

Implementasi Pembelajaran Aktualisasi Latsar CPNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Muhammad Yamin
BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan
Muhyamin1970@gmail.com

Abstract

One of the important series in the implementation of the CPNS Latsar is Actualization Learning. Not all learning is carried out well with various problems in the implementation process. Not all areas in South Sulawesi have internet access, training facilities and infrastructure are not adequate, and the schedule and duration of training are very tight and congested. This study uses a qualitative approach by conducting interviews and reviewing documents to collect data and then reviewing it in order to obtain a description of the object under study in as much detail as possible. The results of the research that have been stated previously, it can be concluded that in general the implementation of Learning Actualization of CPNS CPNS Training for South Sulawesi Province BPSDM starting from determining the issue, making the actualization design, guiding the actualization design, the actualization design seminar on the actualization implementation in the workplace, pre-seminar guidance on the actualization design until the actualization seminar has been running. Several things were felt to hinder the implementation of the CPNS Latsar: 1) it was difficult to identify issues for participants because there was not enough time to identify issues, 2) the time for guidance on the actualization design and the actualization seminar guidance was very inadequate, 3) the actualization time was short enough to complete all the stages involved. yes, 4) remote guidance for both coaches and mentors is still constrained by network and inadequate class facilities during massive mentoring both during the actualization plan and before the actualization seminar.

Keywords: *Implementation of Learning, Actualization Learning, CPNS*

Abstrak

Salah satu rangkaian penting dalam pelaksanaan Latsar CPNS adalah Pembelajaran Aktualisasi. Tidak semua pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan baik dengan berbagai masalah dalam proses implementasinya. Belum semua wilayah di Sulawesi Selatan terjangkau jaringan internet, sarana dan prasarana pelatihan belum memadai, dan jadwal dan durasi penyelenggaraan pelatihan yang sangat ketat dan padat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara dan telaah dokumen untuk mengumpulkan data kemudian mengkajinya guna memperoleh deskripsi mengenai obyek yang diteliti sedetail mungkin. Hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan Pembelajaran Aktualisasi Pelatihan Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan mulai dari penetapan isu, pembuatan rancangan aktualisasi, pembimbingan rancangan aktualisasi, seminar rancangan aktualisasi pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja, pembimbingan pra seminar rancangan aktualisasi sampai pada seminar aktualisasi telah berjalan. Beberapa hal yang dirasakan menghambat pelaksanaan Latsar CPNS adalah: 1) sulitnya mengidentifikasi isu bagi peserta karena tidak cukup waktu dalam mengidentifikasi isu, 2) waktu bimbingan rancangan aktualisasi dan bimbingan seminar aktualisasi sangat tidak memadai, 3) waktu aktualisasi cukup pendek untuk menyelesaikan semua tahapan yang ada, 4) bimbingan jarak jauh baik kepada *coach* maupun mentor masih terkendala jaringan dan belum memadainya sarana-prasarana kelas pada saat pembimbingan secara massif baik saat rancangan aktualisasi maupun saat menjelang seminar aktualisasi.

Kata Kunci: Implementasi Pembelajaran, Pembelajaran Aktualisasi, Latsar CPNS

PENDAHULUAN

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau disingkat Latsar CPNS atau cukup disebut Latsar adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebelum tahun 2015 dikenal sebagai Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan atau disingkat Diklat Prajabatan atau cukup disebut Prajab. Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil), antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat ASN/PNS. Salah satu jenis diklat adalah Latsar CPNS (Golongan I, II, atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai

Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi ASN/PNS sesuai golongan tersebut di atas. Latsar CPNS dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) di atas, perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan dasar (latsar) yang mengarah kepada upaya peningkatan:

- a. Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
- b. Kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya.
- c. Efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan_Dasar_Calon_Pegawai_Negeri_Sipil).

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Instansi Pemerintah untuk wajib memberikan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terintegrasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) selama 1 (satu) tahun masa percobaan. Tujuan dari Diklat terintegrasi ini adalah untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Dengan demikian UU ASN mengedepankan penguatan nilai-nilai dan pembangunan karakter dalam mencetak PNS.

