



Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Golongan III Angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo Tahun 2020

Iswan Hamzah

Badan Diklat Provinsi Gorontalo

e-mail: iswan.hamzah@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim Tgl.: 29 November 2021

Revisi Pertama Tgl.: 30 November 2021

Diterima Tgl.: 1 Desember 2021

Kata Kunci :

Evaluasi Pasca Diklat; Latsar CPNS;
Nilai-nilai Dasar ASN.

Keywords :

post-training evaluation; CPNS basic training; ASN basic values.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi pasca diklat guna mengetahui kesinambungan aktualisasi nilai-nilai dasar ASN dan penguasaan kompetensi peserta Latsar CPNS pasca pelatihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode evaluasi deskriptif dengan jenis penelitian evaluasi sumatif yaitu evaluasi yang menekankan pada produk. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner oleh responden. Jenis data adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistika deskriptif. Hasil analisis data evaluasi pasca diklat peserta Pelatihan Dasar Golongan III Angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo Tahun 2020 bahwa dari keempat aspek yang dilakukan evaluasi pasca diklat disimpulkan bahwa peserta diklat tersebut telah secara berkesinambungan melaksanakan habituasi aktualisasi sikap perilaku dan disiplin PNS, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan nilai-nilai kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas pada pasca Diklat baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

Abstract

The purpose of this study was to conduct a post-training evaluation in order to determine the continuity of the actualization of the basic values of ASN and mastery of the competencies of the CPNS Latsar participants after the training. The method used in this study is a descriptive evaluation method with a summative evaluation research type, namely an evaluation that emphasizes the product. Data was collected by distributing questionnaires and filling out questionnaires by respondents. The type of data is quantitative by using descriptive statistical analysis. The results of the analysis of post-training evaluation data for Group III Basic Training Class XXVIII and XXIX Gorontalo Province 2020 that from the four aspects of the post-training evaluation, it was concluded that the training participants had continuously carried out habituation, actualization of the behavior and discipline of civil servants, actualizing values basic civil servants in carrying out their duties, actualizing the values of the position and role of civil servants within the framework of the Unitary State of the Republic of Indonesia and demonstrating mastery of the technical competencies required according to the field of duty in post-training both at work and outside the workplace

A. PENDAHULUAN

Salah satu cara ampuh untuk memperoleh sumber daya aparatur yang profesional adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Diklat merupakan proses yang terencana dan sistematis juga berdampak jangka panjang dalam membekali aparatur pemerintah dengan kompetensi agar profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menjalankan pemerintahan. Dengan adanya aparatur yang profesional diharapkan visi dan misi serta tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Efektivitas diklat aparatur pemerintah harus diukur agar tujuan pengembangan SDM pemerintah, atau penciptaan aparatur yang profesional bisa diketahui

efektivitasnya. Maka dari itu, evaluasi pascadiklat merupakan langkah strategis dalam pengembangan program diklat ataupun pengembangan SDM itu sendiri. Salah satu program diklat yang penting untuk diikuti oleh seluruh Calon Pegawai Negeri adalah Pelatihan Dasar CPNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018. Adapun menurut peraturan LAN ini tujuan dari pelatihan dasar CPNS adalah untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi yang diharapkan terbagun pada pelatihan ini yakni menunjukkan sikap perilaku disiplin PNS; mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam

pelaksanaan tugas jabatannya; mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan menunjukkan penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas.

