

# *Kediklatan*

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

---

**ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER**

Tita Lestari

---

**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN FASILITASI (SIMFAL) PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PPPPTK PERTANIAN CIANJUR**

Mulyono & Nispiansyah

---

**PENINGKATAN KREATIVITAS WIDYAISWARA DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI: STUDI KASUS PADA PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PPPPTK) WILAYAH JABODETABEK.**

Hardini Rahmawati

---

**SEJAUH MANA IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III DAN IV DIMANFAATKAN?**

Nispiansyah

---

**STUDI DESKRIPTIF PENILAIAN DIRI PESERTA DIKLAT DALAM MENGAKTUALISASIKAN NILAI-NILAI DASAR PNS (ANEKA) DI INSTANSI**

Suyono

---

## Jurnal Ilmiah

# Kediklatan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

### SUSUNAN REDAKSI:

**Pembina:**

Didik Suhardi, Ph.D.  
Sekretaris Jenderal Kemdikbud

**Penanggung Jawab:**

Dra. Garti Sri Utami, M.Ed.  
Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

**Ketua Dewan Redaksi:**

Drs. Nispiansyah, M.Pd.

**Wakil Ketua Dewan Redaksi:**

Kwarta Adimphrana, S.I.Kom.

**Redaksi:**

Satrijo Widodo, S.Sos, M.Pd.  
Miskuindu AS, S.Pd., M.Pd.  
Dra. Mariana Djuru Radjah, M.Pd.  
Kokom Komala, S.Pd., M.Pd.  
Dr. Johan Maulana, M.Pd.  
Akhmad Hadi, S.Pd., M.Pd.

**Penyunting:**

Dr. Ganefo Ginting, ST, M.M.  
Sunarto, S.Sos., M.Si.  
Dra. Suwarni  
Jarni, S.Pd., M.Pd.  
Falentin Kristian Ningrum, S.Psi., M.Psi.  
Nur Amrizal, S.Pd.  
Rusdi Kurniawan, S.Pd.

**Penelaah Ahli (Mitra Bestari):**

Prof. Dr. Tri Marhaeni Pudji Astuti, M.Hum

**Sekretariat:**

Dra. Syarifah Suraiya  
Yadi Heryadi, S.Pd.

### DAFTAR ISI

- 299 - 305 ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER  
Tita Lestari
- 306 - 342 SISTEM INFORMASI MANAJEMEN FASILITASI (SIMFAL) PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PPPPTK PERTANIAN CIANJUR  
Mulyono & Nispiansyah
- 343 - 352 PENINGKATAN KREATIVITAS WIDYAIKWARA DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI: STUDI KASUS PADA PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PPPPTK) WILAYAH JABODETABEK.  
Hardini Rahmawati
- 353 - 359 SEJAUH MANA IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III DAN IV DIMANFAATKAN?  
Nispiansyah
- 360 - 375 STUDI DESKRIPTIF PENILAIAN DIRI PESERTA DIKLAT DALAM MENGAKTUALISASIKAN NILAI-NILAI DASAR PNS (ANEKA) DI INSTANSI  
Suyono

**Diterbitkan Oleh:**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174  
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)

## ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER

Tita Lestari

Tim Implementasi Penguatan Pendidikan Karakter Kemdikbud  
(email: [titalestari60@gmail.com](mailto:titalestari60@gmail.com))

### ABSTRAK

Keberhasilan implementasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) tidak dapat dilepaskan dari kebijakan, sistem pengelolaan program serta penjaminan mutu internal baik di lingkungan Kemdikbud maupun pada level Dinas Pendidikan Provinsi atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Pada praktiknya kebijakan penguatan pendidikan karakter baru diimplementasikan melalui program-program pada Pendidikan Dasar. Sementara pada Pendidikan Menengah masih parsial atau program sisipan saja dari berbagai kebijakan program dari setiap Direktorat Jenderal di lingkungan Kemdikbud. Hal ini tersurat pada Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) dan Permendikbud nomor 20 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter Pada Satuan Pendidikan Formal. Salah satu tanggung jawab Kemendikbud adalah merumuskan kebijakan dan penyelenggaraan PPK pada Satuan Pendidikan jalur Pendidikan Formal dibawah kewenangannya. Sementara pelaksana dan penanggungjawab program PPK sesuai pasal 12 Perpres Nomor 87 tersebut adalah 3 (tiga) Kementerian dan Pemerintah Daerah yang dikoordinasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Tiga kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama, dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri dan pelaksana serta penanggungjawab yang lainnya adalah Pemerintah Daerah untuk tingkat Provinsi maupun tingkat Kabupaten/Kota.

Persoalan mendasar yang dihadapi adalah bagaimana pengorganisasian gerakan PPK ini, terutama mekanisme kerja seluruh pemangku kepentingan, dimulai dari lingkungan aparatur di Kemdikbud itu sendiri sampai pada tingkat Satuan Pendidikan, sehingga dapat terbangun jejaring yang integratif sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga pesan moral dari nawacita yang dicanangkan melalui Peraturan Presiden melalui Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM) berjalan sinergi dan efektif.

**Kata kunci: Pengorganisasian implementasi PPK sesuai dengan amanat Perpres 87 Tahun 2018, Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM).**

### PENDAHULUAN

Mengimplementasikan pendidikan karakter yang berorientasi pada kualitas membutuhkan strategi khusus. Di Indonesia, Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) menjadi topik yang hangat saat ini, meskipun sesungguhnya kebijakan pendidikan karakter itu sendiri sudah ada sejak tahun 2010, yaitu dengan adanya Inpres Nomor 1 Tahun 2010 tentang Pendidikan Karakter. Pendidikan karakter hanya akan bisa efektif jika tiga desain pendidikan karakter ini dilaksanakan secara simultan dan sinergis yaitu pendidikan karakter berbasis kelas, pendidikan karakter berbasis kultur sekolah dan pendidikan karakter berbasis komunitas. Tanpanya, pendidikan kita hanya akan bersifat parsial, inkonsisten, dan tidak efektif.

Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) menjadi sebuah perbincangan yang hangat

kembali di tingkat nasional setelah munculnya kebijakan Perpres Nomor 87 Tahun 2018 tentang Penguatan Pendidikan Karakter, disinyalir meskipun sudah ada Inpres nomor 1 Tahun 2010, bangsa kita masih menunjukkan adanya perilaku antibudaya dan antikarakter. Perilaku antibudaya bangsa tercermin diantaranya dari memudarnya sikap kebinekaan dan kegotongroyongan bangsa Indonesia, disamping kuatnya pengaruh budaya asing di tengah-tengah masyarakat, memudarnya nilai-nilai luhur yang melekat pada bangsa Indonesia, seperti kejujuran, kesantunan, dan kebesamaan, serta ditandai dengan munculnya berbagai kasus kriminal (Marjuki, 2013).

PPK sebagai bagian dari GNRM merupakan bagian dari sebuah gerakan besar. Oleh karena itu, seluruh komponen masyarakat harus ikut berpartisipasi dan bergotong royong dalam membangun

ekosistem yang sehat dan kondusif bagi setiap individu sehingga mereka dapat mengembangkan diri dan beraktualisasi secara optimal. Masyarakat tanpa kecuali dari seluruh penjuru kota, desa, hingga pelosok nusantara harus memiliki semangat dan orientasi gerak yang sama.

Dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter, maka payung hukum dalam rangka mewujudkan bangsa yang berbudaya melalui penguatan nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggung jawab semakin jelas dan tegas.

Program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Tujuan PPK menurut Perpres nomor 87 tahun 2017 adalah; (a) membangun dan membekali peserta didik sebagai generasi Indonesia Tahun 2045 dengan jiwa Pancasila dan Pendidikan karakter yang baik guna menghadapi dinamika perubahan di masa depan, (b) mengembangkan platform Pendidikan nasional yang meletakkan Pendidikan karakter sebagai jiwa utama dalam penyelenggaraan Pendidikan bagi peserta didik dengan dukungan pelibatan publik yang dilakukan melalui Pendidikan jalur formal, nonformal, dan informal dengan memperhatikan keberagaman budaya Indonesia, dan (c) merevitalisasi dan memperkuat potensi dan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, masyarakat, dan lingkungan keluarga dalam mengimplementasikan PPK.

Ketiga tujuan PPK tersebut sarat dengan makna yang sangat luas dan saling terkait satu sama lain. Untuk selanjutnya tujuan tersebut perlu dikaji dan dikembangkan terus-menerus melalui berbagai strategi sesuai peran dan tanggung jawab setiap *stakeholder* agar mudah untuk diimplementasikan.

Melalui program PPK, pemerintah ingin membangun **Generasi Emas Indonesia 2045** yang siap menghadapi tuntutan zaman dengan keterampilan abad 21. Pendidikan karakter tersebut berikhtiar untuk mengharmonisasi

empat dimensi potensi manusia, yakni melalui **olah hati (etik)**, **olah rasa (estetik)**, **olah pikir (literasi)** dan **olah raga (kinestetik)**. Empat dimensi potensi tersebut diharapkan mampu membentuk nilai-nilai karakter yang nantinya terkristalisasi menjadi lima nilai inti (*core values*) yang diharapkan, yakni: **religius, nasionalis, mandiri, gotong royong** dan **integritas**. Indikator dari nilai religius antara lain beriman dan bertakwa, bersih, toleran dan cinta lingkungan. Sementara nilai nasionalis diindikasikan dalam bentuk sikap cinta tanah air, semangat kebangsaan dan menghargai kebhinekaan. Nilai mandiri ditandai dengan kerja keras, kreatif, disiplin, berani dan pembelajar. Nilai gotong royong dapat berupa kerjasama, solidaritas, saling menolong dan kekeluargaan. Sedangkan indikator nilai integritas bisa mewujud dalam kejujuran, keteladanan, kesantunan dan cinta pada kebenaran.

## KARAKTER BANGSA

Pendidikan karakter adalah pendidikan sepanjang hayat, sebagai proses kearah manusia yang sempurna. Oleh karena itu, Pendidikan karakter memerlukan keteladanan dan sentuhan mulai sejak dini sampai dewasa. Kartadinata (2009) menjelaskan bahwa disadari bahwa pendidikan adalah tulang punggung dalam strategi pembentukan karakter bangsa.

Karakter merupakan nilai-nilai yang khas, baik watak, akhlak atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebijakan yang diyakini dan dipergunakan sebagai cara pandang, berfikir, bersikap, berucap dan bertingkah laku dalam kehidupan sehari-hari.

