebuah system penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan secara sistematis, terprogram dengan jangka waktu yang memadai, meliputi proses pendalaman materi mata diklat, internalisasi nilai-nilai yang dikandungnya dan aktualisasi nilai-nilai yang sudah terinternalisasi dalam diri peserta diklat. Oleh karena itu diklat prajabatan hendaknya dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahap, yakni tahap dalam kelas (*on class*) untuk proses pendalaman materi dan internalisasi nilai-nilai ASN dan tahap di luar kelas (*of class*) untuk proses aktualisasi nilai-nilai ASN di tempat kerjanya.

B. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan sebagai proses pembiasaan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan akan menghasilkan peserta diklat yang kompeten jika diselenggarakan melalui proses pembiasaan (melakukan aktivitas yang berulang-ulang) secara intensif berturut-turut dalam jangka waktu yang memadai.

Bruce Lee seorang aktor kungfu dari negeri China dan besar Hongkong mengemukakan pengalamannya bahwa kemampuannya bermain kungfu karena dia melakukan latihan gerakan jurus yang sama secara berulang-ulang sampai dia mahir, baru latihan jurus-jurus yang lain secara berulang-ulang sampai jurus-jurus tersebut dia kuasai secara maksimal (kompeten).

Rebecca Owen seorang pesenam cilik dari Rumania yang berhasil merebut medali emas olympiade Amerika Serikat pada tahun 1994, menghabiskan waktunya 5,5 hari sampai dengan 6 hari tiap minggu selama 10 tahun untuk berlatih, sehingga dia berhasil meraih medali perak pada *commonwealth Games* tahun 2002. Rebecca Owen latihan gerakan terbang lepas dari bar atas yang disebut "*Ginga Salto*". merupakan contoh lain dari kompetensi yang diperoleh melalui proses kegiatan/latihan gerakan yang berulang-ulang sampai dia mahir/ahli (kompeten)

DR. Alison, seorang ahli otak dari Amerika Serikat, berpendapat bahwa proses belajar adalah proses mencipta dan memperkuat jalan dari impuls-impuls listrik menempuh neuron-neuron yang saling berhubungan, dengan kata lain berpikir merupakan aktivitas otak yang mengaktifkan neuron-neuron dalam otak untuk saling berhubungan melalui celah yang disebut "*sinaps*". Pada awalnya melampaui "*sinaps*" ini sangat sulit, tetapi pada proses kedua menjadi lebih mudah dan semakin sering semakin mudah. Melalui proses pengulangan yang berkali-kali maka akan terbangun jembatan penghubung (*sinaps gate*) antara neuron yang satu dengan neuron yang lain, terbentuklah pengetahuan baru yang dia kuasai (kompeten). Jika

suatu kegiatan pembelajaran dilakukan berulang-ulang menjadi kebiasaan, kebiasaan yang terus menerus dilakukan tanpa henti maka akan menjadi karakter yang kuat yang akan menjadi identitas pribadi seseorang. Sebaliknya jika pembelajaran hanya dilakukan sekali tanpa ada pengulangan, maka pengetahuan atau ilmu yang dia pelajari itu semakin lama semakin hilang.

Demikian pula dengan aktivitas yang dilakukan oleh peserta diklat prajabatan K1/K2 yang dilakukan berulang-ulang akan menjadi kebiasaan dan kebiasaan yang dilakukan secara konsisten dalam rentang waktu yang memadai akan membentuk karakter baru bagi peserta diklat prajabatan K1/K2. Aktivitas positif selama mengikuti diklat prajab seperti sholat subuh berjamaah di masjid, makan bersama secara tertib, senam pagi secara rutin setiap pagi, sholat wajib berjamaah, sholat sunnah dzuhur bersama, kegiatan belajar pada malam hari pada rentang waktu yang sama, mulai tidur malam dan bangun malam untuk sholat sunnah tahajud bersama dalam waktu yang memadai akan membentuk karakter religius. Namun jika kebiasaan itu dilakukan dalam waktu yang tidak memadai apalagi tidak dilakukan secara tertib, maka tidak akan menghasilkan karakter baru bagi peserta diklat prajabatan.