Sistem pembelajaran pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Prajabatan Pola Baru, menuntut setiap peserta Diklat Prajabatan untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS yaitu Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi yang diakronimkan menjadi ANEKA. Melalui proses pembelajaran aktualisasi ini, seluruh atau beberapa nilai dasar akan melandasi pelaksanaan setiap kegiatan peserta Pelatihan Dasar, setiap peserta harus menemukan dan mengungkapkan makna dibalik penerapan nilai-nilai dasar tersebut pada pelaksanaan setiap kegiatan yang telah dirancang oleh peserta Diklat Prajabatan di tempat tugas ataupun di tempat magang

Terdapat beberapa rangkaian kegiatan pembelajaran aktualisasi yang harus dilaksanakan oleh setiap peserta Diklat Prajabatan, yaitu: 1) menetapkan isu bersama dengan Mentor, 2) menyusun rancangan aktualisasi, 3) melaksanakan kegiatan bimbingan, 4) melaksanakan seminar rancangan, 5) mengaktualisasikan nilai dasar di tempat tugas atau tempat magang, 6) menyusun laporan aktualisasi, 7) mempresentasikan laporan aktualisasi.

Tidak semua pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan baik. Banyak masalah dalam proses implementasinya. Situasi seperti ini mendorong timbulnya masalah-masalah yang rumit dalam proses implementasi. Berdasarkan pengamatan peneliti di Sulawesi Selatan, belum semua wilayah daerah terjangkau internet sebagai salah satu kebutuhan utama dalam konsultasi

coach dan *mentor* dalam implementasi pembelajaran aktualisasi pada penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Begitu juga sarana dan prasarana pelatihan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum memadai seperti: gedung kelas, fasilitas asrama, ruang bimbingan dan sebagainya jika dibandingkan dengan banyaknya intensitas pelaksanaan Latsar untuk mengakomodir CPNS Kabupaten/ Kota di Sulawesi Selatan dengan durasi per angkatan sebanyak 51 hari kerja.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2019 telah melaksanakan Kerjasama Latsar dengan satu Kementerian dan 20 Kabupaten Kota di Sulawesi Selatan sebanyak 96 Angkatan dengan jumlah peserta 3633 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 14 angkatan dengan jumlah peserta 531 orang (Sumber: Bidang Diklat Kepemimpinan Aparatur). Untuk melihat seperti apa implementasi pembelajaran aktualisasi pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil tahun 2019/2020 yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Sulawesi Selatan maka di bawah ini akan dikemukakan beberapa Masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu: 1) bagaimana pelaksanaan pembelajaran Aktualisasi pada Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan?. 2) Faktor-faktor determinan apa yang mempengaruhi implementasi pembelajaran Aktualisasi pada Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan pelaksanaan pembelajaran Aktualisasi pada Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, serta untuk menganalisis faktor-faktor determinan yang mempengaruhi implementasi pembelajaran Aktualisasi Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Implementasi

Implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, aktivitas atau kegiatan pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kegiatan itu sendiri. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2012:149) mendefinisikan implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Konsep implementasi paling tidak mempunyai tiga makna, yaitu: (1) implementasi sebagai sebuah proses atau pelaksanaan kebijakan, (2) implementasi sebagai suatu keadaan akhir atau pencapaian sebuah kebijakan, dan (3) sebagai sebuah proses pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah kebijakan.

Lebih lanjut Fullan (Miller and Seller, 1985:246) mengemukakan bahwa implementasi adalah suatu proses pelekatan dalam praktik tentang suatu ide, program atau seperangkat aktivitas baru bagi orang lain dalam mencapai atau mengharapkan suatu perubahan. Hal ini sesuai pula dengan apa yang diungkapkan oleh Lester dan Stewart Jr. (2000:104) di mana mereka katakan bahwa implementasi sebagai suatu proses dan suatu hasil (out put). Keberhasilan suatu implementasi dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (out put), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Dari pengertian di atas, dapat ditegaskan bahwa implementasi merupakan penerapan suatu program maupun seperangkat aktivitas baik itu dalam bidang pendidikan, sosial, maupun budaya. Kaitannya dengan hal pendidikan implementasi khususnya dalam hal pembelajaran merupakan usaha penerapan inovasi seperangkat pembelajaran baik kurikulum, metode,

strategi, maupun media yang digunakan dalam proses pembelajaran dengan mengharapkan suatu perubahan yang lebih baik.