Seperti halnya pelatihan pada umumnya, maka untuk mengetahui efektifitas penyelenggaraan pelatihan dasar CPNS yang telah dilaksanakan maka perlu dilakukan evaluasi pasca diklat yang sarasannya adalah para alumni pelatihan dasar CPNS yang telah kembali ke tempat kerja masing-masing setelah dinyatakan selesai dan lulus mengikuti pelatihan. Saat ini Evaluasi Pasca Diklat yang dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo belum dilakukan secara terstruktur dan sistematis serta dilakukan dengan pendekatan analitis, maka penelitian ini merupakan sebuah bentuk evaluasi pasca diklat khususnya pelatihan dasar CPNS yang dilakukan dengan kaidah penelitian yang sistematis untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aktualisasi nilai dasar ditempat kerja sebagaimana diharapkan dalam tujuan pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan tujuan pengembangan kompetensi yang ingin dicapai pada pelatihan dasar CPNS maka penelitian ini akan membuktikan kesinambungan penerapan sikap perilaku bela negara, penerapan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, penerapan aktualisasi nilai-nilai kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI dan menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan.

B. LANDASAN TEORITIS

Setiap Calon PNS wajib menjalani masa percobaan atau masa prajabatan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Menurut Hutchings, Zhu, Cooper, Zhang, & Shao, (2009) pelatihan merupakan cara paling tepat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dalam organisasi (Johan Tarru Mada, 2020). Untuk mengetahui keberhasilan pelatihan maka dilakukan evaluasi hasil yang mencakup sejauhmana penguasaan / penyerapan materi oleh peserta diklat dan apakah ada peningkatan keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku, Notoatmodjo (1998 : 33). Disamping itu evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektifitas atas keberhasilan suatu program Diklat meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatannya. (Basuki & Hermansjah, 2006 dalam Thamrin A. Kum). Sedangkan keberhasilan pencapaian tujuan berakar pada komitmen, karena pada

kenyataannya kebanyakan kegagalan pencapaian tujuan dapat dilacak kembali pada kurangnya komitmen, Conner (1992:146).

Evaluasi pasca pelatihan untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aktualisasi di tempat kerja artinya setiap CPNS diharapkan mampu mengaktualisasikan materi pembelajaran yang diperoleh selama Diklat. Sehingga beberapa aspek yang dikaji antara lain sikap dan perilaku serta disiplin CPNS ditempat kerja. Menurut LaPierre (1934), sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial (Azwar, Saifuddin, 2005 : 5). Sedangkan disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Hasibuan (2002). Selanjutnya aspek aktualisasi nilai-nilai dasar PNS yang terdiri dari aneka (akuntabilitas, nasionalisme, etika, komitmen mutu dan anti korupsi). Menurut Osborne (2010: 430), akuntabilitas lebih dari sekadar menjalankan pengendalian terhadap organisasi publik dan program publik, akuntabilitas juga merupakan sarana yang memandu bagi organisasi dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi program (Kristian Widya Wicaksono, 2015). Pada bagian lain Surajiyo mengatakan, "Secara terminologi, etika adalah cabang ilmu yang membicarakan tingkah laku atau perbuatan manusia dalam hubungannya dengan yang baik buruk. Yang dapat dinilai baik buruk adalah sikap manusia, yaitu yang menyangkut perbuatan, tingkah laku, gerakan, kata-kata, dan sebagainya (Maidiantius Tanyid, 2014). Sedangkan korupsi menurut Transparency International (TI) (dalam Tim SPORA KPK, 2015:3) adalah perilaku pejabat publik, politikus, atau pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengan kekuasaan, dengan cara menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka.

Aspek berikutnya adalah kedudukan dan peran PNS dalam NKRI mencakup Whole of Government, pelayanan publik dan manajemen ASN. Dalam laporan APSC disebutkan Whole of Government sebagai "[it] denotes public service agencies working across portfolio boundaries to achieve a share goal and an integrated government response to particular issues. Approaches can be formal and informal. They can focus and policy development, program management and service delivery" (Shergold & others, 2004). WoG dipandang bagaimana instansi pelayanan publik bekerja lintas batas



atau lintas sektor guna mencapai tujuan bersama dan sebagai respons terpadu pemerintah terhadap isu-isu tertentu, Yogi Suwarno dan Tri Atmojo Sejati (2017:3). Sedangkan pelayanan publik menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: 44 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Penyelenggaraan pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten/Kota adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Aspek terakhir berkaitan dengan penguasaan kompetensi teknis sesuai bidang tugas. Dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Pada bagian lain, Mitrani mengatakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Tri Susanti Resqi Andira, Muhammad Basri, Halim, 2019).

