

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut ASN merupakan sebuah profesi pegawai pemerintahan yang bekerja di instansi pemerintah. Selanjutnya ASN dibagi menjadi dua yaitu pegawai ASN dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat PPPK. Selain itu pada Manajemen ASN disebutkan sebagai aparatur sipil negara dalam menjalankan serta menyelenggarakan kebijakan terdapat nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh seorang ASN seperti tertera di Pasal 4 UU NO. 5 Tahun 2014 mengenai ASN mulai dari teguh terhadap Pancasila, profesionalitas, etika, sampai kinerja.

Selanjutnya ASN yang profesional harus mengikuti pelatihan dasar sesuai dengan ketentuan di Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4) UU ASN yang mewajibkan seluruh ASN mengikuti masa percobaan melalui proses pelatihan untuk meningkatkan integritas moral sampai karakter pribadi yang unggul dalam berkompeten di bidangnya. Selanjutnya Goldstein dan Gressner (1988), mereka mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja (Mustofa Kamil, 2012). Secara definisi Pelatihan merupakan proses yang diselenggarakan guna meningkatkan kualitas SDM. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan. Di dalamnya terdapat tujuan pelatihan yang sesuai dengan visi dan misi Lembaga. Seperti yang telah dikemukakan oleh Dale S. Beach (1975) mengatakan bahwa "*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*" (Tujuan Pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Lalu ahli lain yaitu Michael J. Jucius menyebutkan bahwa tujuan pelatihan yaitu guna meningkatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Dengan dasar tersebut Moekijat (1981) merincikan tujuan pelatihan yaitu; a) untuk mengembangkan keahlian, agar pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dapat dikerjakan dengan efektif, b) untuk mengembangkan pengetahuan, agar dalam melakukan pekerjaan seseorang dapat bekerja secara rasional, c) untuk mengembangkan sikap, agar seseorang mempunyai karakter guna menciptakan kerja sama di lingkungan kerja (Mustofa Kamil, 2012). Hasil pelatihan yang berupa kemampuan Kognitif, Psikomotor, dan Afeksi harus dimiliki oleh peserta pasca melakukan pelatihan.

GHAISANIA AMANDA ALI, 2021

HABITUASI NILAI-NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

KEMDIKBUDRISTEK (Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Latsar CPNS)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dampak dan hasil dari Pelatihan yaitu meningkatnya keterampilan dan terjadinya perubahan perilaku sehingga dari perubahan perilaku tersebut dapat tercapainya kinerja yang maksimal karena jika dilihat dari definisi kinerja yaitu hal yang kompleks dan terpadu, keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai factor dorongan baik itu internal maupun eksternal. Seseorang yang mempunyai kinerja yang baik memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi berikut adalah karakteristik yaitu: 1) mampu melakukan suatu pekerjaan secara rasional, 2) menguasai perangkat pengetahuan tentang seluk beluk pekerjaannya, 3) menguasai perangkat keterampilan mengenai cara-cara yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, 4) memahami standar dasar tentang ketentuan kelayakan normative minimal kondisi dan proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya, 5) memiliki motivasi dan aspirasi unggulan dalam melakukan tugasnya, 6) memiliki kewenangan yang memancarkan atas penguasaanperangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang (Mustofa Kamil, 2012). Output yang sederhana yaitu perubahan yang diterapkan di dalam setiap kehidupannya, mulai dari jangka pendek sampai jangka panjang yang diharapkan mampu melekat di dalam diri peserta diklat. Pelatihan ini memadukan antara pembelajaran klasikal dan nonklasikal di tempat kerja masing-masing dengan tujuan peserta pelatihan mampu menginternalisaikan dan mengaktualisasikan, sehingga menjadi habituasi sebagai karakter seorang ASN yang melekat dalam diri yaitu menjadi pelaksana kebijakan, pelayan publik dan pemersatu bangsa.

Pada Dasarnya diklat-diklat di Kementrian Indonesia memiliki kesamaan, baik dari kurikulum sampai output karena mengacu pada peraturan LAN (Lembaga Administrasi Negara). Latihan dasar ASN merupakan Pendidikan bagi calon pegawai negeri sipil yang wajib diikuti oleh seluruh ASN. Di dalam Latsar ini lah kegiatan diklat dilakukan, terdapat empat agenda yang harus dicapai yaitu agenda I mengenai sikap perilaku bela negara, agenda II berkaitan dengan Nilai-nilai Dasar PNS, Agenda III berkaitan dengan kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dan Agenda IV Habituasi dan Evaluasi Akhir. Nilai-nilai dasar sebagai pelayan publik menjadi poin penting dalam hasil keluaran, terutama nilai-nilai ANEKA, yaitu Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Nilai-nilai ini adalah pembentukan karakter seorang ASN yang harus dimiliki.