Belajar

Belajar pada hakikatnya adalah suatu proses interaksi terhadap situasi yang ada disekitar individu. Berjalan dapat dipandang sebagai proses yang diarahkan kepada tujuan dan proses berbuat melalui berbagai pengalaman. Dalam aktivitas kehidupan manusia sehari-hari hampir tidak pernah dapat terlepas dari kegiatan belajar, baik ketika seseorang melaksanakan aktivitas sendiri, sesungguhnya sebagian besar aktivitas di dalam kehidupan sehari-hari kita merupakan kegiatan belajar sehingga tidak ada ruang dan waktu di mana manusia dapat melepas dirinya dari kegiatan belajar, dan bahwa belajar juga tidak pernah dibatasi usia, tempat maupun waktu, oleh karena itu aktivitas belajar tidak pernah berhenti sampai sekarang.

Belajar dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai kegiatan psikofisik menuju ke perkembangan pribadi seutuhnya. Kemudian dalam arti sempit, belajar dimaksudkan sebagai usaha penguasaan ilmu pengetahuan yang merupakan sebagian kegiatan menuju terbentuknya kepribadian seutuhnya (Sardiman, 2011: 22). Belajar merupakan tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Pengertian belajar menurut Gagne (1984) dalam Sagala Syaiful (2010:13), “belajar adalah sebagai suatu proses dimana suatu organisme berubah perilakunya sebagai akibat dari pengalaman”. Menurut Abdillah dalam Ainurahman (2010:35), belajar adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh individu dalam perubahan tingkah laku baik melalui latihan dan pengalaman yang menyangkut aspek-aspek kognitif, afektif dan psikomotor untuk memperoleh tujuan tertentu. Sejalan yang dikemukakan oleh Whittaker dalam Ainurahman (2010:35), belajar adalah proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan atau pengalaman sendiri.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu hasil pengalaman individu itu sendiri agar berinteraksi dengan lingkungan yang ada disekitarnya, suatu aktivitas yang sengaja dilakukan oleh individu agar terjadi perubahan kemampuan diri. Dengan belajar, anak yang tadinya tidak mampu melakukan sesuatu itu, atau anak yang tadinya tidak terampil menjadi terampil.

Banyak ahli mengemukakan mengenai belajar. Pandangan beberapa ahli tentang belajar dalam Syaiful Bahri Djamarah (2002: 12-13), yakni sebagai berikut:

- a. Belajar menurut James O. Whittaker adalah merumuskan belajar sebagai proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan atau pengalaman.
- b. Belajar menurut Cronbach adalah Learning is shown by change in behavior as a result of experience. Belajar sebagai suatu aktivitas yang ditunjukkan oleh perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman.
- c. Belajar menurut Howard L. Kingskey adalah bahwa Learning is the process by which behavior (in the broader sense) is originated or changed through practice or training. Belajar adalah proses dimana tingkah laku (dalam arti luas) ditimbulkan atau diubah melalui praktek atau latihan.
- d. Slameto merumuskan pengertian belajar sebagai suatu proses usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Dalam proses belajar pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai, ada beberapa hal yang menjadi tujuan dalam belajar. Klasifikasi hasil belajar menurut Benyamin Bloom (Nana Sudjana, 2010: 22-23), yaitu:

- a. Ranah kognitif, berkenaan dengan hasil belajara intelektual yang terdiri dari enam aspek yang meliputi pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi.
- b. Ranah afektif, berkenaan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek yang meliputi penerimaan, jawaban, penilaian, organisasi, dan internalisasi.
- c. Ranah psikomotorik, berkenaan dengan hasil belajar yang berupa ketrampilan dan kemampuan bertindak, meliputi enam aspek yakni gerakan refleks, keterampilan gerak dasar, kemampuan perceptual, ketepatan, keterampilan kompleks, dan gerakan ekspresif dan interpretatif.

Dengan demikian tujuan belajar adalah ingin mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan menanamkan sikap mental. Dengan mencapai tujuan belajar maka akan diperoleh hasil dari belajar itu sendiri.