Karakter baik didefinisikan oleh Lickona (2009) sebagai pengetahuan moral (*moral knowing*), perasaan moral (*moral feeling*) dan perilaku moral (*moral behavior*). Karakter baik terbentuk dari proses mengenal sesuatu yang baik, menginginkan hal-hal baik dan melakukan perbuatan baik. Karakter (*character*) memiliki dimensi dan ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan sikap (*attitude*), perilaku (*behavior*), motivasi (*motivation*) atau keterampilan (*skill*).

Unsur-unsur penting yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan implementasi pendidikan karakter antara lain:

1. Partisipasi komunitas (*Community participation*)
2. Kebijakan pendidikan karakter (*Character education policy*)
3. Karakter-karakter yang ditetapkan (*Defined traits*)
4. Kurikulum yang terintegrasi (*Integrated curriculum*)
5. Pembelajaran berbasis pengalaman (*Experiential learning*)
6. Evaluasi (*Evaluation*)
7. Model-model peran orang dewasa (*Adult role models*)
8. Pengembangan staff (*Staff development*)
9. Keterlibatan siswa secara aktif (*Student involvement*)

Keberlanjutan program (*Sustaining the program*) Peran dan tanggung jawab pendidik, dan tenaga kependidikan, pemerintah daerah, pemerintah pusat terutama Kemdikbud perlu mensinergikan berbagai fungsi moral dan fungsi kedinasan.

Khusus untuk tenaga pendidik, dalam melaksanakan tugasnya seorang guru mempunyai dua fungsi utama, yaitu fungsi moral dan fungsi kedinasan. Fungsi moral inilah yang menjadikan semua guru memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan karakter para anak didiknya.

Menurut Zubaedi, ada lima peran yang dimiliki para pendidik atau guru dalam konteks pendidikan karakter, yakni sebagai *konservator* (pemelihara) sistem nilai yang

Pendidikan Karakter (PPK) pada Perpres 87 Tahun 2017 dapat dilihat dari aspek “pengintegrasian, pendalaman, perluasan dan penyelarasan antara **olah hati (etik), olah rasa (estetik), olah pikir (literasi) dan olah raga (kinestetik)**).

Selain itu pada Implementasi PPK (Kemdikbud 2017), dilatarbelakangi dengan munculnya tatanan baru, ukuran-ukuran baru, dan kebutuhan-kebutuhan baru yang berbeda antara abad 20 dengan abad 21 ini perlu direspon oleh dunia pendidikan. Tatanan dan ukuran-ukuran yang dimaksud adalah adanya kecenderungan (*trend*) yang tidak dapat terelakkan (*inevitable*), yaitu adanya revolusi digital yang semakin luar biasa yang mengubah sendi-sendi kehidupan, kebudayaan, peradaban, dan kemasyarakatan termasuk dunia Pendidikan.

merupakan sumber norma kedewasaan, sebagai *inovator* (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan, sebagai *transmit* (penerus) sistem-sistem nilai kepada para peserta didik, sebagai *transformator* (penerjemah) sistem-sistem nilai melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya dalam proses interaksi dengan sasaran didik dan sebagai *organisateur* (penyelenggara) untuk terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal maupun secara moral.

Abourjilie (2006), menjelaskan bahwa pendidikan karakter harus mengintegrasikan seluruh stakeholders pembelajaran, baik di sekolah (*school*), rumah (*home*) maupun masyarakat (*community*), pendidikan karakter diterapkan melalui modeling, iklim belajar dan kurikulum yang mendukung, pendidikan karakter bersifat proaktif dalam mengadaptasi sumber-sumber dan materi pendidikan yang tersedia dalam rangka membangun karakter baik semua siswa dari pengalaman belajar mereka, pendidikan karakter mengajak siswa untuk membuat pilihan-pilihan dan keputusan yang baik (*good decisions*), dan pendidikan karakter merupakan sebuah proses, bukan sekadar sebuah program.

## PEMBAHASAN

Istilah “Pendidikan Karakter” pada inpres nomor 1 Tahun 2010 menjadi Penguatan

Kathleen dan Eric (2007) menjelaskan bahwa terjadinya integrasi belahan-belahan dunia yang semakin intensif akibat internasionalisasi, globalisasi, hubungan multilateral, teknologi komunikasi, dan teknologi transportasi sangat berpengaruh terhadap perubahan gaya hidup dan gaya belajar manusia. Selain itu, fenomena pendataran dunia (*flatten world*) sebagai akibat dari perubahan dimensi-dimensi kehidupan manusia terutama akibat globalisasi negara, korporasi dan individu, mengakibatkan dunia ini seolah berlari tunggang langgang dengan ruang yang tampak menyempit, waktu yang terasa ringkas, dan keusangan (*obsolescence*) yang lebih cepat. Dengan semakin berkembangnya masyarakat padat pengetahuan (*knowledge society*), masyarakat informasi (*information society*), dan masyarakat jaringan (*network society*),

membuat pengetahuan, informasi dan jaringan menjadi modal yang sangat penting. Hal ini menegaskan adanya fenomena abad kreatif beserta masyarakat kreatif yang menempatkan kreativitas dan inovasi sebagai modal penting bagi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Tahun 2045 Indonesia akan memasuki masa **Indonesia Emas** yang bertepatan dengan 100 tahun Indonesia merdeka. Pada masa itu pula Indonesia diprediksi mendapatkan bonus demografi dengan mayoritas penduduk yang berada pada usia produktif. Budhiman (2007) menyebutkan bahwa sejatinya bonus demografi tersebut tidak serta merta diperoleh secara kuantitatif hanya dari pertumbuhan jumlah penduduk usia muda semata, melainkan yang tidak kalah penting adalah kualitas sumberdaya manusianya.

Upaya untuk mengimplementasikan penguatan Pendidikan karakter sebaiknya melalui pendekatan *holistic*, yaitu mengintegrasikan perkembangan karakter ke dalam setiap aspek kehidupan, termasuk kehidupan di tempat bekerja baik itu dilingkungan Lembaga Pendidikan secara berkelanjutan (*continually*), sehingga nilai-nilai moral yang telah tertanam dalam pribadi peserta didik tidak sekedar sampai tingkatan pendidikan tertentu atau hanya muncul di keluarga saja. Hal yang sama disampaikan oleh Abourjilie (2006), yang memberikan gambaran bahwa implementasi Pendidikan karakter dapat disusun melalui praktik-praktik terbaik oleh semua yang ada dalam ekosistem pendidikan, terutama revitalisasi potensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Revitalisasi potensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah sasaran dari implementasi PPK yang perlu diutamakan. Mereka harus difasilitasi untuk menjalin sinergi dan kolaborasi dengan masyarakat dan keluarga peserta didik, sehingga dapat menghasilkan lulusan dari setiap satuan pendidikan yang memiliki kompetensi dan karakter yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional.

Khusus untuk tenaga pendidik, dalam melaksanakan tugasnya seorang guru mempunyai dua fungsi utama, yaitu fungsi moral dan fungsi kedinasaan. Fungsi moral inilah yang menjadikan semua guru memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan

karakter para anak didiknya. Menurut Zubaedi, ada lima peran yang dimiliki para pendidik atau guru dalam konteks pendidikan karakter, yakni:

1. Sebagai **konservator** (pemelihara) sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan.
2. Sebagai **inovator** (pengembang) sistem nilai ilmu pengetahuan.
3. Sebagai **transmit** (penerus) sistem-sistem nilai kepada para peserta didik.
4. Sebagai **transformator** (penerjemah) sistem-sistem nilai melalui penjelmaan dalam pribadinya dan perilakunya dalam proses interaksi dengan sasaran didik.
5. Sebagai **organisator** (penyelenggara) untuk terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal maupun secara moral.

Revitalisasi potensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah sasaran dari implementasi PPK yang perlu diutamakan. Mereka harus difasilitasi untuk menjalin sinergi dan kolaborasi dengan masyarakat dan keluarga peserta didik, sehingga dapat menghasilkan lulusan dari setiap satuan pendidikan yang memiliki kompetensi dan karakter yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional.

## STRATEGI IMPLEMENTASI PPK

Pengalaman penulis dari berbagai kegiatan sebagai pemateri pada Diklat, Bimbingan Teknis, dan sosialisasi yang diselenggarakan oleh Kemdikbud, termasuk praktik terbaik yang diperoleh satu benang merah strategi mengimplementasikan PPK khususnya di tingkat satuan Pendidikan adalah melalui **kegiatan intrakurikuler, ko-kurikuler dan ekstrakurikuler** yang efektif. Untuk mencapai hasil yang optimal, pelaksanaan PPK pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan yaitu:

- a. Penanaman nilai-nilai akhlak mulia pada peserta didik melalui cara yang dilakukan orang dewasa dalam ekosistem Pendidikan untuk mengajak para siswa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat dalam menentukan dan memilih nilai akhlak mulia bagi dirinya,

- misalnya **melalui keteladanaan, simulasi dan bermain peran.**
- b. Melakukan dan berbuat langsung melalui pengalaman. Dengan mengalami langsung maka siswa akan menemukan sendiri nilai akhlak mulia yang paling tepat untuk dirinya setelah menjalani proses mengenali, menilai dan membuat keputusan. Misalnya program sosial sekolah, kunjungan lapangan, *field trip* dan sebagainya.
  - c. Dalam kegiatan intrakurikuler agar mencapai hasil yang optimal, guru dapat menggunakan berbagai metode belajar-mengajar, misalnya dengan *Talkshow* mengenai dampak Narkoba bagi Kehidupan remaja, atau tema-tema yang terintegrasi dengan penguatan materi pembelajaran, misalnya pendidikan anti korupsi, pendidikan kewirausahaan dan sebagainya. Metode pembelajaran yang dapat digunakan antara lain diskusi kelompok kecil, refleksi, simulasi bermain peran, kunjungan lapangan, lomba-lomba, pengembangan proyek, yang didalamnya setiap peserta didik berlatih membuat jurnal harian sebagai bagian dari pembiasaan dalam pengembangan literasi.
- Dalam konteks digitalisasi, para guru harus memiliki strategi efektif dalam menghadapi perubahan karakter anak didik. Anak-anak yang saat ini sedang duduk di bangku sekolah mayoritas adalah anak-anak *digital native*”, atau biasa pula disebut dengan “*internet generation*” (IGen) atau “*screensters*”, karena mereka adalah generasi pertama yang lahir di era internet dan sangat *techno savvy* (melek teknologi). Mereka sangat terbiasa menggunakan fasilitas multimedia dan beragam bentuk teknologi lainnya dalam kehidupan sehari-harinya.
- Oleh karena itu, setiap guru perlu memiliki strategi khusus untuk menghadapi siswa-siswi generasi digital. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat digunakan dalam pendidikan karakter untuk generasi digital:
- a. Jika memungkinkan, berikan siswa pilihan dan kebebasan, namun guru harus tetap memberikan contoh dan bimbingan (*guidance*).
  - b. Jelaskan bagaimana tugas-tugas yang diberikan dapat membantu siswa untuk membuat sesuatu yang berbeda dalam kehidupan mereka.
  - c. Dalam memberikan tugas kelompok sebaiknya lebih bersifat *purposeful*, yakni dengan menjelaskan secara rasional akan pentingnya bekerja dalam satu tim, apa saja tanggungjawab masing-masing individu, dan bagaimana cara berkonsolidasi untuk menyelesaikan masalah. Kolaborasi online mungkin dapat membantu siswa dalam memperkuat partisipasi kelompok.
  - d. Mengajak para siswa untuk mengkombinasikan skill dan strategi dalam melakukan perubahan yang dapat mereka terapkan.
  - e. Mempromosikan literasi informasi dengan membantu siswa dalam menyeleksi dan mengonsumsi sumber-sumber online secara kritis. Tunjukkan sumber-sumber yang lebih dapat dipercaya dan ajarkan mereka cara-cara menganalisa konten.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Masalah-masalah dalam penguatan pendidikan karakter serta kebutuhan peserta didik menjadi dasar untuk merumuskan formula kebijakan pendidikan karakter mulai dari tingkat pusat (Kemdikbud), tingkat pemerintah daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota) sampai pada tingkat Satuan Pendidikan. Estimasi dan seleksi kebijakan Pendidikan dilakukan seyogyanya secara holistik. Bukan hanya difahami oleh sebagian kecil aparatur di lingkungan Kemdikbud saja, melainkan sampai kepada tingkat operasional di kelas. Keterlibatan pendidik dalam merumuskan kebijakan melalui rapat terbatas dewan guru, adalah kebijakan yang memiliki relevansi dengan upaya mendidik siswa sesuai dengan nilai-nilai yang menjadi karakter sekolah.

Kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah tentang PPK lebih bersifat operasional melalui pembiasaan-pembiasaan dan keteladanan. Pemantauan kinerja kebijakan PPK dilakukan oleh pengawas sekolah dan Dinas Pendidikan terutama pada respon guru serta perubahan perilaku peserta didik.



Program PPK disesuaikan dengan kemampuan sekolah dan karakteristik khas (*branded*) yang melekat pada sekolah tersebut.

Pendidikan karakter tidak semata-mata berhubungan dengan persoalan moral dan akhlak (etik), namun juga memiliki dimensi yang luas dan komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang utuh oleh pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk semua insan pendidikan dari mulai konsep hingga di level operasional.

Implementasi kebijakan PPK melalui penguatan nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif, mandiri,

demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggung jawab akan berjalan optimal apabila semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan bersinergi dan berkolaborasi dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang ada harus meletakkan Pendidikan karakter sebagai spirit utama dengan melibatkan masyarakat luas dalam ekosistem Pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abourjilie, Charlie. 2006. *Character Education Informational Handbook and Guide II*. ([www.ncpublicschools.org](http://www.ncpublicschools.org)).
- Battistich, Victor. *Character Education, Prevention, and Positive Youth Development* (White Paper).
- Budhiman, Arie. 2017. *Penguatan Pendidikan Karakter*. Materi Rapat Koordinasi. Disampaikan pada Rapat koordinasi Persiapan USBN 2017. Jakarta.
- Hendarman. 2017. *Sinergi Tripusat Pendidikan. Bahan Bimbingan Teknis Fasilitator PPK Kemdikbud*. Jakarta.
- Hendarman, dkk. 2017. *Konsep dan Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter; Tingkat Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama* (Buku Pedoman Kemdikbud).
- Kartadinata, S. 2009. Mencari Bentuk Pendidikan Karakter Bangsa. Makalah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Lestari, Tita. 2001. *Pengajaran Demokratis (Seri Manajemen Berbasis Sekolah)* Bahan Pelatihan MBS untuk Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.
- Arzuki, 2013. Revitalisasi Pendidikan Agama di Sekolah dalam Pembangunan Karakter Bangsa di Masa Depan. *Jurnal Pendidikan Karakter*. 3 (1):64-76.
- Lickona, Thomas, dkk. 2009. *11 Principles of Effective Character Education*. (character.org).
- Mayumi, Ilza (2016). *Revolusi Mental Dalam Pendidikan. Bahan Sosialisasi Penguatan Pendidikan Karakter. Kemdikbud*. Jakarta.
- Mohr, Kathleen A. J. dan Eric S. Mohr. 2017. *Understanding Generation Z Students to Promote a Contemporary Learning Environment*. *Journal on Empowering Teaching Excellence*: Vol. 1: Iss. 1, Article 9.
- Thompson, William G. 2002. *The Effects of Character Education on Student Behavior*. Electronic Theses and Dissertations. Paper 706, <http://dc.etsu.edu/etd/706>
- Tim Implementasi PPK Kemdikbud 2017, *Kajian dan Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter*. Jakarta.
- Zubaedi. 2012. *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Kencana.

## Peraturan:

- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Pendidikan Karakter
- Permendikbud Nomor 62 Tahun 2014 Tentang Kegiatan Ekstrakurikuler Pada Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Permendikbud Nomor 23 Tahun 2015 Tentang Penumbuhan Budi Pekerti.
- Permendikbud Nomor 64 Tahun 2015 Tentang Kawasan Tanpa Rokok di Lingkungan Sekolah.



Permendikbud Nmor 82 Tahun 2015 Tentang *Pencegahan dn Penanggulangan Tindak Kekerasan di Lingkungan Satuan Pendidikan.*

Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 Tentang *Komite Sekolah*

Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter

## **SISTEM INFORMASI MANAJEMEN FASILITASI (SIMFAL) PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PPPPTK PERTANIAN CIANJUR**

Mulyono

Email: [mulyonovedca@gmail.com](mailto:mulyonovedca@gmail.com)

Nispiansyah

e-mail : [nispiansyah@yahoo.com](mailto:nispiansyah@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

Penyusunan Sistem Informasi Manajemen Fasilitasi (SIMFAL) di PPPPTK Pertanian Cianjur merupakan sistem layanan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara online. Sistem ini ditujukan untuk memudahkan pengelola dalam Perencanaan, Pelaksanaan, dan Monitoring dan Evaluasi layanan diklat di PPPPTK Pertanian. Selain itu diharapkan dengan menggunakan SIMFAL ini maka layananfasilitasi diklat pendidik dan tenaga kependidikan di PPPPTK Pertanian Cianjur dapat dalam meningkat.

Berdasarkan Permendikbud No. 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK, yang menangani Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi adalah tugasdari Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi. Sedangkan berdasarkan Permendikbud No. 52 Tahun 2016, salah satu tugasBidang Fasilitasi Peningkatan kompetensi adalahmelaksanakan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan.

Penyusunan sistem ini menghasilkan sebuah Software SIMFAL yang disusun melalui beberapa tahap, yaitu **Tahap Perencanaan (Planning), Tahap Perancangan (Design), Tahap penyusunan Sistem dan uji coba sistem.**

**Kata kunci: sistem informasi manajemen, fasilitasi diklat, peningkatan kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan.**

### **ABSTRACT**

Sistem Informasi Manajemen Fasilitasi (SIMFAL) in PPPPTK Pertanian Cianjur is a system of facilitation services to increase the competence of educators and educational personnel with online system. This system is intended to facilitate managers in Planning, Implementation, and Monitoring and Evaluation of training services in PPPPTK Pertanian. Hopefully, by using this SIMFAL system, the facilitation services of educators and education personnel in PPPPTK Pertanian Cianjur can be increased.

Based on Permendikbud number 16/2015 about the Organization and Administration of PPPPTK, Field of Facilitation for Competence Improvement is the task of the Field of Facilitation for Increasing Competence in PPPPTK. Meanwhile, based on Permendikbud number 52/2016, one of the tasks of the facilitation for Increasing competence is to carry out by Facilitation for Increasing the Competence of Educators and Teachers Unit, which includes planning, implementation, evaluation and reporting.

The preparation of this system produces a software which is arranged through several stages, namely Planning Stage (Planning), Design Stage (Design), Stage of System preparation and system test.

**Keywords: management information system, training facilitation, competency improvement, educator and education personnel.**

### **A. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG**

PPPPTK Pertanian merupakan salah satu Unit Pelayanan Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dari 12 Lembaga yang tersebar di Seluruh wilayah Indonesia. **Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga**

**Kependidikan (PPPPTK) Pertanian** atau dahulu dikenal dengan nama PPPG Pertanian pendiriannya dirintis sejak tahun 1974 dengan dibentuknya Proyek Penataran Guru. Langkah berikutnya dilakukan kerjasama dengan Institut pertanian Bogor (IPB) mulai tahun 1976. Akhirnya pada tahun 1984 ditandatangani LOAN ADB No. 675-INO Port A, antara Pemerintah Indonesia dengan

tim ADB, sebagai realisasi bantuan pinjaman ADB melalui proyek PPKT IV Jakarta.

Saat ini PPPPTK Pertanian merupakan sub sistem dari Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang memiliki tugas mengembangkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di bidang pertanian.

**Visi Tahun 2016 - 2019 “Terselenggaranya layanan prima pendidikan dan pelatihan dalam membentuk insan profesional”** Yang dimaksud dengan layanan diklat yang prima adalah: Mutu pengelolaan, berstandar internasional dengan menggunakan standar manajemen ISO yang selalu ditingkatkan secara terus menerus (*Continous improvment*) Materi diklat Relevan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi PTK dan relevan dengan kebutuhan pengembangan daerah, serta mengandung muatan yang berkaitan dengan kesepakatan global Akses layanan merata

untuk seluruh wilayah/daerah di Indonesia Tersedia bagi seluruh unsur pendidikan (PTK dan asosiasi profesi) Layanan dalam proses diklat dilakukan secara cepat, tepat, dan memuaskan pelanggan.

