

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

KORELASI INTERNALISASI NILAI –NILAI DASAR PROFESI ASN TERHADAP CAPAIAN AKTUALISASI PADA DIKLAT PRAJABATAN GOLONGAN III

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

¹Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa, Indonesia

²Universitas Pendidikan Indonesia

³Institut Digital Ekonomi LPKIA, Indonesia

Abstract

This study aims to examine the correlation between the independent variables namely internalization (X1) and the design of actualization (X2), with the dependent variable (Y) which is the achievement of civil servants values, namely: Accountability, Nationalism, Public Etiquette, Commitment of quality, and Anti-Corruption (ANEKA), located in respondent's training workplace. This study is based on quantitative data, which is obtained through questionnaires and documentation study, as the data collection techniques; involving 118 participants from Pra-jabatan training mentors, in class, 3, 4, and 13 in 2019; participant of the training as many as 118 participants from various institutions in Kemendikbud -as the subject and the respondents to the study. The results showed that the actualization of understanding and level of achievement does not have a significant correlation, while the correlation between design actualization, and the level of achievement actualization has high significance.

Keywords: Internalization, actualization, civil servants values

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas yaitu internalisasi (X1) dan desain aktualisasi (X2), dengan variabel terikat (Y) yaitu pencapaian nilai-nilai PNS yaitu: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA), bertempat di tempat pelatihan responden. Penelitian ini didasarkan pada data kuantitatif, yang diperoleh melalui kuesioner dan studi dokumentasi, sebagai teknik pengumpulan data; melibatkan 118 peserta dari Pra-jabatan pembimbing pelatihan, di kelas, 3, 4, dan 13 tahun 2019; peserta pelatihan sebanyak 118 peserta dari berbagai instansi di Kemendikbud -sebagai subyek dan responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi pemahaman dan tingkat pencapaian tidak memiliki hubungan yang signifikan, sedangkan hubungan antara aktualisasi desain dengan tingkat aktualisasi pencapaian memiliki signifikansi yang tinggi.

Kata Kunci: Internalisasi nilai; aktualisasi; nilai-nilai ASN

Corresponding author : dematria.pringgabayu@poljan.ac.id

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

PENDAHULUAN

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparturnya. Untuk meningkatkan kualitas ASN, kegiatan-kegiatan yang dilakukan Pemerintah adalah meningkatkan kinerja birokrasi melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan prajabatan calon ASN sebagaimana dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang dalam rangka mempersiapkan pegawai baru, supaya lebih siap dalam melaksanakan pekerjaan, atau diselenggarakan dalam rangka mengembangkan pegawai lama supaya lebih mampu mengembangkan potensinya. Pengaturan tentang Diklat ASN juga diatur dalam Pasal tersebut yang ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan ASN. Tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi ASN adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan ASN. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk diantaranya perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai

Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparturnya. Untuk meningkatkan kualitas ASN, kegiatan-kegiatan yang dilakukan Pemerintah adalah meningkatkan kinerja birokrasi melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan prajabatan calon ASN sebagaimana dalam pasal 31 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999.

Untuk dapat membentuk sosok ASN tersebut di atas, perlu belajar. Menurut Sumardi Suryabrata (2002) dalam Nyanyu Khadijah (2014:50) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses yang memiliki tiga ciri, yaitu: (1) proses tersebut membawa perubahan (baik aktual maupun potensial), (2) perubahan itu pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru, dan (3) perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja). Definisi ini menekankan pada hasil belajar berupa perubahan pada diri seseorang. Sementara itu, untuk membentuk ASN yang mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman diperlukan pendidikan yang mumpuni, Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan secara seimbang unsur pribadi yaitu jasmani, rohani, intelektual, estetika, dan sosial, yang diarahkan pada satu tujuan utama yaitu memanusiakan manusia.