Pembelajaran

Pembelajaran merupakan suatu proses yang terdiri dari kombinasi dua aspek yaitu, belajar tertuju kepada apa yang harus dilakukan oleh peserta didik, mengajar berorientasi pada apa yang harus dilakukan oleh pengajar sebagai pemberi pelajaran adalah suatu kegiatan belajar mengajar yang didalamnya terdapat interaksi positif antara pengajar dan peserta didik dengan menggunakan segala potensi dan sumber yang ada untuk menciptakan kondisi belajar yang aktif dan menyenangkan. Menurut Usman dalam Asep dan Jihad (2012:12) bahwa: “pembelajaran adalah inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan pengajar sebagai pemegang peranan utama. Pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pengajar dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Wragg dalam Asep dan Jihad (2012:12), pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang memudahkan peserta didik untuk mempelajari sesuatu yang bermanfaat seperti fakta, keterampilan, nilai, konsep, dan bagaimana hidup serasi dengan sesama, atau suatu hasil belajar yang diinginkan. Berdasarkan pengertian di atas bahwa proses pembelajaran bukan sekedar transfer ilmu dari pengajar kepada peserta didik, melainkan suatu proses kegiatan, yaitu terjadi interaksi antara pengajar dengan peserta didik serta antara peserta didik dengan peserta didik.

Pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan, dan prosedur yang saling mempengaruhi mencapai tujuan pembelajaran. Manusia terlibat dalam sistem pengajaran terdiri dari peserta didik, pengajar dan tenaga lainnya, misalnya tenaga laboratorium. Material meliputi buku-buku, fotografi, slide dan film, audio, dan video tape. Fasilitas dan perlengkapan meliputi ruangan kelas, perlengkapan audio visual, juga komputer. Prosedur, meliputi jadwal dan metode penyampaian informasi, praktik, belajar, ujian dan sebagainya. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Yusufhadi Miarso (2007:528), pembelajaran disebut juga kegiatan pembelajaran atau instruksional adalah usaha mengelola lingkungan dengan sengaja agar seseorang membentuk diri secara positif tertentu dalam kondisi tertentu.

Pembelajaran adalah suatu kegiatan yang kompleks. Pembelajaran pada hakikatnya tidak hanya sekedar menyampaikan pesan tetapi juga merupakan aktivitas profesional yang menuntut guru

dapat menggunakan keterampilan dasar mengajar secara terpadu serta menciptakan situasi efisien (Dimiyati 2006:18). Oleh karena itu dalam pembelajaran guru perlu menciptakan suasana yang kondusif dan strategi belajar yang menarik minat siswa.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidikan dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses perolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Keberhasilan proses belajar-mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai serta pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2007:1). Sarana dan prasarana pendidikan merupakan fasilitas utama yang dirasakan baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini yang dimaksud sarana adalah semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sedangkan prasarana adalah seperangkat perlengkapan yang digunakan secara tidak langsung untuk memudahkan penyelenggaraan pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Pentingnya sarana dan prasarana pembelajaran ini juga dikemukakan oleh Gunawan, bahwa Proses Belajar Mengajar (PBM) atau Kegiatan belajar akan semakin sukses bila ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, sehingga pemerintah pun selalu berupaya untuk secara terus menerus melengkapi sarana pembelajaran bagi seluruh jenjang pendidikan, sehingga kekayaan fisik negara yang berupa sarana pembelajaran telah sangat besar (Gunawan, 2002). Hal ini sejalan dengan pendapat Khairani (2013:150) dalam Siti Ambarwati (2014:10-11) yang menyatakan sarana belajar merupakan media mutlak yang dapat mendukung minat belajar, kekurangan ataupun ketiadaan sarana belajar secara langsung telah menciptakan kondisi anak untuk malas belajar.

Mulyasa (2007:49), menjelaskan bahwa sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud prasarana pendidikan atau pengajaran dalam proses pembelajaran, seperti halaman sekolah, kebun sekolah, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah. Selain itu, Ibrahim Bafadal (2004:2), menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Coaching (Bimbingan) dalam Pembelajaran

Bimbingan (coaching) adalah proses pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta baik secara berkelompok maupun individual untuk memecahkan masalahnya sendiri didampingi oleh *Coach* atau *Mentor*. Menurut Bresser dan Wilson dalam Kaswan (2012:8), *coaching* merupakan kunci pembuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya, membantu seseorang untuk belajar daripada mengajarnya. Inti dari *coaching* adalah

memberdayakan orang dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja.