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode evaluasi deskriptif dengan jenis penelitian evaluasi sumatif yaitu evaluasi yang menekankan pada produk, Kidder (1981 : 84 dalam Sugiyono 2006 : 10). Penetapan responden dihitung berdasar nomogram Harry King (Sugiyono, 2006 : 98), dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka diperoleh jumlah sampel 60 peserta Pelatihan Dasar calon pegawai negeri sipil angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo tahun 2020. Perolehan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pertanyaan rinci dan lengkap tentang variabel yang akan diteliti. Untuk skala pengukuran digunakan skala Likert yaitu skala yang telah banyak digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi responden terhadap suatu objek, Usman dan Akbar (2004 : 69). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengisian kuesioner oleh responden. Jenis data adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistika deskriptif. Adapun analisis data diawali dengan mengedit dan mengelompokan data, menafsirkan atau interpretasi data dan diakhiri dengan kesimpulan kesimpulan.

Berdasarkan pasal 25 (1) Peraturan Lembaga

Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil bahwa evaluasi pasca pelatihan bertujuan untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aktualisasi di tempat kerja. Untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aktualisasi di tempat kerja maka berdasarkan materi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi bagi CPNS, LAN RI. 2017, penulis mengkaji aspek-aspek sebagai berikut :

- A. Sikap perilaku dan disiplin PNS meliputi: tata upacara sipil dan keprotokolan, modal insani pendukung kesiapsiagaan, praktek yang mencerminkan kesehatan jasmani dan mental.
- B. Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya meliputi: akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, anti korupsi.
- C. Aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI meliputi: manajemen ASN, pelayanan publik, whole of government.
- D. Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas meliputi: kompetensi teknis umum dan kompetensi teknis substantif.

Analisis yang digunakan adalah analisis jarak kluster atau skor faktor semantik differensial. Analisis jarak kluster semantik differensial merupakan kajian skala sifat-sifat bipolar atau faktor dan konsep dalam sebuah matriks, Nazir (2003 : 372). Analisis dilakukan terhadap 4 konsep dan 5 skala sifat bipolar sebagai berikut : aspek 4 (empat) konsep terdiri dari : Sikap perilaku dan disiplin PNS, Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, Aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI, Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas. Sedangkan aspek sifat bipolar berupa 5 (lima) skala yaitu setuju (nilai 5) - sangat tidak setuju (nilai 1) , selalu (nilai 5) - tidak pernah (nilai 1) , sangat positif (nilai 5) - sangat negatif (nilai 1) yang dalam hasil dan pembahasan diindikasikan dengan I = nilai 5, II = nilai 4, III = nilai 3, IV = nilai 2 dan V = nilai 1. Data yang terkumpul merupakan skor dari 60 responden terhadap 5 (lima) skala untuk tiap konsep, kemudian dianalisa guna mendapatkan kesimpulan penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perolehan data berupa jawaban dari 60 responden, diedit dan ditabulasi menghasilkan angka sebagaimana disajikan dalam tabel Semantik rata-rata terhadap 4 konsep dan lima skala dibawah ini :

Tabel 1. Perbedaan Semantik rata-rata terhadap 4 konsep dan lima skala

Skala	Konsep			
	Sikap perilaku dan disiplin PNS	Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya	Aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI	Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas
I	860	910	855	910
II	224	200	252	208
III	27	21	18	18
IV	6	2	-	-
V	-	-	-	-
Total Rata-rata	1117 223,4	1133 226,6	1125 225	1136 227,2