Nilai-nilai dasar Profesi ASN ANEKA adalah kepanjangan dari mata diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Pembentukan sosok ASN dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan belajar yang mengarah kepada upaya peningkatan: (1) sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air; (2) kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya; (3) efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

Untuk mengawal proses aktualisasi nilai-nilai dasar Profesi ASN maka dilakukan *coaching* pembimbingan peserta baik secara tatap muka maupun dengan menggunakan media komunikasi yaitu telepon, email, whatsapp, Edmodo. Salah satu tujuan dari pembimbingan adalah membantu, memantau, memberi solusi pada peserta diklat yang mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi ASN di instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat hal yang menjadi perhatian pada penulisan ini adalah data tentang pemahaman peserta dalam kemampuan materi nilai-nilai dasar Profesi ASN pencapaian nilai kurang dari 70 sebagai batas nilai kelulusan peserta diklat. Dihubungkan dengan tujuan diklat, maka penulis terdorong melakukan penelitian untuk membuktikan apakah Diklat Prajabatan Golongan III mampu memberikan kemampuan memahami, merancang dan mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN pada instansi peserta diklat sesuai tujuan diklat prajabatan yang telah ditentukan. Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar yang dimaksud adalah bagaimana peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar yang ada pada mata diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA).

Lokus atau lingkup masalah penelitian ini adalah Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3, 4, dan 13 tahun anggaran 2019 di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Lokus masalah adalah: (1) Apakah Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN pada aspek pemahaman berkorelasi dengan capaian aktualisasi?, (2) Apakah Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN pada aspek Rancangan Aktualisasi berkorelasi dengan Capaian Aktualisasi peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi ASN di tempat tugas.

Internalisasi merupakan penghayatan terhadap suatu ajaran, doktrin, atau nilai sehingga merupakan keyakinan dan kesadaran akan kebenaran doktrin atau nilai yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku (KBBI, 2011:543). Spranger (Ali, 2010) nilai adalah suatu tatanan yang dijadikan panduan oleh individu untuk menimbang dan memilih alternatif keputusan dalam situasi sosial tertentu.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Horrocks (dalam Ali, 2010) Nilai adalah sesuatu yang memungkinkan individu atau kelompok sosial membuat keputusan mengenai apa yang ingin dicapai atau sebagai sesuatu yang dibutuhkan. Secara dinamis, nilai dipelajari dari produk sosial dan secara perlahan diinternalisasikan oleh individu serta diterima sebagai milik bersama dengan kelompoknya.

Dalam KBBI (2011: 963) Nilai adalah sifat-sifat (hai-hal) penting yang berguna bagi kemanusiaan, nilai juga bermakna sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hakikatnya. Dari pengertian nilai yang dikemukakan para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa Nilai adalah sesuatu yang dijadikan sebagai panduan dalam hal mempertimbangkan keputusan yang akan diambil kemudian. Nilai merupakan sesuatu yang bersifat abstrak, karena mencakup pemikiran dari seseorang. Penilaian yang dilakukan oleh individu yang satu belum tentu sama dengan individu yang satu. Selanjutnya akan dibahas mengenai macam-macam nilai di bawah ini.

Berdasarkan hasil Latihan Kerja Manajemen (LKM) yang dilaksanakan oleh Pusbangtendik pada akhir 2014, disepakati tentang Nilai Dasar Profesi ASN dan indikatornya sebagai berikut: (1) Akuntabilitas dengan indikator: tanggung jawab, jujur, kejelasan target, netral, mendahulukan kepentingan publik, adil,

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

transparan, konsisten, dan partisipatif; (2) Nasionalisme dengan indikator : (a) Ketuhanan (relegius, toleran, etos kerja, transparan, tanggung jawab, amanah, percaya diri), (b) Kemanusiaan (humanis, tenggang rasa, persamaan derajat, saling menghormati, tidak diskriminatif), (c) Persatuan (cinta tanah air, rela berkorban, menjaga ketertiban, mengutamakan kepentingan publik, gotong royong), (d) Kerakyatan (musyawarah mufakat, kekeluargaan, menghargai pendapat, bijaksana), (e) Keadilan (bersikap adil, tidak serakah, tolong-menolong, kerja keras, sederhana); (3) Etika Publik (jujur, bertanggung jawab, integritas tinggi, cermat, disiplin, hormat, sopan, taat pada peraturan, taat perintah, menjaga rahasia); (4) Komitmen Mutu (efektivitas, efisiensi, inovasi, orientasi mutu, jujur); (5) Anti Korupsi (jujur, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, sederhana, mandiri, adil, berani, peduli).