Bimbingan melibatkan peserta dengan pembimbing dalam dialog satu lawan satu dan mengikuti suatu proses yang tersusun diarahkan pada tanggungjawab untuk memelihara kemajuan dan kinerja serta hubungan yang positif antara peserta dan coach. Kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh peserta akan ditentukan oleh korelevansi suatu metode sesuai dengan tujuan. Itu berarti tujuan pembelajaran dapat dicapai sesuai dengan penggunaan metode yang tepat, sesuai standar keberhasilan yang terpatut di dalam suatu tujuan (Djamarah dan Zain 2010).

Habitulasi (Pembiasaan)

Habitulasi secara harfiah diartikan sebagai sebuah proses pembiasaan pada/atau dengan “sesuatu” supaya menjadi terbiasa atau terlatih melakukan “sesuatu” yang bersifat intrinsik pada lingkungan kerjanya. Habitulasi adalah suatu proses pembiasaan pada atau dengan sesuatu penyesuaian/perubahan di lingkungan kerja, penciptaan situasi atau kondisi (Persistence life of situation) tertentu untuk membiasakan diri berperilaku sehingga terbentuk karakter diri melalui proses internalisasi yang melahirkan kebiasaan dan kenyamanan baru.

Proses pembiasaan sebenarnya berintikan pengulangan. Artinya yang dibiasakan itu adalah sesuatu yang dilakukan berulang-ulang dan akhirnya menjadi kebiasaan. Pembiasaan harus diterapkan dalam kehidupan keseharian. Proses habitulasi atau pembiasaan ini memerlukan proses karena menyangkut pengulangan-pengulangan untuk seseorang agar terbiasa. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Ahmad Susanto, bahwa kebiasaan terbentuk karena sesuatu yang dibiasakan, sehingga kebiasaan dapat diartikan sebagai perbuatan atau keterampilan secara terus-menerus, secara konsisten untuk waktu yang lama, sehingga perbuatan dan keterampilan itu benar-benar bisa diketahui dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang sulit ditinggalkan (Susanto: Jurnal Sosioreligi; Proses habitulasi nilai disiplin Volume 15 Nomor 1, Edisi Maret 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data sedetail mungkin untuk kemudian mengkajinya agar dapat memperoleh gambaran yang lengkap mengenai obyek yang diteliti sehingga mendapatkan kebenaran. Sumber data dalam penelitian ini adalah: Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Aparatur, Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, dan masing-masing 3 orang dari unsur Coach, Mentor dan Alumni. Tiga orang Mentor Alumni Peserta Latsar CPNS, SKM dari Kabupaten Sidrap, Kabupaten Wajo, dan Kabupaten Jeneponto serta tiga orang alumni peserta Latsar CPNS dari Kabupaten Jeneponto, Kabupaten Sidrap, dan Kabupaten Wajo. Pemilihan Narasumber dari Kabupaten Jeneponto untuk mewakili Sulawesi Selatan di bagian Selatan, Kabupaten Wajo untuk daerah utara Sulawesi Selatan, dan Kabupaten Sidrap sebagai stakeholder satu-satunya yang melaksanakan Latsar pada tahun 2020 pada BPSDM Sulsel dan peneliti menganggap bahwa letak Daerah Kabupaten Sidrap berada di tengah-tengah Sulawesi Selatan.