#### Misi Tahun 2016-2019

- Meningkatkan mutu dan relevansi layanan diklat.
- Meningkatkan pemerataan dan perluasan akses layanan diklat
- **Meningkatkan sistem pengelolaan lembaga yang menjamin terselenggaranya layanan diklat yang prima.**

Berdasarkan Permendikbud No 52 tahun 2016, salah satu Tugas Bidang Fasilitasi Peningkatan kompetensi adalah:

**Melaksanakan Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan;**

### KONDISI SAAT INI DAN KONDISI YANG DIHARAPKAN

NO	KONDISI SAAT INI	SATUAN UKURAN/KETERANGAN	KONDISI YANG DIHARAPKAN
I	<p><b>Persiapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Usulan Rancangan program masih manual Usulan calon peserta masih manual Usulan narasumber masih manual Bahan ajar/ modul manual Surat pemanggilan peserta secara manual Panduan diklat(jadwal, narasumber, kelas) manual Data perencanaan belum terpadu dalam sistem</p>	Dokumen/Manual	<p><b>Persiapan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Usulan Rancangan program secara online Usulan calon peserta secara online Usulan narasumber secara online Bahan ajar/ modul secara online Surat pemanggilan peserta secara online Panduan diklat(jadwal, narasumber, kelas) secara online Data perencanaan mudah di ambil dalam SIM</p>
II	<p><b>Pelaksanaan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Pemanggilan peserta Penempatan peserta secara manual Bahan diklat masih manual Pembuatan Kelas masih manual Absen peserta dan fasilitator masih manual Data penyelenggaraan belum terpadu dalam sistem Fasilitasi peningkatan kompetensi PTK belum menggunakan SIM</p>	Dokumen /manual	<p><b>Pelaksanaan Fasilitasi Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Pemanggilan peserta secara online Penempatan peserta asrama secara online Bahan diklat secara onlinel Pembuatan Kelas secara online Absen peserta dan fasilitator secara online Data penyelenggaraan mudah di ambil ke sistem Adanya sistem informasi manajemen fasilitasi</p>
III	<p><b>Evaluasi Fasilitas Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Pretes dan Postes secara manual Evaluasi penyelenggaraan secara manual Data evaluasi belum terpadu dalam sistem</p>	Dokumen/manual	<p><b>Evaluasi Fasilitas Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b></p> <p>Pretes dan Postes secara online Evaluasi penyelenggara secara online Data evaluasi mudah di kendalikan dalam sistem</p>

IV	<p>Laporan Fasilitasi <b>Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b>                  Pengumpulan data lambat dan kurang akurat                  Pengolahan data masih pakai manual                  Pimpinan Sulit memonitoring dan evaluasi proses Fasilitasi</p>	<p>Dokumen/ waktu</p>	<p>Laporan fasilitasi <b>Peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan</b>                  Pengumpulan data lebih mudah dan akurat                  Pengolahan data dan sistem lewat sistem                  Pimpinan mudah mendapatkan hasil evaluasi</p>
----	---	---------------------------	---

**PERUMUSAN MASALAH**

- a. Apakah dalam mefasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan sistem informasi secara online ?
- b. Apakah Data perencanaan program, penyelenggaraan dan evaluasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan terpadu didalam sistem Informasi manajemen ?
- c. Apakah Peserta mudah mendapatkan bahan Diklat (bahan ajar/modul, Panduan) ?
- d. Apakah Manajemen/pimpinan/Kepala mudah dalam memonitoring dan mengevaluasi proses pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan ?
- e. Apakah Evaluasi pembelajaran dan evaluasi penyelenggaraan di laksanakan secara online ?

- Data dan informasi peserta peningkatan kompetensi mudah dan akurat
- Meningkatkan layanan proses pembelajaran dan evaluasi
- Mempermudah akses data dan informasi bagi pengelola/penanggungjawab Diklat secara cepat dan tepat.
- Mempermudah Kepala Pusat/Pimpinan dalam monitoring dan evaluasi proses diklat
- Meningkatkan kinerja lembaga PPPPTK Pertanian

**TUJUAN DAN MANFAAT**

- a. **Tujuan**  
 Tujuan membuat Sistem Manajemen Informasi Fasilitasi (SIMFAL) peningkatan Kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di PPPPTK Pertanian untuk memudahkan mendapatkan data dan informasi aktual dan meningkatkan layanan dalam peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
- b. **Manfaat**
  - Terlayannya penyelenggaraan dan evaluasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal
  - Pemantauan Fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan lebih mudah dan akurat

**KAJIAN LITERATUR DAN PEMBAHASAN KAJIAN LITERATUR**

Terdapat berbagai macam pengertian **Sistem Informasi** menurut beberapa ahli, diantaranya :

- Sistem informasi (Information System) adalah sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan atau mendapatkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi serta membantu manajer dalam mengambil keputusan (Kent, 2008).
- Data merupakan deskripsi dari suatu kejadian yang kita hadapi serta menggambarkan kesatuan nyata yang terjadi pada saat tertentu (Prabu, 2006).
- Data merupakan kumpulan objek-objek beserta atributnya yang menunjukkan karakteristik dari objek tersebut (Phil, 2006).  
 Informasi tanpa adanya data maka informasi tersebut tidak akan terbentuk. Begitu pentingnya peranan data dalam terjadinya suatu informasi yang berkualitas. Keakuratan data sangat

mempengaruhi terhadap keluaran informasi yang akan terbentuk.

Pengembangan sistem informasi sering disebut proses pengembangan sistem (*System Development*). Terdapat beberapa definisi mengenai pengembangan sistem informasi diantaranya adalah :

- Aktifitas untuk menghasilkan sistem informasi berbasis computer untuk menyelesaikan permasalahan (*problem*) organisasi atau memanfaatkan kesempatan (*opportunities*) yang timbul.
- Kumpulan kegiatan para analis sistem, perancang, dan pemakai yang mengembangkan dan mengimplementasikan sistem informasi.
- Tahapan kegiatan yang dilakukan selama pembangunan sistem informasi
- Proses merencanakan, mengembangkan, dan mengimplementasikan sistem informasi dengan menggunakan metode, teknik, dan alat bantu pengembangan tertentu.

#### a. Fungsi Informasi

Fungsi informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan terkadang diperlukan dengan proses yang cepat dan tidak terduga. Hal itu mengakibatkan penggunaan informasi hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan serta informasi yang apa adanya. Dengan perlakuan seperti ini mengakibatkan keputusan yang diambil tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu untuk memperbaiki keputusan yang telah diambil maka pencarian informasi yang lebih tepat perlu dilakukan. Menurut Gordon B. Davis; "nilai informasi dikatakan sempurna apabila perbedaan antara kebijakan optimal, tanpa informasi yang sempurna dan kebijakan optimal menggunakan informasi yang sempurna dapat dinyatakan dengan jelas".

#### b. Mengapa perlu Pengembangan Sistem Informasi?

- 1) Adanya masalah yang timbul dari sistem yang lama
- 2) Untuk meraih kesempatan – kesempatan dalam berbagai hal
- 3) Adanya instuksi dari pimpinan atau adanya peraturan dari pemerintah

#### c. Tim Pengembangan Sistem

Pengembangan sistem tentunya harus didukung oleh personal-personal yang kompeten di bidangnya. Suatu Tim biasanya terdiri dari:

- 1) Manajer Analisis Sistem
- 2) Ketua Analisis Sistem
- 3) Analisis Sistem Senior
- 4) Analisis Sistem Junior
- 5) Pemrogram Aplikasi Senior
- 6) Pemrogram Aplikasi Junior

Jumlah personil Tim di atas diperlukan apabila sistem yang akan dikembangkan cukup besar. Apabila sistem yang akan dikembangkan kecil, maka personilnya dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan.

### PEMBAHASAN

#### Tahap penyusunan sitem manajemen informasi Fasilitasi

##### a. Tahap Perencanaan (Planning)

Sistem Manajemen Fasilitasi (SIMFAL) Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PPPPTK Pertanian Cianjur merupakan suatu Sistem Pelayanan Fasilitasi diklat dalam meningkatkan kinerja lembaga PPPPTK Pertanian.

Penyusunan Sistem Informasi Manajemen Fasilitasi di PPPPTK pertanian cianjur merupakan sistem fasilitasi secara online untuk memudahkan pengelola peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan monev.

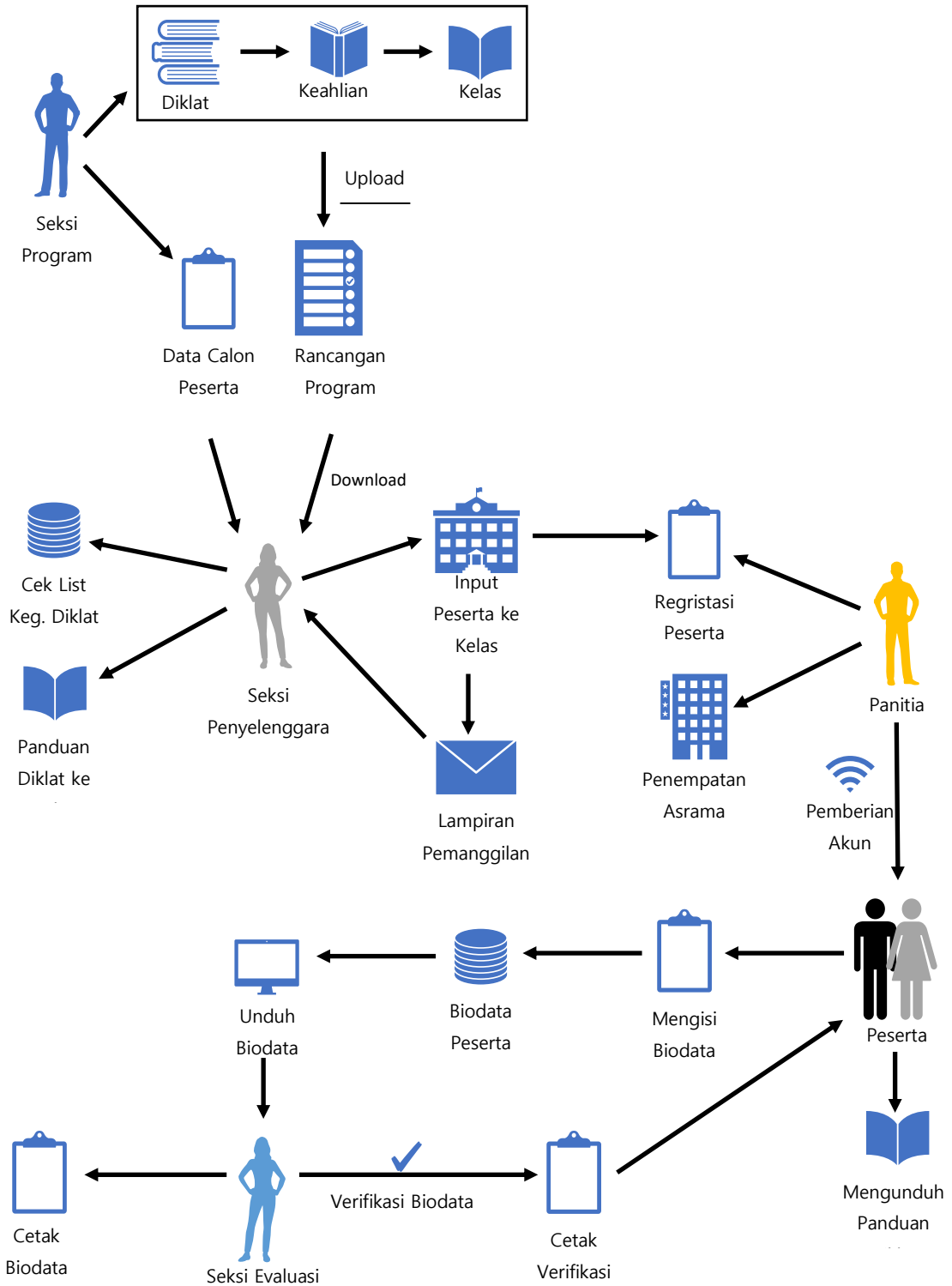
Pembuatan sistem informasi manajemen ini meliputi pembuatan pedoman dan SOP Fasilitasi sampai pada akhirnya terbentuk Sistem informasi manajemen Fasilitasi secara online.