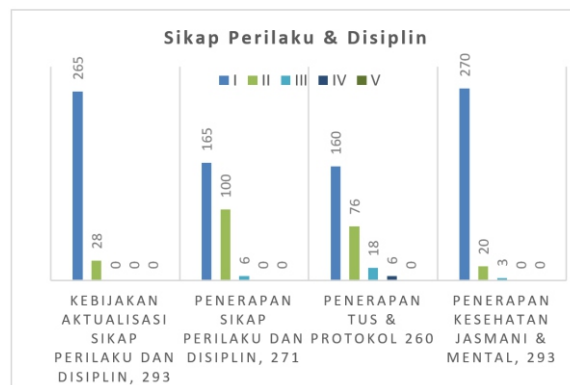
Secara umum berdasar perolehan nilai sebagaimana tabel di atas bahwa dari empat konsep menunjukkan jumlah nilai tidak jauh berbeda dan berada pada range rata-rata 223 sampai dengan 228. Dari rata-rata skor dapat dilihat bahwa nilai tertinggi yang diberikan responden yaitu pada Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas dengan nilai 227,2 kemudian berturut-turut diikuti oleh Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya nilai 226,6, Aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI nilai 1125 dan terakhir Sikap perilaku dan disiplin PNS nilai 223,4.

Adapun pada skala level V tidak memiliki nilai atau kosong artinya tidak ada aspek yang dinilai tidak baik atau tidak dilaksanakan oleh responden. Pada skala level IV ada dua aspek yang mendapatkan nilai 2 (dua) atau hampir tidak pernah / tidak setuju bahkan negatif dan pada skala level III keempat aspek mendapatkan nilai 3 (tiga) atau kadang-kadang / ragu-ragu / netral, namun nilai-nilai tersebut berada pada kisaran kurang dari 2,5 % terhadap nilai total masing-masing konsep atau kurang dari 8 % terhadap nilai rata-rata. Selanjutnya pada skala level II dan I terjadi konsentrasi nilai yang tinggi, indikasi ini menunjukkan konsep-konsep tersebut dapat diserap serta meningkatkan kompetensi responden peserta Pendidikan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo tahun 2020. Hal ini sejalan dengan dengan amanat Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pasal 5 (1) yaitu Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Kompetensi yang dimiliki tidak sekedar menjadi pengetahuan umum

tapi lebih dari pada itu harus diaktualisasikan oleh responden peserta Diklat. Oleh karena itu bila dikaitkan dengan capaian nilai diatas maka dapat dikatakan bahwa habituasi aktualisasi empat konsep oleh responden peserta Diklatsar Calon Pegawai Negeri Sipil angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo tahun 2020 telah dilaksanakan. Dengan demikian terjadi keberlanjutan habituasi aktualisasi pasca Diklat oleh responden peserta Diklat baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja sekaligus diharapkan akan terbentuk karakter Aparatur Sipil Negara profesional sebagai pelayan publik.

Sikap Perilaku dan Disiplin PNS

Berikut ini disampaikan habituasi aktualisasi dari masing-masing aspek oleh responden pesera Pendidikan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo tahun 2020 sebagai berikut :



Gambar 1. Sikap Perilaku dan Disiplin

Sikap perilaku dan disiplin PNS ditunjukkan oleh indikator tata upacara sipil dan keprotokolan, modal insani pendukung kesiapsiagaan, praktek yang mencerminkan kesehatan jasmani dan mental. Apabila dilihat dari perolehan nilai pada tabel diatas maka nilai tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 860, hal tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden peserta Diklat sangat setuju atau selalu mengaktualisasikan sikap perilaku dan disiplin PNS. Kemudian urutan berikut dengan nilai adalah 224 berarti setuju atau sering mengaktualisasikan sikap perilaku dan disiplin PNS. Kemudian urutan berikut dengan nilai adalah 224 berarti setuju atau sering mengaktualisasikan sikap perilaku dan disiplin PNS dan urutan berikutnya adalah 27 yaitu ragu-ragu atau kadang-kadang mengaktualisasikan sikap perilaku dan disiplin PNS. Sedangkan nilai terendah yang diberikan responden adalah 6, artinya ada sebagian responden hampir tidak pernah mengaktualisasikan sikap perilaku dan disiplin PNS. Penilaian terendah tersebut disumbangkan oleh komponen tata upacara sipil (TUS) dan keprotokolan. Kondisi ini terjadi disebabkan pelaksanaan kegiatan TUS