GHAISANIA AMANDA ALI, 2021

HABITUASI NILAI-NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

KEMDIKBUDRISTEK (Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Latsar CPNS)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu pula dalam pencapaian tujuan diklat ini sesuai dengan Perka LAN No.12 Tahun 2018 yaitu membentuk ASN professional yang berkarakter. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas kinerja ASN, menurut data yang dikeluarkan BKN (2020) melalui Direktorat Kinerja ASN dilakukan evaluasi dalam 2 tahun terakhir (2018-2019) “Diperoleh data sebanyak 3,3% instansi sudah *Sangat Baik*, 35% instansi sudah *Baik*, 50% *Cukup* dan 11,7% *Buruk* dalam penerapan manajemen kinerja PNS”. Maka dari itu untuk menjadi ASN melalui Latsar ini diharapkan peran penyelenggara yang secara professional melaksanakan kegiatan Latsar dengan baik. Sehingga terlihat pada penyelenggaraan diklat yang diungkapkan oleh Musfarita Affiani (2020) bahwa “efektivitas diklat dapat terlihat antara lain dari; 1) Terlaksananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan, 2) Rapinya penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat berkat disiplin kerja, dedikasi dan kemampuan para penyelenggara, 3) Efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia, 4) Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat”.

Habituaasi secara harfiah yaitu sebuah proses pembiasaan dengan sesuatu supaya menjadi terbiasa atau terlatih melakukan sesuatu yang bersifat instrinsik pada lingkungan kerjanya. Habituaasi dalam Samani dan Haryanto (2011) peserta Pelatihan Dasar CPNS dalam pembelajaran di agenda habituaasi difasilitasi untuk menghasilkan penciptaan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) tertentu dalam proses melakukan pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan kriteria tertentu. Pengkondisian tersebut mengarahkan pada pembentukan karakter diri yang ideal melalui intervensi tertentu yang dilakukan pada pelaksanaan tugas di lingkungan kerja (LAN, 2017).

Diklat memerlukan rancang bangun pelatihan yang kompleks maka disetiap tahapan diklat perlu dianalisis tingkat keberhasilannya pada peserta diklat pasca mengikuti diklat terutama mengenai pengaplikasian di lingkungan kerja atau pembiasaan (habituaasi) terutama pada nilai-nilai dasar ASN yaitu ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi). Sebuah temuan menemukan bahwa ada kecenderungan pembelajaran nilai-nilai dasar ANEKA ini membawa pengaruh positif di tempat kerja namun variabel paling tinggi adalah nilai dasar Komitmen Mutu dan yang terendah adalah Akuntabilitas (Burdan Ali, 2020). Temuan lainnya menunjukkan pada nilai Komitmen Mutu membawa pengaruh paling besar pada pembentukan serta penguatan

GHAISANIA AMANDA ALI, 2021

**HABITUASII NILAI-NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI
KEMDIKBUDRISTEK (Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Latsar CPNS)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sikap peserta diklat dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai ASN, selanjutnya nilai akuntabilitas masih memiliki pengaruh negative namun tidak signifikan dalam artian pemahaman peserta Latsar pada mata diklat Akuntabilitas yang telah dipelajari tidak memberikan pengaruh terhadap sikap peserta Latsar (Subekan & Iskandar, 2019). (Rahmat Aulia, 2020) Pun pada evaluasi pembelajaran menggunakan Kirkpatrick ditemukan sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa “aktifitas belajar peserta cukup efektif dan mampu mengeksplorasi kemampuan”.