Menurut Perkal Nomor 15 Tahun 2015 diuraikan bahwa Diklat prajabatan golongan III bertujuan membentuk ASN yang profesional, yaitu ASN yang karakternya dibentuk oleh nilai-nilai dasar ASN, sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan publik. Untuk mencapai kompetensi ASN yang profesional Diklat Prajabatan Golongan III melalui proses dengan tahapan: a. Internalisasi Nilai-nilai Dasar Profesi ASN, b. Aktualisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN

Pada tahapan Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN, peserta diklat memperoleh pengayaan materi diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA). Pada tahapan internalisasi juga peserta diklat menyusun rancangan aktualisasi nilai-nilai dasar Profesi ASN sebagai dasar atau panduan peserta dalam menactualisasikan nilai-nilai dasar Profesi ASN di instansi/tempat magang peserta

diklat. Pada tahapan aktualisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN, peserta diklat harus mengactualisasikan Nilai-nilai dasar Profesi ASN berdasarkan kegiatan-kegiatan yang telah disusun dan diseminarkan dalam seminar rancangan aktualisasi dibawah pembimbingan dan pemantauan oleh coach dan mentor. Aktualisasi nilai-nilai dasar Profesi ASN yang dilaksanakan oleh peserta harus disusun dan dilaporkan pada saat seminar laporan aktualisasi.

Materi diklat prajabatan golongan III meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA). Akuntabilitas merupakan materi diklat dimana peserta diharapkan mampu mengactualisasikan nilai-nilai dasar akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Nasionalisme merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengactualisasikan Pancasila sebagai nilai-nilai dasar nasionalisme dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Etika Publik merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengactualisasikan nilai-nilai dasar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya, Komitmen Mutu merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu memahami tindakan yang menghargai efektivitas, efisiensi, mengandung inovasi, dan kinerja yang berorientasi mutu, dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Anti Korupsi merupakan materi diklat di mana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu membentuk sikap dan perilaku yang amanah, jujur, dan mampu mencegah terjadinya korupsi di lingkungannya.

Sumadi Suryabrata (2002) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses yang memiliki tiga ciri, yaitu: (1) proses tersebut membawa perubahan (baik

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

actual maupun potensial), (2) perubahan itu pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru, dan (3) perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja). Pendapat para ahli di atas menegaskan bahwa belajar merupakan suatu usaha yang disengaja (bertujuan) untuk perubahan kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan) pada diri pembelajar.

Pembelajaran yang dilaksanakan pada diklat adalah pembelajaran Andragogi (pembelajaran orang dewasa) dengan mengedepankan bagaimana peserta mampu memahami dirinya dalam menginternalisasikan dan mengaktualisasikan materi pembelajaran. Materi pembelajaran yang dimaksud adalah Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA).

Hasil belajar pada masing-masing mata diklat diperoleh melalui serangkaian pengalaman belajar yaitu membaca materi diklat, melakukan kegiatan yang mengandung unsur pembelajaran tentang substansi diklat, melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut, berdiskusi dan simulasi, menonton film pendek dan membahas kasus serta menyaksikan tokoh-tokoh panutan untuk membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai dasar ASN. Pada penghujung pembelajaran peserta menghasilkan produk pembelajaran yang menunjukkan hasil internalisasinya terhadap nilai-nilai dasar ASN sebagai bekal dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar tersebut di tempat kerjanya.