Ustad Nanang Qosim Yusuf, Lc yang biasa dipanggil Naqoy seorang da'i sekaligus motivator, berpendapat bahwa rentang waktu proses pembiasaan untuk membentuk karakter baru minimal selama 21 (dua puluh satu) hari secara berurutan tanpa jeda. Jika kurang dari 21 (dua puluh satu) hari belum dapat menetap/permanen mengendap pada alam bawah sadar seseorang. Sikap perilaku, karakter dan kepribadian seseorang sangat dipengaruhi oleh nilai hidup, norma, ilmu dan keyakinannya yang mengendap di alam sadarnya. Oleh karena itu proses pembentukan sikap perilaku, karakter dan kepribadian seseorang harus melalui proses internalisasi nilai-nilai hidup, norma, ilmu dan keyakinan yang baik, benar dan etis ke dalam alam bawah sadarnya. Proses internalisasi hanya dapat dilakukan melalui pembiasaan yang berkelanjutan. Oleh karena itu diklat prajabatan yang tujuannya untuk membentuk karakter Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akuntabel, nasionalis, menjunjung tinggi etika publik, berkomitmen terhadap mutu layanan dan anti korupsi hanya dapat dihasilkan oleh system diklat yang berorientasi pada pembentukan karakter religius. Karakter religius hanya dapat dibentuk melalui pembiasaan-pembiasaan ibadah secara rutin dan berkelanjutan dalam waktu yang memadai.

DR. Baseng dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) berasumsi bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) K1/K2 yang diangkat dari pegawai honorer dikatakan telah memiliki karakter, sehingga diklat prajab yang dibutuhkan hanya diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas wawasan CPNS tentang

perlu PNS yang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan kata lain diklat prajabatan untuk CPNS K1/K2 tidak perlu merubah karakter CPNS yang bersangkutan. Pertanyaannya adalah: apakah karakter mereka sudah baik, sudah menjunjung nilai-nilai ANEKA (akuntabilitas-nasionalisme-etika public-komitmen mutu dan anti korupsi). Penulis berasumsi, mereka belum memilikinya, bahkan kemungkinan besar karakter mereka adalah karakter PNS yang lebih banyak negatifnya, seperti kerja tanpa akuntable, komitmen mutu dan kemungkinan masih menjalankan praktek-praktek korupsi. Jika asumsi penulis ini benar maka implementasi Perkal RI Nomor 18 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan bagi CPNS K1/K2 sangat tidak efektif. Diklat Prajabatan K1/K2 hanya bersifat formalitas bahkan hanya menghambur-hamburkan uang yang tidak menghasilkan perubahan positif bagi program reformasi birokrasi di Indonesia.

Penutup

Berkaitan dengan tugas, fungsi dan perannya sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayan publik, Aparatur Sipil Negara bukan hanya dituntut memiliki wawasan yang luas agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, tetapi juga dituntut untuk memiliki kompetensi. Upaya untuk meningkatkan kompetensi dan wawasan berpikir serta profesionalitas Aparatur Sipil Negara terus dilakukan dengan berbagai program dan kegiatan, diantaranya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi para pejabat yang menduduki jabatan structural, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional bagi pejabat fungsional umum maupun bagi pejabat fungsional khusus serta pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil.

Penyelenggaraan pendidikan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) kategori 1 dan kategori 2 (K1/K2) berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan K1/K2 yang hanya dilaksanakan selama 6 hari tidak efektif karena tidak ada proses internalisasi nilai-nilai hidup, norma, ilmu dan keyakinan. Proses internalisasi nilai-nilai hidup, norma, ilmu dan keyakinan hanya dapat

dilakukan dengan proses pembiasaan selama minimal 21 hari secara terus menerus tanpa jeda.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil (CPNS) K1/K2 akan efektif jika diselenggarakan dalam waktu minimal selama 21 hari dalam karantina (asrama) tanpa jeda termasuk pada hari libur maupun akhir pekan, dengan pembiasaan-pembiasaan ibadah sesuai dengan agama masing-masing peserta diklat. Untuk peserta diklat prajabatan yang beragama islam pembiasaan ibadah yang seharusnya diinternalisasikan antara lain: kebiasaan sholat wajib berjamaah, sholat tahajud bersama, sholat dzuha bersama, makan pagi, makan siang dan makan malam bersama dengan jumlah lauk yang sama persis dengan jumlah peserta sehingga melatih kejujuran karena tidak akan ada yang berbuat curang mengambil lebih dari jatah sebagai upaya melatih sikap anti korupsi, belajar bersama pada waktu yang ditentukan, tidur pada waktu yang ditentukan serta apel dan masuk ruang kelas pada waktu yang ditentukan.

Dengan pembiasaan-pembiasaan tersebut maka akan melahirkan karakter religius para calon pegawai negeri sipil, dan dengan karakter religius maka akan melahirkan sosok aparatur sipil negara yang menjunjung tinggi akuntabilitas, jiwa nasionalisme, menerapkan etika publik, berkomitmen mutu dan sikap anti korupsi (ANEKA).

Dengan sosok aparatur sipil Negara yang menjunjung nilai-nilai ANEKA, maka insya Allah akan dapat mengemban amanah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diangkat dari pegawai honoren Kategori 1 dan Kategori 2.

BR. Hergenhahn dan Mattheew H. Olson. 2015. *Theories of Learning*. Jakarta: Pranada Media.

Schultz, Joyce Diane. 2011. *Whole Brain Learning Theory in Education*. California: California
Credential Educator and Consultant.