Salah satu diklat Latsar dilaksanakan oleh Pusdiklat Kemdikbudristek, diklat ini dilaksanakan setiap tahun untuk CPNS yang akan melamar menjadi ASN. Pusdiklat Kemdikbudristek salah satu Lembaga dengan akreditasi A. selama 3 tahun terakhir sejak perubahan peraturan yang baru telah mengalami penyesuaian dan pepadatan pelaksanaan pelatihan. Setelah melakukan observasi pelaksanaan kegiatan Latsar ditemukan lah isu yang berkaitan dengan kegiatan aktualisasi peserta diklat yaitu dalam merancang kegiatan yang lahir dari isu di tempat kerja masing-masing, peserta sangat antusias dalam membuat perencanaan kegiatan sampai produk yang akan dihasilkan beserta mekanisme pengerjaan, namun berdasarkan studi pendahuluan peserta diklat melupakan bahwa dalam melakukan aktualisasi terdapat nilai-nilai dasar dan pembentukan karakter seperti di mata diklat Nilai-Nilai Dasar ANEKA yang menjadi capaian pada agenda IV yang berkaitan dengan habituasi, dan hal tersebutlah tujuan dari Latsar itu sendiri. Namun pada kenyataannya hasil dari pelatihan tersebut belum menjadi habituasi pada kehidupan sehari-hari peserta diklat. Sehingga penelitian ini hadir untuk menemukan akar dari permasalahan tersebut. Peneliti mengerucutkannya pada hasil keluaran berupa perubahan perilaku pasca diklat apakah nilai-nilai dasar pns yaitu ANEKA sudah menjadi suatu kebiasaan sehari-hari (habituasi) dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pasca latsar cpns dilingkungan kerjanya masing-masing pada Latihan Dasar CPNS Pusdiklat Kemdikbudristek.

Oleh karena itu peneliti melihat sebuah novelty yaitu mengingat tujuan Latsar ini yang menjadikan ASN yang berkarakter sehingga peneliti ingin mengungkap terkait dengan nilai-nilai dasar yang telah diajarkan pasca Latsar terhadap pekerjaannya ketika sudah menjadi ASN di tempat kerjanya masing-masing. Maka peneliti mengangkat judul **“Habituasi Nilai-nilai Dasar Aparatur Sipil Negara Di Pusdiklat Pegawai Kemdikbudristek (Studi Deskriptif Pada Alumni Peserta Latsar CPNS)”**

GHAISANIA AMANDA ALI, 2021

HABITUASI NILAI-NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

KEMDIKBUDRISTEK (Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Latsar CPNS)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengidentifikasi sebuah masalah yang ditemui yaitu *adanya kecenderungan nilai-nilai dasar ASN masih belum sepenuhnya menjadi suatu kebiasaan sehari-hari (habitulasi) pada pelaksanaan tugas sehari-hari di lingkungan kerja pasca Latsar CPNS*. Oleh karena itu peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai diklat Latsar CPNS?
2. Bagaimana habituasi nilai-nilai dasar ASN (ANEKA) pada tugas sehari-hari di lingkungan kerja?
3. Bagaimana gambaran sikap/ perilaku ASN yang sudah menerapkan nilai-nilai dasar ANEKA pasca Latsar CPNS?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan gambaran umum mengenai diklat Latsar CPNS
2. Untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai dasar ASN yaitu ANEKA di lingkungan kerja yang sudah menjadi habituasi
3. Untuk memberikan gambaran sikap/ perilaku ASN yang sudah menerapkan nilai-nilai dasar ANEKA pasca Latsar CPNS

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan wawasan akademis mengenai informasi empirik habituasi nilai-nilai dasar ANEKA pada pelaksanaan tugas sehari-hari pasca diklat. Pengembangan ilmu dan Relevansi teori-teori mengenai Pelatihan atau Kediklatan

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi peningkatan kualitas SDM di sebuah Lembaga diklat. Bermanfaat bagi pelaksana evaluasi diklat atau Biro SDM Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

Penulisan karya ilmiah ini disusun dengan sistematika penulisan yang merujuk pada pedoman penyusunan skripsi UPI sebagai berikut:

GHAISANIA AMANDA ALI, 2021

HABITUASI NILAI-NILAI DASAR APARATUR SIPIL NEGARA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI

KEMDIKBUDRISTEK (Studi Deskriptif pada Alumni Diklat Latsar CPNS)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BAB I Pendahuluan, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, membahas tentang konsep-konsep habituasi, kediklatan, dan kosep mengenai Nilai Dasar ASN yaitu ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi).

BAB II Metotodologi Penelitian, membahas tentang desain penelitian, partisipan, tempat penelitian, Teknik pengumpulan data, teknis analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, membahas mengenai kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi mengenai penelitian yang telah dilakukan.