Menurut Perkalas Nomor 15 Tahun 2015 diuraikan bahwa Kompetensi yang dibangun pada Diklat Prajabatan Golongan III adalah kompetensi ASN sebagai pelayan masyarakat yang profesional, yang diindikasikan dengan kemampuan mengaktualisasikan lima nilai dasar, yaitu: (1) kemampuan mewujudkan akuntabilitas

dalam melaksanakan tugas jabatannya, (2) kemampuan mengedepankan kepentingan nasional dalam pelaksanaan tugas jabatannya, (3) kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya, (4) kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya, dan (5) kemampuan tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya.

Kualifikasi kelulusan peserta Diklat ditetapkan sebagai berikut:

- a. Sangat Memuaskan (skor >90,0 – 100);
- b. Memuaskan (skor >80,0 – 90,0);
- c. Cukup Memuaskan (skor >70,0 – 80,0);
- d. Kurang Memuaskan (skor >60,0 – 70,0);
- e. Tidak Memuaskan (skor <60,0)

Materi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru

Materi diklat Prajabatan Golongan III meliputi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA). Uraian di bawah ini merupakan penjelasan dari materi-materi tersebut.

Akuntabilitas

Setiap ASN wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. (pasal 3 ayat 5 PP No.53 tahun 2010). Akuntabilitas adalah kata yang seringkali kita dengar, tetapi tidak mudah untuk dipahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas, yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tetapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Akuntabilitas bermakna “perihal bertanggung jawab, kedaan dapat dimintai pertanggungjawaban” (KBBI, 2011 hal. 33).

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*. Tingkatan-tingkatan tersebut adalah: (1) Akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*), Akuntabilitas personal mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. (2) Akuntabilitas Individu, Akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara ASN dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. (3) Akuntabilitas Kelompok, akuntabilitas kelompok, maka pembagian kewenangan dan semangat kerjasama yang tinggi antar berbagai kelompok yang ada dalam sebuah institusi memainkan peranan yang penting dalam tercapainya kinerja organisasi yang diharapkan. (4) Akuntabilitas Organisasi, Akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada *stakeholders* lainnya. (5) Akuntabilitas *Stakeholder*, *Stakeholder* yang dimaksud adalah masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kerjanya.

Nasionalisme

Setiap ASN wajib mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan (pasal 3 ayat 7 PP No.53 tahun 2010). Nasionalisme sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Bahkan tidak sekedar wawasan saja tetapi kemampuan mengaktualisasikan nasionalisme dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Dengan nasionalisme yang kuat, maka setiap pegawai ASN memiliki orientasi berpikir mementingkan kepentingan publik, bangsa

dan negara. Pegawai ASN akan berpikir tidak lagi sektoral, tetapi akan senantiasa mementingkan kepentingan yang lebih besar yakni bangsa dan negara.

Etika Publik

Menurut Azyumardi Azra (2012), etika juga dipandang sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma luhur. Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik.

Etika Publik merupakan refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Ada tiga fokus utama dalam pelayanan publik, yakni: (1) Pelayanan publik yang berkualitas dan relevan; (2) Sisi dimensi reflektif, Etika Publik berfungsi sebagai bantuan dalam menimbang pilihan sarana kebijakan publik dan alat evaluasi; dan (3) Modalitas Etika, menjembatani antara norma moral dan tindakan faktual.

Komitmen Mutu

Zulian Yamit (2010: 7-8) mengutip pendapat sejumlah pakar tentang pengertian mutu. (1) Menurut Edward Deming: "Mutu adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen." (2) Menurut Crosby: "Mutu merupakan nihil cacat, kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan." (3) Menurut Juran: "mutu merupakan kesesuaian terhadap spesifikasi." Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa mutu mencerminkan nilai keunggulan produk/jasa yang diberikan kepada pelanggan (*customer*) sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, dan bahkan melampaui harapannya. Mutu

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

merupakan salah satu standar yang menjadi dasar untuk mengukur capaian hasil kerja. Mutu juga dapat dijadikan sebagai alat pembeda atau pembanding dengan produk/jasa sejenis lainnya, yang dihasilkan oleh lembaga lain sebagai pesaing (*competitors*).