##### b. Tahap Perancangan (Design)

Pada tahap ini, tim teknologi informasi bekerja sama dengan tim manajemen melakukan perancangan komponen-komponen sistem terkait. Tim teknologi informasi akan melakukan perancangan teknis dari teknologi informasi yang akan dibangun, seperti sistem basis data, jaringan komputer, teknik koversi data, metode migrasi sistem, dan sebagainya.

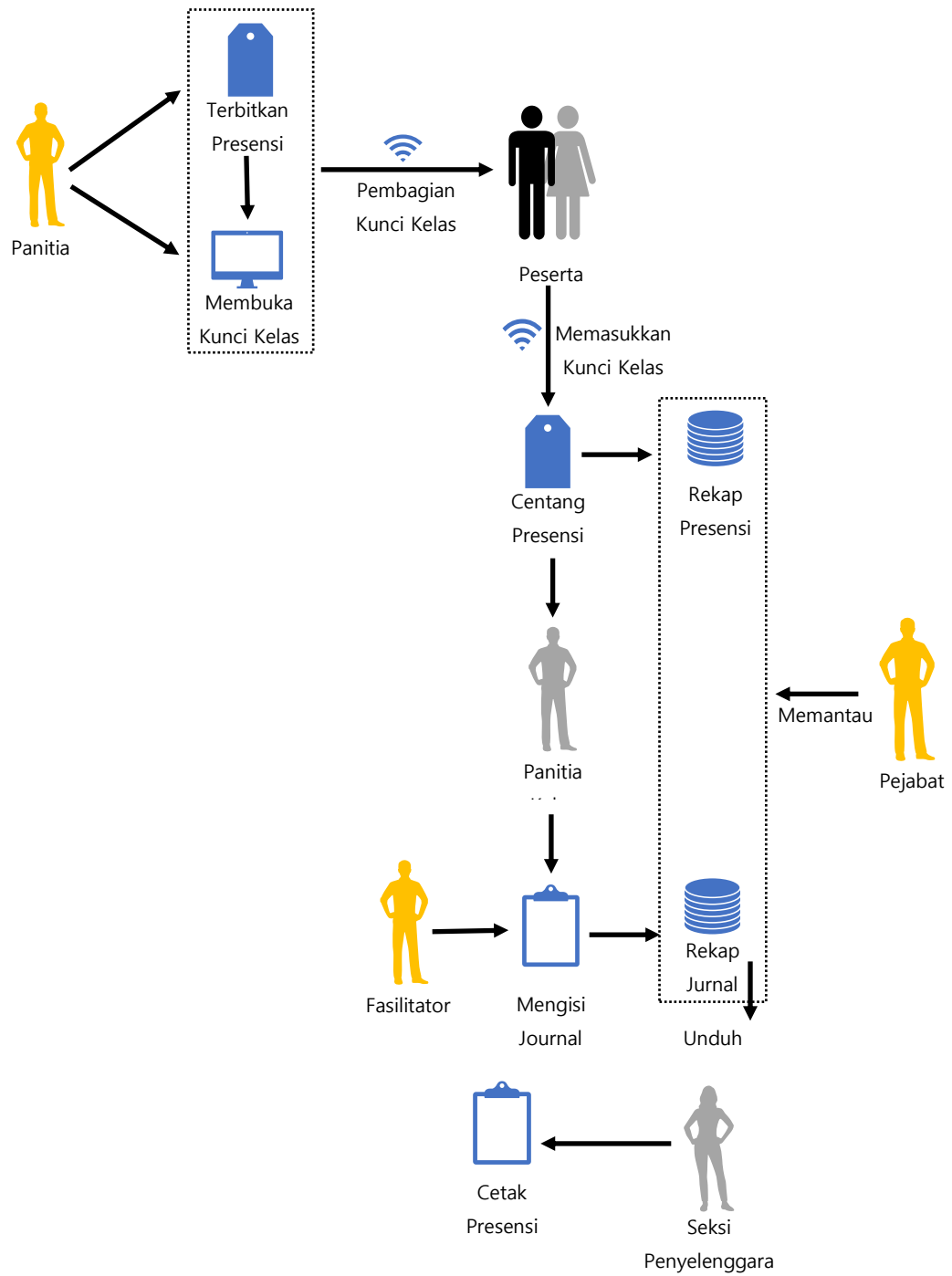
## Rancangan Alur Simfal

### 1) Pra kegiatan

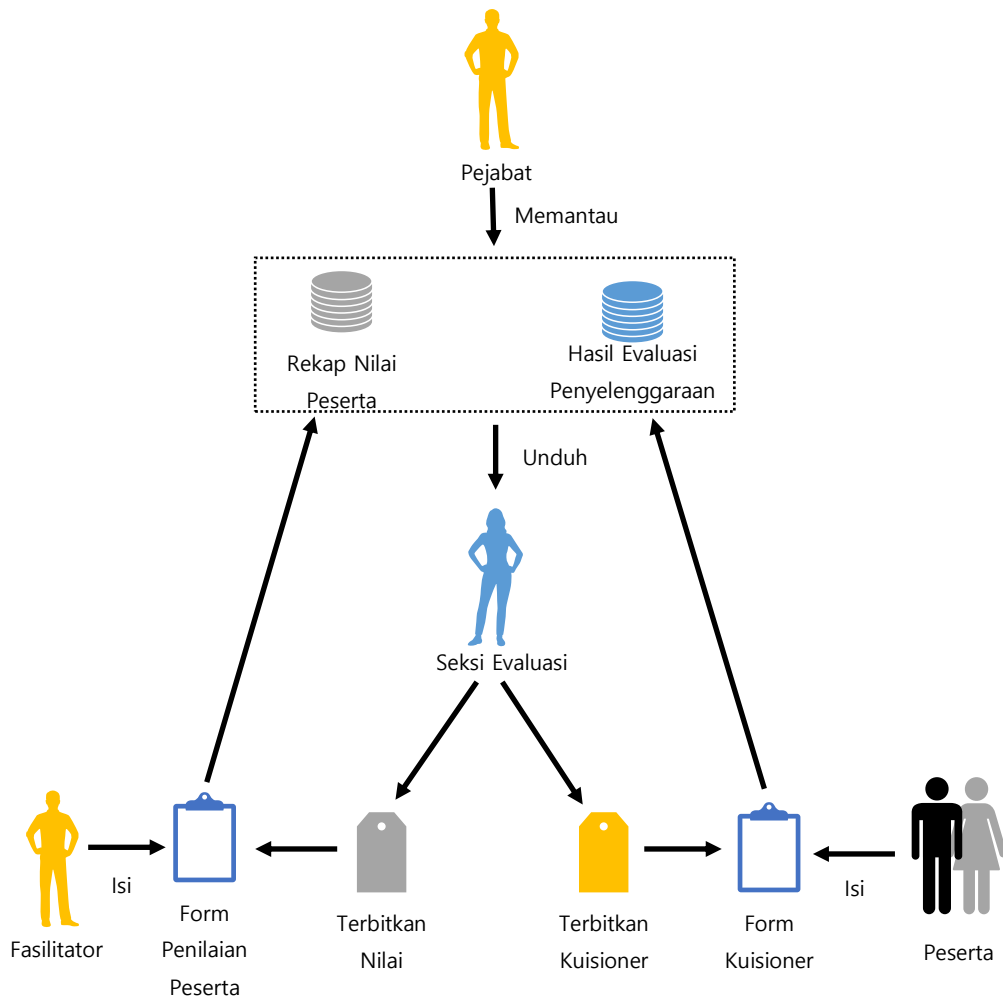


### 2) Proses Kegiatan





### 3) Proses Evaluasi



#### c. Tahap penyusunan Sistem dan uji coba sistem

Berdasarkan desain yang telah dibuat, penyusunan sistem yang sesungguhnya (secara fisik) dibangun. Tim teknis merupakan tulang punggung pelaksanaan tahap ini, mengingat semua hal yang bersifat konseptual harus diwujudkan dalam suatu konstruksi teknologi informasi dalam skala yang lebih detail. Dari semua tahapan yang ada, tahap inilah yang biasanya paling banyak melibatkan sumber daya terbesar, terutama dalam hal penggunaan SDM, biaya, dan waktu. Pengendalian terhadap manajemen pada tahap ini harus diperketat agar penggunaan sumber daya dapat efektif

dan efisien. Bagaimanapun, hal ini akan berdampak terhadap keberhasilan sistem informasi yang diselesaikan secara tepat waktu. Akhir dari tahap ini biasanya berupa uji coba atas sistem informasi yang baru dikembangkan.

Secara umum sistem informasi manajemen fasilitasi (SIMFAL) ini dibuat untuk memenuhi kebutuhan otomasi kegiatan diklat di lingkungan PPPPTK Pertanian Cianjur. Diharapkan dengan dibuatnya SIMFAL ini, para pihak yang terlibat menjadi mudah dalam mengelola data menjadi sebuah informasi secara utuh dan sistematis dari awal sampai akhir kegiatan.