Proses analisis data dalam penelitian ini, katnya dilakukan untuk menemukan pola, dengan cara mempelajari, dan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang diperoleh dari pengamatan langsung, wawancara yang telah dituliskan melalui catatan lapangan, dan dari berbagai dokumen, untuk menetapkan bagian-bagian, hubungan antar kajian, dan hubungan terhadap keseluruhannya. Untuk melakukan proses analisis data, peneliti melakukan tiga tahapan proses, yaitu: 1) reduksi data, menuangkan data dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Data direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, 2). Penyajian data, dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dengan kata lain merupakan pengorganisasian data ke dalam bentuk tertentu sehingga kelihatan dengan sosoknya lebih utuh. 3). Penarikan kesimpulan/verifikasi analisis data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Kepala LAN RI No 12 Tahun 2018 menjadi dasar pelaksanaan Latsar CPNS khususnya Agenda Pembelajaran Aktualisasi. Mengacu kepada Peraturan Kepala LAN tersebut dapat dijadikan indikator keberhasilan pelaksanaan Pembelajaran Aktualisasi Latsar CPNS pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Menetapkan Isu

Hasil penelitian menunjukkan baik dari peserta Latsar CPNS angkatan 4 maupun dari Narasumber bahwa penetapan isu yang merupakan tahapan awal dari pembelajaran aktualisasi telah berjalan dengan baik di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penggalan isu oleh peserta kadang mengalami hambatan karena belum paham betul permasalahan yang dihadapi oleh instansi karena waktu penerimaan Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil tidak berselang lama sudah harus mengikuti Pelatihan Dasar CPNS.

Pembuatan Rancangan Aktualisasi

Pelaksanaan pembuatan rancangan aktualisasi dengan waktu pembimbingan cuma sehari (9 JP) oleh beberapa informan dirasa terlalu singkat. Karena peserta juga dihadapkan dengan berbagai jadwal kegiatan seperti materi pelatihan yang lain. Padahal waktu bimbingan yang longgar akan membuat peserta akan lebih leluasa untuk mengerjakan dan berkonsultasi dengan *coach* jika ada hambatan. Dari beberapa pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan sebuah proses, maka baik *Coach*, *Mentor* dan penyelenggara harus bersinergi agar peserta Latsar dapat menyelesaikan rancangan aktualisasinya sebelum dilaksanakan Seminar Rancangan Aktualisasi.

Pembimbingan Rancangan Aktualisasi

Pembimbingan dengan *coach* dilakukan dengan memanfaatkan waktu di sela-sela istirahat peserta dan pembimbingan secara massif atau *in class* (9 JP) sesuai dengan waktu yang telah dialokasikan berdasarkan pedoman penyelenggaraan Latsar. Waktu 9 jam pelajaran pembimbingan secara massif atau *in class* dirasa sangat singkat untuk menyelesaikan rancangan aktualisasi. Karena waktu tersebut juga diharuskan sudah ada rancangan aktualisasi yang harus selesai untuk di seminar esoknya. Demikian juga kurangnya sarana-prasarana tempat konsultasi yang membutuhkan empat kelas setiap angkatan sedangkan ada beberapa angkatan yang kadang dibuka secara bersamaan.

Seminar Rancangan Aktualisasi

Seminar rancangan aktualisasi yang dilaksanakan bagi peserta Latsar CPNS pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan di dampingi oleh Mentor untuk memberikan pendampingan dan

penguatan apa yang dikemukakan oleh peserta sesuai dengan rancangan aktualisasi yang telah dibuat. Berdasarkan gambaran temuan fakta di lapangan dari beberapa informan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seminar rancangan aktualisasi peserta Latsar CPNS telah berjalan dengan baik berdasarkan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS yang sesuai dengan Peraturan Kepala LAN RI No 12 tahun 2018.

Melaksanakan Aktualisasi di Tempat Kerja

Pembelajaran aktualisasi di tempat kerja yang dilakukan oleh peserta Latsar berlangsung selama 30 hari kerja. Kegiatan tersebut dilakukan dengan fasilitasi dan pendampingan dari *Mentor*. *Mentor* memberikan bimbingan secara teknis terhadap pelaksanaan seluruh tahapan-demi tahapan. Sedangkan bimbingan dengan *Coach* dilakukan secara jarak jauh terhadap semua progres pelaksanaan aktualisasi termasuk jika ada perubahan-perubahan dari rencana yang telah disepakati. Peserta wajib menyampaikan secara berkala semua progres pelaksanaan aktualisasi sesuai dengan waktu dan media komunikasi yang disepakati bersama.