Anti Korupsi

Menurut Mulyaningtyas & Hadiyanto (2007) membangun sikap anti korupsi bisa di mulai dengan cara: (1) Meningkatkan kadar keimanan dan ketagwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) Ikut serta membina hubungan antar anggota keluarga yang harmonis, rukun, terbuka, saling menghargai, peduli, menghormati, menjaga, dan membina kebersamaan sejati, (3) Bersama rekan dan teman hendaknya saling menjaga dan membimbing agar tetap hidup di jalan lurus, baik dan benar, (4) Memiliki nilai-nilai kehidupan yang cukup untuk memperkuat diri sehingga menjadi pribadi yang tegak, tegas dan berprinsip sesuai suara hati/hati nurani, (5) Memiliki perasaan dan keasadaran akan pentingnya menjaga harga diri, mampu dengan bijak mengolah realitia kehidupan, dan (6) Bersosialisasi dan bekerja sama dengan orang yang potensial untuk membangun kebaikan dan mutu kehidupan

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah 118 orang peserta diklat prajabatan golongan III tahun 2019 yang meliputi peserta angkatan 3 (38 responden), angkatan 4 (40 responden), dan angkatan 13 (40 responden), dan responden mentor 118 orang. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatoris, yakni bertujuan untuk menguji suatu hipotesis serta menjelaskan korelasi variabel bebas yakni pemahaman (X_1) dan rancangan aktualisasi (X_2) dengan variabel terikat (Y) yakni kemampuan mengaktualisasikan nilai dasar

Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut ini dikemukakan hasil penelitian yaitu hasil penilaian tentang Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi ASN pada aspek pemahaman, aspek Rancangan Aktualisasi dan Capaian Aktualisasi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru.

Nilai Pemahaman

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek tes pemahaman terdapat seorang peserta yang memperoleh nilai cukup memuaskan, sedangkan 37 peserta memperoleh nilai < 70,00 dengan kualifikasi kurang memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3 2019 pada tes pemahaman secara keseluruhan adalah 61,6 dengan kualifikasi kurang memuaskan.

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek tes pemahaman terdapat 10 peserta yang memperoleh nilai cukup memuaskan, sedangkan 30 peserta memperoleh nilai < 70,00 dengan kualifikasi kurang memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 4 2019 pada tes pemahaman secara keseluruhan adalah 66,8 dengan kualifikasi kurang memuaskan.

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek tes pemahaman terdapat 8 peserta yang memperoleh nilai cukup memuaskan, sedangkan 32 peserta memperoleh nilai < 70,00 dengan kualifikasi kurang memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 13 2019 pada tes pemahaman secara keseluruhan adalah 66,36 dengan kualifikasi kurang memuaskan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang nilai tes pemahaman menunjukkan bahwa internalisasi tes pemahaman nilai-nilai

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

dasar Profesi ASN Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru secara keseluruhan dari subjek yang diteliti memperoleh nilai < 70,00 dengan kualifikasi kurang memuaskan. Dengan demikian terdapat permasalahan yang perlu diadakan penelitian lanjutan tentang mengapa nilai aspek pemahaman nilai-nilai dasar profesi ASN memperoleh nilai kurang memuaskan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan dalam suatu pembelajaran atau pendidikan dan pelatihan. Faktor-faktor tersebut adalah Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang berbagai aspek yang relevan dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional dan harus dipenuhi oleh penyelenggara dan/atau satuan pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar yang dimaksud adalah (1) Standar Kompetensi Lulusan, (2) Standar Isi, (3) Standar Proses Pendidikan, (4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (5) Standar Sarana dan Prasarana, (6) Standar Pengelolaan, (7) Standar Pembiayaan Pendidikan, dan (8) Standar Penilaian Pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.