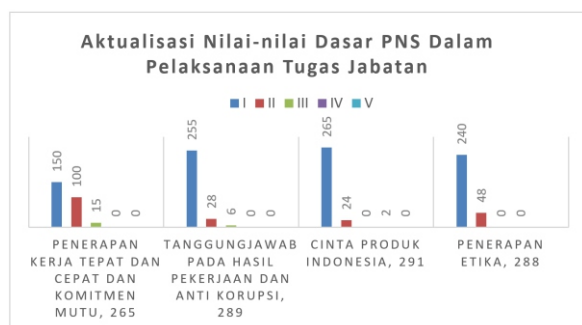
dan keprotokolannya membutuhkan kehadiran langsung secara fisik di tempat kerja. Sedangkan responden peserta Diklat tidak dapat melakukannya secara penuh karena adanya kebijakan mengurangi aktivitas publik termasuk perkantoran melalui penerapan *Work from home* bagi PNS dalam rangka memutus rantai penularan penyakit yang melanda dunia termasuk di Indonesia sejak tahun 2020.

Berdasar empat indikator Sikap perilaku dan disiplin PNS sebagaimana grafik diatas maka responden memberi nilai tinggi pada penerapan kesehatan jasmani dan mental serta kebijakan aktualisasi sikap perilaku dan disiplin ASN masing-masing 293. sedangkan penerapan sikap perilaku dan disiplin dengan nilai 271 serta penerapan tata upacara sipil (TUS) dan protokol dengan nilai 260. Data tersebut menggambarkan bahwa keempat indikator mendapatkan perhatian yang relatif sama dari responden, walaupun responden lebih suka dengan kesehatan serta kebijakan aktualisasi sikap perilaku dan disiplin. Selain itu responden peserta Diklat telah menunjukkan sikap mampu menyesuaikan diri dan menghormati serta menerapkan peraturan dan ketentuan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Hasibuan (2002).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden peserta Diklat telah melaksanakan habituasi aktualisasi sikap perilaku dan disiplin PNS pasca Diklat baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS Dalam Pelaksanaan Tugas Jabatannya

Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya ditunjukkan oleh indikator penerapan kerja tepat dan cepat dan komitmen mutu, tanggungjawab pada hasil pekerjaan dan anti korupsi, cinta produk Indonesia, penerapan etika.



Gambar 2. Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar PNS

Apabila dilihat dari perolehan nilai pada tabel diatas maka nilai tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 910, hal tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden peserta Diklat sangat setuju atau selalu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kemudian urutan berikut dengan nilai adalah 200 berarti setuju atau sering mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya dan urutan berikutnya adalah 21 yaitu ragu-ragu atau kadang-kadang mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan nilai terendah yang diberikan responden adalah 2, artinya ada sebagian responden hampir tidak pernah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Penilaian terendah tersebut disumbangkan oleh komponen Cinta Produk Indonesia. Kondisi ini terjadi disebabkan rata-rata peserta latsar CPNS adalah orang-orang yang berusia muda dan beberapa kalangan muda masih ada yang memiliki anggapan bahwa menggunakan produk-produk luar negeri adalah keren sehingga dalam mendukung penampilannya lebih memilih produk luar negeri, namun hal tersebut tidak banyak karena saat ini sudah lebih banyak juga kalangan muda yang lebih mencintai produk dalam negeri.