Terdapat beberapa jenis user akun yang berperan dalam SIMFAL, di antaranya:

1. Bidang Program dan Informasi
2. Seksi Penyelenggara
3. Seksi Evaluasi
4. Panitia Diklat
5. Peserta Diklat
6. Panitia Kelas
7. Fasilitator
8. Pejabat

Untuk mengakses SIMFAL dapat menggunakan url: *pppstk pertanian.id* sebagai berikut :

- [pppstk pertanian.id](http://pppstk pertanian.id) : public, peserta
- [pppstk pertanian.id/login.php](http://pppstk pertanian.id/login.php) : bidang program dan informasi, seksi penyelenggara, seksi evaluasi
- [pppstk pertanian.id/panitia](http://pppstk pertanian.id/panitia) : panitia diklat
- [pppstk pertanian.id/panitiakelas](http://pppstk pertanian.id/panitiakelas) : panitia kelas
- [pppstk pertanian.id/fasilitator](http://pppstk pertanian.id/fasilitator) : fasilitator
- [pppstk pertanian.id/pejabat](http://pppstk pertanian.id/pejabat) : pejabat

Berikut daftar user password untuk masing-masing peran

Jenis akun	Username	Password
Bidang program dan informasi	program	program
Seksi penyelenggara	penyelenggara	penyelenggara
Seksi evaluasi	evaluasi	evaluasi
Panitia dan panitia kelas	NIK [3 digit]	panitia
Fasilitator	NIK [3 digit]	fasilitator
Pejabat	NIK [3 digit]	panitia
Peserta diklat	NIK [7 digit]	NIK [7 digit]

#### ***Peran bidang program dan informasi***

Seksi program mempunyai peran sebagai berikut:

1. Membuat nama diklat baru
2. Mengunggah rancangan program
3. Membuat paket keahlian baru
4. Membuat kelas baru

5. Memasukan data calon peserta

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Membuat nama diklat baru

Klik **tombol [Baru]** pada halaman diklat sebagai beranda saat masuk ke area penyelenggara.



Selanjutnya isi **nama diklat** dan pilih **nama panitia** serta **nama pejabat**, kemudian atur waktu pelaksanaan diklat [optional]. Klik **tombol [+]** untuk proses penyimpanan diklat baru ke dalam sistem.



Berikut tampilan setelah proses penyimpanan.



2. Mengunggah rancangan program

Klik **link diklat** yang akan dilaksanakan



Kemudian klik **tombol [Rancangan Program]**



Selanjutnya ketik **keterangan** dan pilih **file yang akan diunggah** pada kolom **Nama File**, lalu klik **tombol [+]**.



Maka hasilnya akan tampak pada gambar berikut



Klik **link file** untuk mengunduh file, dan **tombol [x]** untuk menghapus file.

3. Membuat paket keahlian baru

Klik **link diklat** yang akan dilaksanakan

DAFTAR DIKLAT			
No	Nama Diklat	Panitia / Pejabat	Tanggal
1	Pelatihan Keahlian Ganda bagi Guru Vokasi IN-2	Gunawan Budi Harsono, S.Pd., MM.Pd	03-09-2017 s.d 02-10-2017 (30 hari)

Kemudian pilih **kategori** dan ketik **nama paket keahlian**, selanjutnya klik **tombol [+]**

PAKET KEAHLIAN			
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2			
No	Kategori	Keahlian	Sasaran
*	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	20

4. Membuat kelas baru

Untuk membuat kelas baru klik **link paket keahlian**

3	Perikanan	Agribisnis Perikanan	0	≡	x
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	0	≡	x
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan	0	≡	x

Selanjutnya ketik **nama kelas** dan pilih **nama panitia kelas**, selanjutnya tekan **tombol [+]**.

No	Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
*	Kelas A	Agus Purwanto	-	Tutup	-

Hasilnya akan tampak pada gambar berikut.

No	Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
*		-Pilih panitia-	-	Tutup	-
1	Kelas A	Agus Purwanto - [345]		Tutup	-

5. Memasukan data calon peserta

Unuk mengakses halaman data calon peserta dapat melakukan klik pada menu **Calon Peserta**.



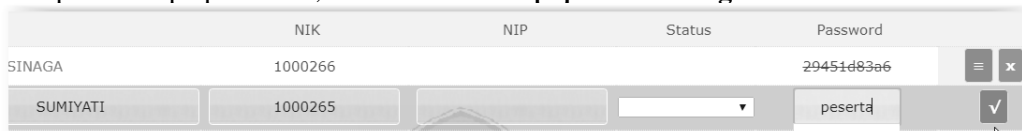
Lakukan penambahan data calon peserta dengan memasukan **nama** dan **NIK** pada form **Tambah Baru**, kemudian klik **tombol [+]** untuk proses penambahan data ke sistem.



NIK peserta baru diambil dari NIK data peserta terakhir (*posisi nomor urut 1*) yang sudah masuk sistem ditambah 1. Identitas NIK yang dimasukan saat penambahan data baru akan dijadikan ID peserta di dalam sistem dan datanya tidak bisa diubah (permanen).

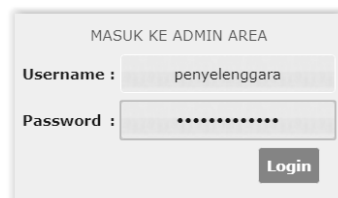
NIK digunakan untuk proses login bagi peserta, selanjutnya NIK dapat diubah oleh peserta saat update biodata sesuai NIK yang ada dalam KTP masing-masing peserta.

Jika peserta lupa password, klik **tombol edit [E]** warna orange.



Selanjutnya **ketik password baru** pada kolom **Password** dan klik **tombol [centang]** warna hijau.

### *Peran seksi penyelenggara*



Seksi penyelenggara mempunyai peran sebagai berikut:

1. Mengunduh rancangan program
2. Memasukan fasilitator ke dalam kelas



3. Memasukan peserta ke dalam kelas
4. Mengunduh data pemanggilan peserta
5. Mengunggah panduan dan dokumen lainnya
6. Melakukan ceklist kesiapan diklat
7. Mengunduh rekap presensi dan jurnal harian

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Mengunduh rancangan program

Klik **link diklat** yang akan dilaksanakan

DAFTAR DIKLAT			
No	Nama Diklat	Panitia / Pejabat	Tanggal
1	Pelatihan Keahlian Ganda bagi Guru Vokasi IN-2	Gunawan Budi Harsono, S.Pd., MM.Pd	03-09-2017 s.d 02-10-2017 (30 hari)

Kemudian klik **tombol [Rancangan Program]**

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Kesiapan	Rancangan Program
Keahlian	Sasaran

Selanjutnya unduh file rancangan program pada **link nama file** .

RANCANGAN PROGRAM	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Keterangan	Nama File
am	2-Rancangan Program.docx

2. Memasukan fasilitator ke dalam kelas  
Untuk memasukan fasilitator ke dalam masing-masing kelas, klik terlebih dahulu **tombol edit [E] warna orange**.

Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
Kelas A	Agus Purwanto - [345]	-	Tutup	-

Pilih **nama fasilitator**, kemudian klik **tombol [centang] warna hijau** untuk proses penambahan.

Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
Kelas A	Agus Purwanto	Didin Suherman, SP., M.Si	Tutup	random

3. Memasukan peserta ke dalam kelas  
Untuk memasukan peserta diklat ke dalam masing-masing kelas, klik terlebih dahulu **link kelas**.

No	Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
*		-Pilih panitia-	-	Tutup	-
1	Kelas	Agus Purwanto - [345]		Tutup	-

Selanjutnya ketik **nama calon peserta** pada sisi sebelah kiri, jika sudah muncul nama, klik **tombol nama calon peserta** untuk dimasukkan ke dalam kelas.



Hingga tampilannya seperti berikut ini.



Klik **tombol [x] berwarna merah** untuk menghapus data jika dibutuhkan.

#### 4. Mengunduh data pemanggilan peserta

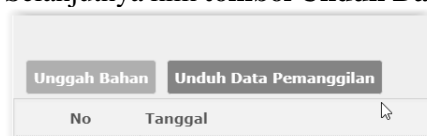
Untuk mengunduh data pemanggilan peserta klik **link paket keahlian**

No	Kategori	Keahlian
1	Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
2	Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
3	Perikanan	Agribisnis Perikanan
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan

Klik **tombol manajemen berkas [E] warna biru**

PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA				
Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaihu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-

Selanjutnya klik **tombol Unduh Data Pemanggilan**



File akan terunduh dalam format file **.xls**.

- Mengunggah panduan dan dokumen lainnya  
Untuk mengunggah bahan diklat klik **link paket keahlian**

No	Kategori	Keahlian
1	Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
2	Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
3	Perikanan	Agribisnis Perikanan
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan

Klik **tombol manajemen berkas [E]** warna biru

PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA				
Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaihu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-

Kemudian pilih klik **tombol [Bahan]**

No	Tanggal

Unggah Bahan    Unduh Data Pemanggilan

Selanjutnya ketik pada kolom **Keterangan** sebagai **catatan file**, kemudian pilih **file yang akan diunggah** pada kolom **Nama File**, lalu klik **tombol [+]** untuk proses unggah.

DAFTAR BAHAN	
AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	
Keterangan	Nama File
Panduan Modul 10 dan Penguatan	Pilih File   Panduan IN Kea...nda Horti.docx 8-Modul 10 dan Penguatan ATPH.rar

- Melakukan ceklist kesiapan diklat

Klik **link diklat** yang akan dilaksanakan

DAFTAR DIKLAT			
No	Nama Diklat	Panitia / Pejabat	Tanggal
1	Pelatihan Keahlian Ganda bagi Guru Vokasi IN-2	Gunawan Budi Harsono, S.Pd., MM.Pd	03-09-2017 s.d 02-10-2017 (30 hari)

Kemudian pilih klik **tombol [Kesiapan]**

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Keahlian	Sasaran

Kesiapan    Rancangan Program

Selanjutnya klik **tombol edit [E]** warna orange.

Kemudian **centang** pada kolom **Terpenuhi** dan klik **tombol [centang]** warna hijau.

DAFTAR KESIAPAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Keterangan	Terpenuhi
Surat SK	✓
Surat Pemanggilan	✓
Rapat Persiapan	-

7. Mengunduh rekap presensi dan jurnal harian

Presensi yang telah diisi oleh peserta dan diverifikasi oleh panitia kelas secara online dapat langsung diunduh rekap hasilnya per hari masing-masing kelas oleh seksi penyelenggara melalui **link paket keahlian**.

3	Perikanan	Agribisnis Perikanan	0	≡	x
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	0	≡	x
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan	0	≡	x

Selanjutnya klik **tombol manajemen berkas** [≡] warna biru.

Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode	
	-Pilih panitia-	-	Tutup	-	+
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	991709	≡ ≡ x
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaihu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	560570	≡ ≡ x

Klik **link download** pada kolom presensi atau jurnal, maka file rekap presensi atau jurnal akan langsung terunduh dalam bentuk format file **.pdf**.