Nilai Rancangan Aktualisasi

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek Rancangan Aktualisasi

terdapat 1 peserta yang memperoleh nilai cukup memuaskan, 6 peserta memperoleh nilai sangat memuaskan, dan 33 peserta memperoleh nilai 80,01 - 90,00 dengan kualifikasi memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3 2019 pada aspek Rancangan Aktualisasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 85,8 dengan kualifikasi memuaskan.

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek Rancangan Aktualisasi terdapat 1 peserta yang memperoleh nilai cukup memuaskan, 3 peserta memperoleh nilai sangat memuaskan, dan 36 peserta memperoleh nilai 80,01 - 90,00 dengan kualifikasi memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 4 2019 pada aspek Rancangan Aktualisasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 85,3 dengan kualifikasi memuaskan.

Internalisasi Nilai-nilai dasar Profesi ASN pada aspek Rancangan Aktualisasi terdapat 16 peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan dan 24 peserta memperoleh nilai 80,01 - 90,00 dengan kualifikasi memuaskan. Dengan demikian Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 13 tahun 2019 pada aspek Rancangan Aktualisasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata 89,93 dengan kualifikasi memuaskan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang nilai rancangan aktualisasi menunjukkan bahwa internalisasi penyusunan rancangan aktualisasi nilai-nilai dasar Profesi ASN Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru secara keseluruhan dari subjek yang diteliti memperoleh nilai 80,01 – 90,00 dengan kualifikasi memuaskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perolehan nilai peserta diklat dengan kualifikasi memuaskan karena adanya motivasi peserta dalam menyusun rancangan aktualisasi juga peran coach dalam memberikan motivasi secara eksternal dan pembimbingan yang

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

dilakukan oleh coach secara sistematis dan efektif.

Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi berdasarkan penilaian mentor.

Nilai Capaian Aktualisasi

Nilai Capaian aktualisasi nilai dasar Profesi ASN pada mata diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, berikut.

Adapun secara keseluruhan hasil penilaian Capaian Aktualisasi peserta diklat angkatan 3, 4, dan 13 tahun 2019 diuraikan pada tabel

Tabel 1. Hasil Capaian Aktualisasi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru

No	Diklat Prajab.	Kurang Sekali	Kurang	Cukup Baik	Baik	Baik Sekali
1	Angk.3	0%	1%	20%	64%	15%
2	Angk.4	0%	1%	19%	65%	15%
3	Angk.13	0%	1%	23%	53%	23%
	Rerata	0%	1%	20,6%	60,6%	17,6%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa peserta diklat prajabatan golongan III telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi ASN yang ada pada materi ANEKA dengan rincian: kategori kurang 1%, cukup baik 20,66%, baik 60,66%, dan baik sekali 17,66%. Jika dianalisis secara keseluruhan berdasarkan nilai yang ditentukan sesuai dengan pedoman penilain diklat prajabatan golongan III dapat diuraikan sebagai berikut: Sangat Memuaskan (skor >90,0 – 100) terdapat 18%, Memuaskan (skor >80,0 – 90,0) terdapat 61%, Cukup Memuaskan (skor >70,0 – 80,0) terdapat 20%, dan Kurang Memuaskan (skor >60,0 – 70,0) terdapat 1%.

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa peserta diklat prajabatan golongan III Pola Baru telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN aneka dengan kategori memuaskan 61% sebagai mayoritas pencapaian, hal ini menunjukkan bahwa diklat prajabatan berkorelasi signifikan terhadap peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi ASN yang ada pada materi ANEKA di instansi masing-masing.