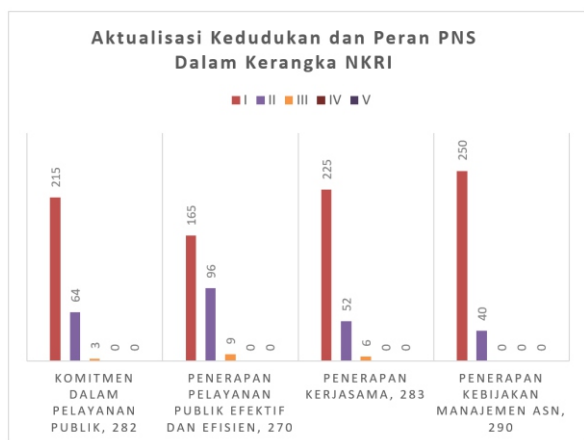
Berdasar empat indikator Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya sebagaimana grafik diatas maka responden memberi nilai tinggi pada cinta produk Indonesia dengan nilai 291, sedangkan indikator tanggungjawab pada hasil pekerjaan dan anti korupsi dengan nilai 289, penerapan etika dengan nilai 288 serta penerapan kerja tepat dan cepat dan komitmen mutu dengan nilai 265. Data tersebut menggambarkan bahwa keempat indikator mendapatkan perhatian yang relatif sama dari responden, walaupun responden lebih suka dengan cinta produk Indonesia. Selain itu responden peserta Diklat telah menunjukkan sikap tanggungjawab yang tinggi pada pencapaian hasil pekerjaan dan komitmen yang tinggi terhadap anti korupsi, responden juga sangat antusias dalam penerapan etika dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden peserta Diklat telah melaksanakan habituasi aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan pasca Diklat baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

Aktualisasi Kedudukan dan Peran PNS Dalam Kerangka NKRI

Adapun aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI terdiri dari indikator komitmen

dalam pelayanan publik, penerapan pelayanan publik efektif dan efisien, penerapan kerjasama, penerapan kebijakan manajemen ASN dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 3. Aktualisasi Kedudukan dan Peran PNS dalam Kerangka NKRI

Apabila dilihat dari perolehan nilai pada tabel di atas maka nilai tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 855, hal tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden peserta Diklat sangat setuju atau selalu mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI. Kemudian urutan berikut dengan nilai 252 berarti setuju atau sering mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI dan urutan berikutnya adalah nilai terendah yang diberikan oleh responden adalah 18 yaitu ragu-ragu, kadang-kadang atau netral dalam mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI, artinya sebagian responden ragu-ragu, kadang-kadang atau netral dalam mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI sementara itu tidak ada satupun responden yang memilih tidak setuju atau sangat tidak setuju dan memberikan respon negatif terhadap indikator aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI, penilaian terendah tersebut disumbangkan oleh komponen komitmen dalam pelayanan publik dengan nilai 3 penerapan pelayanan publik efektif dan efisien dengan nilai 9 dan penerapan kerja sama dengan nilai 6. kondisi ini menggambarkan bahwa pada komponen ini beberapa responden memiliki sikap ragu-ragu dalam mengaktualisasikan kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI.

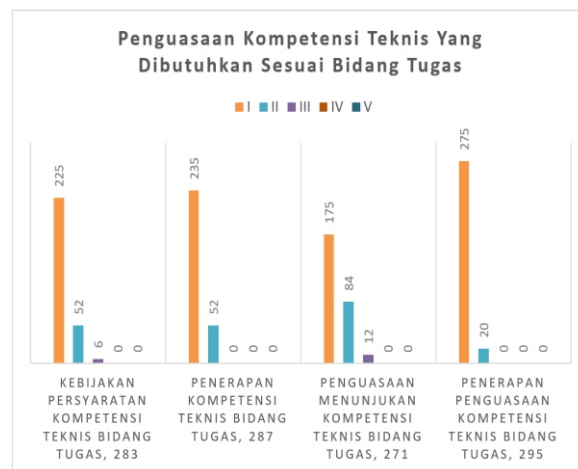
Berdasar empat indikator Sikap perilaku dan disiplin PNS sebagaimana grafik di atas maka responden memberi nilai tinggi pada penerapan kebijakan manajemen ASN dengan nilai 293. sedangkan penerapan kerja sama dengan nilai 283, Komitmen dalam pelayanan publik mendapatkan nilai 282 serta penerapan