UNDUH BERKAS			
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA P4TK PERTANIAN 1			
No	Tanggal	Presensi	Jurnal
1	2017-09-04	Download	Download
2	2017-09-05	Download	Download

**Peran seksi evaluasi**

MASUK KE ADMIN AREA

Username :

Password :

Seksi evaluasi mempunyai peran sebagai berikut:

1. Mengunduh biodata peserta yang sudah diisi
2. Mengunduh verifikasi biodata peserta
3. Menerbitkan formulir kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat
4. Menerbitkan formulir nilai
5. Melihat hasil evaluasi penyelenggaraan diklat
6. Mengunduh nilai

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Mengunduh biodata peserta yang sudah diisi

Untuk mengunduh biodata peserta, klik terlebih dahulu **link paket keahlian**

PAKET KEAHLIAN		
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU V		
No	Kategori	Keahlian
1	Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
2	Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
3	Perikanan	Agribisnis Perikanan
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan
6	Peternakan	Agribisnis Ternak Ruminansia
7	Peternakan	Agribisnis Ternak Unggas
8	Umum	Mekanisasi Pertanian
9	Pengolahan	Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian

Kemudian klik **link kelas**

DAFTAR KELAS			
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERTANIAN			
No	Nama Kelas	Panitia	Fasilitator
1	P4TK Pertanian 1	Lidia - [348]	Suprijadi, STP., M.Si Wawan Buntara, S.TP., M.Si Teni Rodiani, S.Si

Klik **tombol unduh [E]** warna biru pada masing-masing peserta diklat

INPUT PESERTA			
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERTANIAN P4TK PERTANIAN 1			
No	Nama	Asal Sekolah	Kab/Kota
1	ANNA NELVIRA, S.SI	SMKN 2 BUNGURAN BARAT	
2	DWIFAJAR WULANDINI, SE	SMKN 1 PASIR PENYU	

File biodata akan diunduh dalam bentuk format **.pdf**.

Catatan: **tombol unduh [E]** warna biru akan muncul jika peserta sudah mengisi biodata

2. Mengunduh verifikasi biodata peserta

Untuk mengunduh verifikasi biodata peserta klik **link paket keahlian**

No	Kategori	Keahlian
1	Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
2	Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
3	Perikanan	Agribisnis Perikanan
4	Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
5	Tanaman	Agribisnis Tanaman Perkebunan

Klik tombol manajemen berkas [E] warna biru

PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA				
Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaihu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Tutup	-

Selanjutnya klik tombol Unduh Verifikasi Biodata



File verifikasi biodata peserta yang terunduh dalam bentuk file .xls.

3. Menerbitkan formulir kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat

Klik link diklat yang akan dilaksanakan

DAFTAR DIKLAT			
No	Nama Diklat	Panitia / Pejabat	Tanggal
1	Pelatihan Keahlian Ganda bagi Guru Vokasi IN-2	Gunawan Budi Harsono, S.Pd., MM.Pd	03-09-2017 s.d 02-10-2017 (30 hari)

Kemudian pilih klik tombol [Terbitkan Kuesioner]

PAKET KEAHLIAN		
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2		
Keahlian	Terbitkan Kuesioner	Terbitkan Form Nilai
Agribisnis Aneka Ternak		Kuota 0

Maka tampilan akan berubah seperti gambar berikut

PAKET KEAHLIAN		
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2		
Keahlian	Form Kuesioner Sudah Diterbitkan	Terbitkan Form Nilai
Agribisnis Aneka Ternak		Kuota 0

Jika tombol berubah merah, artinya pada sisi peserta form kuesioner sudah terbit dan siap untuk diisi.

Catatan: saat proses penerbitan kuesioner koneksi internet harus benar-benar stabil



4. Menerbitkan formulir nilai

Klik **link diklat** yang akan dilaksanakan

DAFTAR DIKLAT			
No	Nama Diklat	Panitia / Pejabat	Tanggal
1	Pelatihan Keahlian Ganda bagi Guru Vokasi IN-2	Gunawan Budi Harsono, S.Pd., MM.Pd	03-09-2017 s.d 02-10-2017 (30 hari)

Kemudian pilih klik **tombol [Terbitkan Form Nilai]**

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Form Kuesioner Sudah Diterbitkan	Terbitkan Form Nilai
Keahlian	Kuota
Agribisnis Aneka Ternak	0

Maka tampilan akan berubah seperti gambar berikut

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Form Kuesioner Sudah Diterbitkan	Form Nilai Sudah Diterbitkan
Keahlian	Kuota
Agribisnis Aneka Ternak	0

Jika tombol berubah merah, artinya pada sisi fasilitator form nilai sudah terbit dan siap untuk diisi.

Catatan: saat proses penerbitan form nilai koneksi internet harus benar-benar stabil

5. Melihat hasil evaluasi penyelenggaraan diklat

Kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat yang sudah diisi oleh peserta dapat diunduh hasilnya langsung setiap kelas, adapun langkahnya sebagai berikut.

Klik salah satu **link paket keahlian**

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2	
Form Kuesioner Sudah Diterbitkan	Form Nilai Sudah Diterbitkan
Kategori	Keahlian
Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
Perikanan	Agribisnis Perikanan
Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura

Kemudian klik **tombol unduh berkas [E] warna biru**

DAFTAR KELAS				
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA				
Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	991709
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaithu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	560570

Maka akan muncul hasilnya seperti berikut.

HASIL KUESIONER						
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA P4TK PERTANIAN CIANJUR						
Keterangan: 1. Tidak Sesuai, 2. Kurang Sesuai, 3. Cukup Sesuai, 4. Sesuai, 5. Sangat Sesuai.						
No	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	LAYANAN DIKLAT					
	a. Kesesuaian waktu pelaksanaan diklat dengan jadwal	0	0	0	7	5
	b. Kebersihan ruang tutorial	0	0	0	2	10
	c. Ketersediaan ATK bagi peserta	0	0	0	3	9
2	LAYANAN KONSUMSI					
	a. Variasi menu untuk hidangan	0	0	2	6	4
	b. Kebersihan ruang makan	0	0	0	8	4
	c. Kebersihan peralatan makan	0	0	1	7	4
	d. Kecukupan jumlah hidangan	0	0	0	4	8
3	LAYANAN AKOMODASI					
	a. Kebersihan ruang penginapan	0	0	1	4	7
	b. Ketersediaan air bersih	0	0	0	5	7
	c. Kesigapan petugas dalam melayani keluhan	0	0	0	6	6
4	MATERI					
	a. Kesesuaian materi dengan judul diklat	0	0	0	5	7

### 6. Mengunduh nilai

Nilai peserta yang sudah diisi oleh fasilitator dapat diunduh hasilnya langsung setiap kelas dalam bentuk file rekap nilai, adapun langkahnya sebagai berikut.

Klik salah satu **link paket keahlian**

PAKET KEAHLIAN	
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA	
Form Kuesioner	
Kategori	Keahlian
Peternakan	Agribisnis Aneka Ternak
Tanaman	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan
Perikanan	Agribisnis Perikanan
Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura

Kemudian klik **tombol unduh berkas** [E] warna biru

DAFTAR KELAS					
PELATIHAN KEAHLIAN GANDA BAGI GURU VOKASI IN-2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA					
Nama Kelas	Panitia	Fasilitator	Status Kunci	Kode	
P4TK Pertanian 1	Agus Purwanto - [345]	Wawan, STP. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	991709	
P4TK Pertanian 2	Iskandar - [341]	Ir. Ahmad Syaihu, M.Pd. Diah Norita Melawati, SE., M.Ak	Buka	560570	

Maka akan muncul hasilnya seperti berikut.

UNDUH BERKAS					
PENYEGARAN INSTRUKTUR KEAHLIAN GANDA UNTUK IN 2 AGRIBISNIS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA P4TK PERTANIAN CIANJUR					
No	Tanggal	Presensi	Jurnal	Hasil Kuesioner	Unduh Nilai
1	2017-08-11	Download	Download		

Klik tombol [Unduh Nilai], maka hasilnya akan terunduh dalam bentuk file **.xls**.

### Peran panitia diklat



Panitia diklat mempunyai peran sebagai berikut:

1. Meregistrasi peserta
2. Melihat status asrama

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Meregistrasi peserta

Registrasi peserta dilakukan saat peserta diklat melakukan *cek in*. Untuk melakukan registrasi peserta, klik **kotak gambar diklat**



Selanjutnya klik salah satu **kotak paket keahlian**



Selanjutnya klik salah satu **kotak kelas**



Klik **tombol edit** [E] pada sisi kanan data peserta

The screenshot shows a table titled 'DAFTAR PESERTA' for the 'P4TK PERTANIAN 1' class. The table has columns for Name, Asal Sekolah, Kab/Kota, Provinsi, Pengganti, Registrasi, and Asrama. Each row represents a participant and includes an edit button on the right side.

Nama	Asal Sekolah	Kab/Kota	Provinsi	Pengganti	Registrasi	Asrama
ERNIKA PANE	SMKN 8 MUARO JAMBI	Muaro Jambi	Jambi	-	Belum	
ERTI ESTIWATI	SMKN 2 PRAYA TENGAH	Lombok Tengah	Nusa Tenggara Barat	-	Sudah	Nusa Indah
FEBRINA SARI	SMKPP NEGERI MATARAM	Kota Mataram	Nusa Tenggara Barat	-	Belum	
FIRMAN SUPRIADI	SMKN 1 ALAS	Sumbawa	Nusa Tenggara Barat	-	Sudah	Tulip

Kemudian **centang** pada kolom **Registrasi** dan **pilih asrama** pada kolom **Asrama**, selanjutnya klik **tombol [centang]** untuk proses update data.

Nama	Asal Sekolah	Kab/Kota	Provinsi	Pengganti	Registrasi	Asrama
ERNIKA PANE	SMKN 8 MUARO JAMBI	Muaro Jambi	Jambi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Albasia
ERTI ESTIWATI	SMKN 2 PRAYA TENGAH	Lombok Tengah	Nusa Tenggara Barat	-	Sudah	Nusa Indah
FEBRINA SARI	SMKPP NEGERI MATARAM	Kota Mataram	Nusa Tenggara Barat	-	Belum	

2. Melihat status asrama

Fitur ini digunakan untuk melihat kondisi asrama yang sudah terisi dan sisa kapasitas ruangan.

## DAFTAR STATUS ASRAMA

No	ID	Nama	Kapasitas	Terisi	Sisa	Blok
1	A015	Alamanda	4	3	1	
2	A038	Albasia	4	0	4	
3	A037	Angsana	2	0	2	
4	A026	Antorium	4	0	4	
5	A007	Anyelir	8	7	1	
6	A074	Asrama B1	2	1	1	

Peran peserta

Langkah Penggunaan Akun Peserta

- ➔ Mintalah Akun kepada panitia
- ➔ Lakukan login pada form berikut
- ➔ Lakukan update biodata peserta
- ➔ Akun dapat digunakan untuk mengisi kehadiran peserta

LOGIN PESERTA

Peserta mempunyai peran sebagai berikut:

1. Melihat registrasi dan lokasi asrama
2. Mengupdate biodata
3. Melakukan presensi online
4. Mengunduh bahan diklat
5. Mengisi kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Melihat registrasi dan lokasi asrama

Pada halaman public (sebelum melakukan login), peserta dapat **melihat status registrasi** dan tempat asramanya pada halaman utama SIMFAL, dengan cara **klik diklat yang diikuti**



Kemudian **klik Paket Keahlian** yang diikuti



Selanjutnya **klik Kelas**



Maka akan muncul informasi seperti berikut.