PEMBAHASAN

Korelasi Pemahaman dengan Capaian Aktualisasi

Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara internalisasi pada aspek pemahaman dan Capaian Aktualisasi adalah **0,067914** (Nilai korelasi berkisar: 0 - 1). Dengan nilai korelasi **0,067914**, dapat diartikan bahwa keterkaitan nilai aspek pemahaman sedikit memberi nilai tambah (gain/penguatan) terhadap capaian Akatualisasi..

Hasil Perhitungan regresi linier Pemahaman dan Capaian Aktualisasi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru dapat diperoleh bahwa korelasi antara pemahaman dan tingkat capaian aktualisasi sebesar **0.016162**. Dengan demikian hipotesa yang diterima adalah H0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pemahaman tidak signifikan dalam kaitan perolehan capaian aktualisasi.

Korelasi Rancangan Aktualisasi dengan Capaian Aktualisasi

Korelasi Rancangan Aktualisasi dengan Capaian Aktualisasi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai korelasinya yaitu 0,846, artinya rancangan aktualisasi sangat berhubungan dengan capaian aktualisasi. Hal ini

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

mengindikasikan bahwa hipotesis H₀ ditolak, dan menerima hipotesis H₁, yaitu menyatakan bahwa rancangan aktualisasi mempunyai signifikansi yang tinggi terhadap capaian aktualisasi. Dengan kata lain, rancangan aktualisasi yang baik cenderung akan menghasilkan capaian aktualisasi yang baik pula.

Dalam kebanyakan diklat (training) proses memberi dan menerima (*feedback*) adalah unsur terpenting. Melalui unsur *feedback* tersebut kita bisa melihat atau mengenal orang lain, dan demikian sebaliknya. Individu lain juga belajar bagaimana pandangan kita terhadap mereka. *Feedback* menginformasikan kepada individu atau kelompok baik secara verbal maupun non verbal. Dengan demikian capaian aktualisasi peserta diklat dimungkinkan menjadi baik karena banyaknya informasi atau masukan dari coach maupun dari mentor. Dapat dipastikan semakin banyak masukan atau aktivitas konsultasi atau komunikasi peserta dengan coach maupun dengan mentor dapat dipastikan bahwa capaian aktualisasi lebih baik.

Hasil dari penelitian ini dapat diuraikan temuan hasil penelitian berikut ini.

1. Semakin Tinggi Nilai Rancangan dan Capaian Aktualisasi serta Motivasi, Semakin Tinggi Keberhasilan Peserta Diklat Walaupun Nilai Aspek Pemahaman Rendah.
2. Semakin Tinggi Motivasi, Semakin Mantap Rancangan dan Capaian Aktualisasi, Walaupun Nilai Aspek Pemahaman Rendah.

Nilai Kemampuan Keilmuan Tidak Berkorelasi dengan Nilai Kemampuan Perancangan dan Capaian Aktualisasi Peserta dalam rangkaian Diklat .

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana telah di uraikan tentang masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Internalisasi peserta diklat prajabatan golongan III Pola Baru pada aspek pemahaman Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memperoleh nilai 64,92 dengan kategori kurang memuaskan.
2. Internalisasi peserta diklat prajabatan golongan III Pola Baru pada aspek Rancangan Aktualisasi Nilai Dasar Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memperoleh nilai 87,01 dengan kategori memuaskan.
3. Aktualisasi peserta diklat prajabatan golongan III Pola Baru pada aspek Capaian Aktualisasi Nilai Dasar Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memiliki tingkat capaian 88,31 dengan kategori memuaskan.
4. Korelasi internalisasi pada aspek Pemahaman dengan Capaian Aktualisasi Nilai Dasar Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) sebesar 0.016162 dengan demikian korelasi tingkat pemahaman dan capaian aktualisasi tidak signifikan.
5. Korelasi internalisasi pada aspek Rancangan Aktualisasi dengan Capaian Aktualisasi sebesar 0.846 dengan demikian korelasi tingkat rancangan aktualisasi dan capaian aktualisasi memiliki signifikansi yang tinggi.
6. Internalisasi peserta diklat pada aspek Rancangan Aktualisasi Nilai Dasar Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memperoleh kategori memuaskan



Dematria Pringgabaya^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

karena adanya motivasi dari peserta dan motivasi dari coach.