Relevansi aktualisasi dengan tugas Pokok

Dilihat dari relevansi aktualisasi dengan tugas pokok peserta Latsar CPNS sesuai dengan hasil penelitian dari Peserta Latsar Angkatan 4 Kabupaten Sidrap tahun 2020 maupun dari beberapa Narasumber yang sudah diwawancarai dapat disimpulkan bahwa semua peserta melaksanakan aktualisasi sesuai dengan tugas pokok. Pelaksanaan aktualisasi yang sesuai dengan tugas pokok merupakan ciri-ciri profesionalisme dari seorang pegawai baik yang diperlihatkan dari seorang mentor maupun peserta Latsar yang senantiasa mengutamakan tugas pokok dalam aktualisasi dibandingkan tugas-tugas yang lain.

Keaktifan Mentor dalam Memberikan Bimbingan dan Fasilitasi

Dilihat dari keaktifan Mentor dalam memberikan bimbingan aktualisasi baik hasil pengolahan data penelitian melalui google form pada peserta Latsar CPNS angkatan 4 Kabupaten Sidrap maupun hasil wawancara dari beberapa Narasumber dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan aktualisasi peserta secara umum Mentor bimbingan secara aktif dan fasilitasi kepada peserta Latsar apabila dibutuhkan.

Keaktifan dan Komunikasi Coach dalam Memberikan Bimbingan

Berdasarkan hasil penelitian pada peserta Latsar CPNS Kabupaten Sidrap angkatan 4 dan beberapa narasumber penelitian dapat disimpulkan bahwa coach dan peserta sangat aktif bimbingan dengan komunikasi jarak jauh dengan menggunakan media komunikasi seperti telepon dan whatsapp. Bimbingan secara jarak jauh ini bagi sebahagian peserta kadang mengalami gangguan atau hambatan jaringan atau koneksi telepon ataupun internet karena belum semua wilayah di Indonesia khususnya di Sulawesi Selatan.

Pengaturan Waktu Aktualisasi dan Tugas lainnya

Berdasarkan hasil penelitian dari peserta Latsar Angkatan 4 Kabupaten Sidrap tahun 2020 dan wawancara beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa para peserta umumnya diberikan kelonggaran waktu untuk melaksanakan aktualisasinya berbarengan dengan tugas-tugas lainnya. Pemberian kelonggaran waktu oleh atasan ini merupakan salah satu wujud dukungan pimpinan bagi bawahan dalam mengembangkan karier sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Dukungan dari Kolega (rekan kerja)

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap peserta Latsar CPNS Kabupaten Sidrap Angkatan 4 dan wawancara dari berbagai narasumber dapat disimpulkan bahwa para peserta Latsar mendapat dukungan dari atau rekan kerja dengan kontribusi yang berbeda-beda sehingga mereka mampu menyelesaikan aktualisasinya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pembimbingan Pra-Seminar Aktualisasi dan Penyusunan Laporan Aktualisasi

Pembimbingan pra Aktualisasi peserta Latsar CPNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Sulawesi Selatan dilakukan saat *in class* setelah pelaksanaan aktualisasi selama 30 hari kerja. Pembimbingan pra Aktualisasi ini dialokasikan dengan waktu selama 2 jam pelajaran secara massif dalam kelas sesuai kelompok *coach* masing-masing. Waktu pembimbingan yang hanya 2 jam pelajaran dinilai oleh beberapa peserta Latsar dan informan sangat singkat untuk menyelesaikan laporan aktualisasi.