pelayanan publik yang efektif dan efisien dengan nilai 270. Data tersebut menggambarkan bahwa keempat indikator mendapatkan perhatian yang relatif sama dari responden, namun responden memiliki kecenderungan lebih menyukai penerapan kebijakan manajemen ASN. Selain itu responden peserta Diklat telah menunjukkan sikap menerapkan kerja sama dalam pelaksanaan tugas dan komitmen dalam pelayanan publik serta melaksanakan pelayanan publik yang mengutamakan efektifitas dan efisiensi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden peserta Diklat telah melaksanakan habituasi aktualisasi Kedudukan dan Peran PNS dalam Kerangka NKRI pasca Diklat baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

Penguasaan Kompetensi Teknis Yang Dibutuhkan Sesuai Bidang Tugas

Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas terdiri dari indikator kebijakan persyaratan kompetensi teknis bidang tugas, penerapan kompetensi teknis bidang tugas, penguasaan menunjukkan kompetensi teknis bidang tugas, penerapan penguasaan kompetensi teknis bidang tugas.



Gambar 4. Penguasaan Kompetensi Teknis yang Dibutuhkan Sesuai Bidang Tugas

Apabila dilihat dari perolehan nilai pada tabel di atas maka nilai tertinggi yang diberikan oleh responden adalah 910, hal tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden peserta Diklat sangat setuju atau memiliki respon sangat positif terhadap penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas. Kemudian urutan berikut dengan nilai 208 adalah berarti setuju dan memberikan respon positif terhadap penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas dan urutan berikutnya adalah 18 yaitu ragu-ragu, kadang-kadang atau bersikap netral terhadap penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai



bidang tugas. Angka tersebut juga merupakan nilai terendah pada aspek ini artinya bahwa tidak ada satupun reponden yang memberikan pendapat tidak setuju atau sangat tidak setuju serta respon negatif terhadap penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas.

Berdasar empat indikator Penguasaan Kompetensi Teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas sebagaimana grafik diatas maka responden memberi nilai tinggi pada penerapan penguasaan kompetensi teknis bidang tugas dengan nilai 295. sedangkan penerapan kompetensi teknis bidang tugas dengan nilai 287, kebijakan persyaratan kompetensi teknis bidang tugas 283 serta penguasaan menunjukkan kompetensi teknis bidang tugas dengan nilai 271. Data tersebut menggambarkan bahwa keempat indikator mendapatkan perhatian yang relatif sama dari responden, walaupun responden lebih suka dengan penerapan penguasaan kompetensi teknis bidang tugas. Selain itu responden peserta Diklat telah menunjukan sikap mampu menerapkan kompetensi teknis dan menunjukkan kompetensi teknis bidang tugas yang dimilikinya serta merespon positif kebijakan pengembangan kompetensi teknis yang ada saat ini. Hal ini sejalan dengan program unggulan pemerintah Provinsi Gorontalo yakni meningkatkan sumber daya manusia termasuk sumber daya aparatur dilingkungan pemerintah provinsi Gorontalo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden peserta Diklat telah memenuhi kompetensi teknis bidang tugas untuk mendukung pelaksanaan tugas pada unit kerjanya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Dasar CPNS merupakan pelatihan dasar yang ditujukan untuk membentuk kompetensi dasar seorang aparatur sipil negara sebelum melaksanakan tugas pemerintahan.
2. Untuk mengetahui dan menilai kesinambungan aktualisasi di tempat kerja maka berdasarkan materi Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi bagi CPNS, LAN RI. 2017, penulis mengkaji aspek-aspek sebagai berikut : Sikap perilaku dan disiplin PNS; Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya meliputi: akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, anti korupsi; Aktualisasi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI meliputi : manajemen ASN, pelayanan publik,

whole of government dan Penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas meliputi : kompetensi teknis umum dan kompetensi teknis substantif.