7. Aktualisasi peserta diklat pada aspek Capaian Aktualisasi Nilai Dasar Profesi ASN Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memperoleh kategori memuaskan karena adanya motivasi peserta, motivasi dari coach, dan motivasi dari mentor.

Berdasarkan hasil simpulan penelitian ini, dapat diberikan beberapa rekomendasi:

1. Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah mampu meningkatkan kompetensi peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi ASN ANEKA saat melaksanakan tugas di instansi mereka masing-masing sehingga perlu diteruskan.
2. Tingkat pemahaman peserta terhadap materi diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap aktualisasi nilai-nilai

dasar ASN ANEKA di instansi peserta, dengan demikian perlu perlakuan yang sama terhadap peserta diklat dengan tingkat pendidikan, profesi, dan jabatan yang berbeda.

3. Kepada Pusdiklat Pegawai Kemendikbud perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam memahami materi diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) dengan model-model pembelajaran yang bervariasi.
4. Kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu langkah-langkah konkret untuk menindaklanjuti aktivitas peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN pascadiklat di instansi peserta diklat, berupa evaluasi dan monitoring sikap dan perilaku peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN

Daftar Pustaka

- Adisaputra, A.K. 2013. "Kompetensi ASN, Apa, Mengapa dan Bagaimana". <http://bkd.jabarprov.go.id/index/php/submenu/informasi/artikel/detailartikel/15Daryanto>
- Ahmadi, A. dan Supriono, W. 1991. *Psikologi Belajar*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ali, M. dan Asrori, M. 2010. *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Amirullah. 2015. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Malang: Media Nusa Creative
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Arikunto, S. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Bovens, M. 2007. *Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework* European Law Journal, Vol. 13(4), pp. 447-468
- Danim, S. 2012. *Motivasi Kepmimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Daryl K. 2004. *Landasan Etika Profesi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Yuwono, I. 2011. *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³

- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik*, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Koyan, I W, 2012, *Statistik Dua*, Singaraja, Universitas Pendidikan Ganesha Press
- Latif, Y. 2014. *Mata Air Keteladanan Pancasila dalam Perbuatan*. Jakarta: Mizan
- Rivai, L. S. 2009. *Rambu-Rambu Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara*. Bogor: Penerbit Buku Ilmiah Populer.
- Magnis-Suseno, F. 1990. *Etika Politik*. Jakarta, Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Moleong J. L. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. 1997. *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bhakti, Cetakan Pertama.
- Nyayu K. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Patton, M. Q., 1987. *Quantitatif Evaluation Methods*, Baverly Hill: Sage Publications
- Prasetyo, P. S. dkk. 2013. *Korupsi dan Integritas dalam Ragam Perspektif*. Jakarta: PSIA UIN Jakarta
- Psikologi-komunikasi.blogspot.co.id/2014/05/teori-johari-window.html
- Rukmana, N. 2013. *Etika dan Integritas*, Jakarta. SBM Publishing
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Soedarsono, S. 2006. *Hasrat Untuk Berubah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Suryabrata, S., 2002. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Syafiie, I. K. 2011. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Mohammad, A. dan Mohammad A., 2010. Judul : *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Dididik)*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Yamit, Z. (2010) *Manajemen Kualitas Produk & jasa*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Ekonisia
- Kemendikbud. 2019. *Panduan Coach Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2019. *Panduan Mentor Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2019. *Panduan Penguji Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2019. *Panduan Coach Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Golongan III.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2015

Dematria Pringgabayu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³
tentang Pedoman Diklat Prajabatan
Golongan III
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang Perubahan atas Undang-
Undang Nomor 8 Tahun 1974
tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
dengan Undang-Undang ASN



Dematria Pringgabuyu^{1,2}, Maisa Azizah Asmara³