Seminar Laporan Aktualisasi

Seminar laporan aktualisasi peserta Latsar CPNS dilakukan setelah pelaksanaan aktualisasi peserta di tempat kerja selama 30 hari kerja. Adapun hal yang dipersentasekan oleh peserta adalah semua tahapan-tahapan pelaksanaan aktualisasinya disertai bukti-bukti kegiatan atau dokumen pelaksanaannya selama aktualisasi berjalan. Beberapa informan menyebutkan bahwa seminar aktualisasi peserta Latsar CPNS pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sudah sesuai dengan Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 12 Tahun 2018.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan Pembelajaran Aktualisasi Pelatihan Latsar CPNS BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan mulai dari penetapan isu, pembuatan rancangan aktualisasi, pembimbingan rancangan aktualisasi, seminar rancangan aktualisasi pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja, pembimbingan pra seminar rancangan aktualisasi sampai pada seminar aktualisasi telah berjalan sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 12 tahun 2018. Meskipun secara umum telah berjalan dengan baik beberapa hal yang masih dirasakan menghambat adalah: sulitnya mengidentifikasi isu karena belum cukup waktu bekerja sudah harus mengikuti Latsar CPNS, waktu bimbingan rancangan aktualisasi yang cuma 9 jam pelajaran dan bimbingan pra seminar aktualisasi yang cuma 2 jam pelajaran, singkatnya waktu aktualisasi yang hanya 30 hari kerja untuk menyelesaikan semua tahapan yang ada, bimbingan jarak jauh baik kepada *coach* maupun mentor masih terkendala jaringan dan belum memadainya sarana-prasarana kelas pada saat pembimbingan secara massif baik saat rancangan aktualisasi maupun saat menjelang seminar aktualisasi.

Saran

Beberapa rekomendasi dapat dikemukakan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Waktu pembimbingan rancangan aktualisasi yang 9 jam pelajaran sebaiknya diperpanjang menjadi 12 JP atau 18 JP dan pembimbingan pra seminar hasil aktualisasi sebaiknya di tambah dari 2 jam pelajaran menjadi 9 jam pelajaran. Tentunya penambahan waktu ini akan berkonsekuensi terhadap penambahan anggaran.
2. Waktu aktualisasi sebaiknya diperpanjang bukan hanya 30 hari kerja tapi waktu yang memungkinkan peserta dapat melaksanakan aktualisasi dan habituasi dengan baik, yaitu 60

hari kerja. Penambahan ini walau secara langsung tidak berpengaruh kepada anggaran akan tetapi berkorekuensi terhadap lamanya pelaksanaan Latsar CPNS.

3. Sebaiknya sarana-prasarana kelas pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan diperbanyak agar dapat mengakomodir semua peserta untuk melaksanakan pembimbingan secara massif baik saat rancangan aktualisasi maupun saat menjelang seminar aktualisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainurrahman. 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: CV Alfabeta.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Blanchard, P. N, and Thacker, J. W. 2010. *Effective Training*, 4th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dimiyati dan **Mudjiono**. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Direktorat Tenaga Kependidikan. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Djamarah dan Zain. 2010. *Pembelajaran Yang Efektif dan Menyenangkan*. Jakarta : Salemba.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan_Dasar_Calon_Pegawai_Negeri_Sipil
- Jihad Asep & Abdul Haris. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasanah, Uswatun. 2014.
- Keegan, D. 1991. *Foundations of distance education*. 2nd ed. Routledge, London
- Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Penerbit Pembaharuan. Yogyakarta
- Lembaga Administrasi Negara 2017 *Modul Aktualisasi*
- Lester, James P. Dan Joseph Stewart. 2000. *Public Policy : an Evolutinary Approach (second Edition)*. Australia : Wadsworth.
- LIPI, 2019. *Panduan Aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS*.
- Mahendra, R. 2016. *Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Daerah*. Bengkulu.
- Miarso, Yusufhadi. 2007. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Miles, Matthew. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Miller, Seller. 1985. *Prinsip Dasar pengembangan kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moore, M.G. 1973. *Toward a theory of independent learning and teaching*. *Journal of Higher Education*, 44, 66-79.
- Muhammad Surya. 2003. *Psikologi Konseling*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Regester, Michael, Judy Larkin. 2003. *Risk Issues and Crisis Management in Public Relations*. New Delhi: Crest Publishing House.
- Rohaini dkk 2019. *Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dalam Mendukung terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter pada Pusklat SDM LHK, Bogor*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.7, No.1, Januari 2019
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 2010. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. (Cet. XV). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Susanto: *Jurnal Sosioreligi; Proses habituasi nilai disiplin Volume 15 Nomor 1*, Edisi Maret 2017.
- Winarno B. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 *tentang Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (Pegawai Negeri Sipil)*

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen ASN*

Peraturan LAN No. 24 Tahun 2017 tentang *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan II.*

Peraturan LAN No. 25 Tahun 2017 tentang *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS Golongan III.*

Peraturan LAN No 12 tahun 2018. *Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS.*