3. Berdasarkan hasil analisis terhadap data evaluasi pasca diklat peserta Pelatihan Dasar Golongan III Angkatan XXVIII dan XXIX Provinsi Gorontalo Tahun 2020 bahwa dari keempat aspek yang dilakukan evaluasi pasca diklat disimpulkan bahwa peserta diklat tersebut telah secara berkesinambungan melaksanakan habituasi aktualisasi sikap perilaku dan disiplin PNS, mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya, mengaktualisasikan nilai-nilai kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI dan Menunjukkan penguasaan kompetensi teknis yang dibutuhkan sesuai bidang tugas pada pasca Diklat baik di tempat kerja maupun diluar tempat kerja.

F. REKOMENDASI

1. Perlu adanya sinergitas yang lebih kuat diantara penyelenggara pelatihan khususnya pelatihan dasar CPNS agar lebih menghasilkan lulusan diklat yang profesional dan siap pakai
2. Perlu mempedomani perubahan-perubahan regulasi penyelenggaraan pelatihan dasar agar tujuan pelatihan akan mudah tercapai
3. Melakukan evaluasi pasca diklat pada angkatan-angkatan lainnya agar diperoleh hasil evaluasi yang lebih paripurna untuk penyempurnaan penyelenggaraan diklat berikutnya.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2005. Sikap Manusia : Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Firdaus, Muhammad. 2017. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi bagi CPNS : LAN RI , Materi ToF Latsar CPNS tahun 2017 di Prov.Gorontalo
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Irfan. 2020. Peran Kompetensi Kepemimpinan Mo'odelo Dalam Implementasi Kebijakan Diklatpim Pola Baru Untuk Kualitas Pelayanan Publik. Jurnal SIAP (JSIAP), Vol.I No.1, pp (23-27).
- Kum, Thamrin A. 2020. Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan VIII Provinsi Gorontalo Tahun 2018

(suatu tinjauan menggunakan model evaluasi reaction level dari kirpatrick). Jurnal SIAP (JSIAP), Vol.I No.1, pp (33-37).

Administrasi Publik JKAP Vol 19 No 1 - Mei 2015. <https://doi.org/10.22146/jkap.7523>

Mada, Johan Tarru. 2020. Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Jurnal "Administrasi Publik" Puslatbang KMP LAN RI, Volume XVI Nomor 2 Desember 2020.

Nazir, Moh. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: 44 tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Penyelenggaraan pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten/Kota

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV ALFABETA.

Suwarno, Yogi dan Sejati, Tri Atmojo. 2017. Modul Pelatihan Dasar Calon PNS Whole Of Government: Jakarta: LAN.

Tanyid, Maidiantius. 2014. Etika Dalam Pendidikan (Kajian Etis Tentang Krisis Moral Berdampak Pada Pendidikan STAKN). JURNAL JAFFRAY, Vol. 12, No. 2, Oktober 2014

Tim SPORA KPK. 2015. Kapita Selekta Beban Biaya Sosial Korupsi (Cetakan 1). Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Kedeputian Bidang Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi. Jakarta.

Tri Susanti Resqi Andira, Muhammad Basri, Halim. 2019. Kompetensi Penerapan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah Bidang Anggaran Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal Administrasi Negara, Volume 25 Nomor 3 (2019) / 194-211/

Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2004. Metodologi Penelitian Sosial. Bandung : PT Bumi Aksara

Wahidin, Syam. 2017. Sikap dan Perilaku dan Disiplin PNS : LAN RI, Materi ToF Latsar CPNS tahun 2017 di Prov. Gorontalo

Wicaksono, Kristian Widya. 2015. Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. Jurnal Kebijakan &