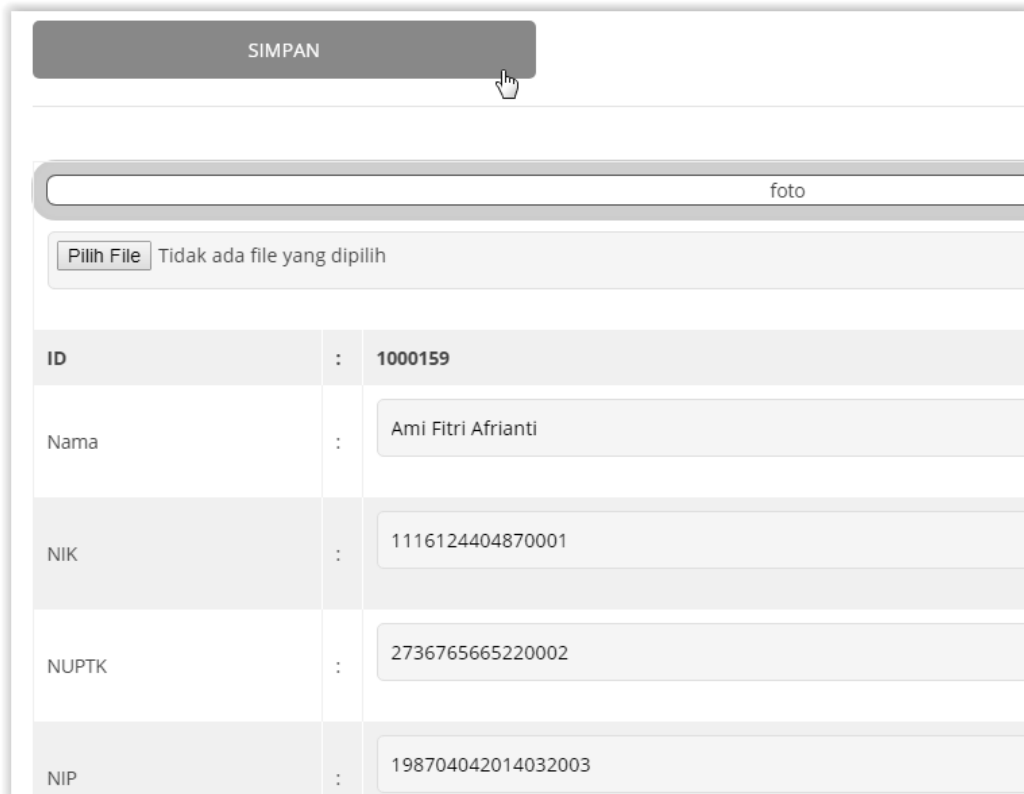
Daftar Peserta						
No	Nama	Asal Sekolah	Kab/Kota	Provinsi	Registrasi	Asrama
1	ERNIKA PANE	SMKN 8 MUARO JAMBI	Muaro Jambi	Jambi	Belum	
2	ERTI ESTIWATI	SMKN 2 PRAYA TENGAH		Nusa Tenggara Barat	Sudah	Nusa Indah
3	FEBRINA SARI	SMKPP NEGERI MATARAM	Kota Mataram	Nusa Tenggara Barat	Belum	
4	FIRMAN SUPRIADI	SMKN 1 ALAS	Sumbawa	Nusa Tenggara Barat	Sudah	Tulip
5	HERLINA PRIMASARI	SMKN 8 MUARO JAMBI	Muaro Jambi	Jambi	Sudah	Aster

## 2. Mengupdate biodata

Setelah peserta melakukan **login**, peserta dapat langsung memperbaharui biodata melalui menu **Biodata**



Selanjutnya lakukan pengisian biodata dan akhiri dengan menekan **tombol [Simpan]**.



The screenshot shows a web form for saving user data. At the top is a dark grey button labeled "SIMPAN". Below it is a section for a profile picture, labeled "foto", with a "Pilih File" button and the text "Tidak ada file yang dipilih". The main part of the form is a table with the following data:

ID	:	1000159
Nama	:	Ami Fitri Afrianti
NIK	:	1116124404870001
NUPTK	:	2736765665220002
NIP	:	198704042014032003

3. Melakukan presensi online

Untuk melakukan presensi secara online, klik terlebih dahulu kelas yang diikuti

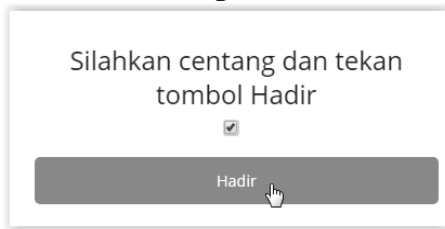


Selanjutnya **masukan kode kelas**, kemudian klik **tombol [Masuk]**



The screenshot shows a login form titled "Masukan Kode Kelas". It features a text input field containing the number "890081" and a dark grey button labeled "Masuk" with a mouse cursor hovering over it.

Kemudian **centang** dan klik **tombol [Hadir]**



#### 4. Mengunduh bahan diklat

Unduh bahan diklat melalui menu **Bahan**



Kemudian klik **link file** untuk mengunduh bahan diklat pada kolom **Nama File**

Keterangan	Nama File
Modul 10 dan Penguatan	14-Modul 10 dan Penguatan ATP.rar

#### 5. Mengisi kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat

Klik menu **Kuesioner** untuk pengisian kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat



Selanjutnya klik pada **skor** sesuai daftar indikator dan kolom penilaian, kemudian klik **tombol [Simpan]** untuk proses pengiriman kuesioner.

SIMPAN

Keterangan: 1. Tidak Sesuai, 2. Kurang Sesuai, 3. Cukup Sesuai, 4. Sesuai, 5. Sangat Sesuai.

No	Indikator	Skor				
		1	2	3	4	5
1	LAYANAN DIKLAT					
	a. Kesesuaian waktu pelaksanaan diklat dengan jadwal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
	b. Kebersihan ruang tutorial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	c. Ketersediaan ATK bagi peserta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	LAYANAN KONSUMSI					
	a. Variasi menu untuk hidangan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
	b. Kebersihan ruang makan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Peran panitia kelas



Panitia kelas mempunyai peran sebagai berikut:

1. Menerbitkan formulir presensi peserta
2. Membuka kunci kelas
3. Download formulir presensi untuk dicetak
4. Verifikasi rekap presensi peserta
5. Download formulir jurnal fasilitator
6. Verifikasi rekap jurnal fasilitator

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menerbitkan formulir presensi peserta

Klik **kelas** yang akan diterbitkan presensinya



Kemudian klik menu **Presensi**



Selanjutnya lakukan penerbitan presensi melalui tombol **[Terbitkan Presensi]**



Proses penerbitan presensi ini dilakukan setiap hari.

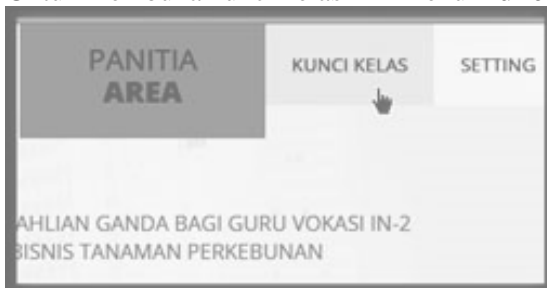
Jika formulir presensi sudah diterbitkan maka tampilan akan seperti berikut.



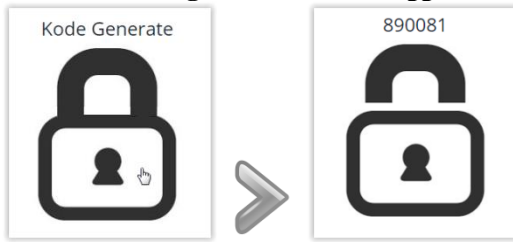
## 2. Membuka kunci kelas

Kunci kelas dibuat sebagai upaya untuk membatasi waktu bagi peserta membuka kelas untuk melakukan presensi secara online. Layaknya sebuah kode token, kode kunci kelas ini bersifat random 6 digit angka saat panitia kelas melakukan generate kode.

Untuk membuka kunci kelas klik menu **Kunci Kelas**.



Kemudian klik **gambar kunci** hingga muncul kode angka 6 digit



Kode kunci kelas ini selanjutnya diinformasikan kepada peserta sebagai tiket masuk ke halaman centang presensi di hari itu.

Untuk proses penutupan kelas klik kembali gambar kunci yang berisi kode kelas hingga posisi gambar mengunci kembali.

3. Download formulir presensi untuk dicetak  
Untuk mengunduh daftar presensi harian yang selanjutnya akan dicetak sebagai daftar presensi harian manual, klik menu **Presensi** kemudian klik tombol **Download Form Presensi**



4. Verifikasi rekap presensi peserta  
Jika terdapat ketidakcocokan hasil antara rekap presensi pada sistem dengan kondisi kehadiran peserta di lapangan, maka panitia kelas berhak memodifikasi status kehadiran peserta dalam sistem, melalui menu **Presensi**, kemudian klik **Rekap Presensi**



Selanjutnya klik **tombol edit** [E].

Kab/Kota	Provinsi	Hadir	Keterangan
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Aceh	Hadir	
WAY XVI	Aceh	Hadir	
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Pidie Jaya	Absen	

Kemudian hilangkan tanda **centang** pada kolom **Hadir** dan isi kolom Keterangan, selanjutnya klik **tombol [centang]** untuk menyimpan.

Kab/Kota	Provinsi	Hadir	Keterangan
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Aceh	Hadir	
WAY XVI	Aceh	<input type="checkbox"/>	Tanpa keterangan
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Pidie Jaya	Absen	

Hingga hasilnya seperti berikut.

Kab/Kota	Provinsi	Hadir	Keterangan
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Aceh	Hadir	
WAY XVI	Aceh	Absen	Tanpa keterangan
BARU	Aceh	Hadir	
BARU	Pidie Jaya	Absen	

#### 5. Download formulir jurnal fasilitator

Untuk mengunduh jurnal harian yang selanjutnya akan dicetak sebagai jurnal harian manual untuk fasilitator, klik menu **Jurnal**.



Kemudian klik **tombol [Download Form Jurnal]**



6. Verifikasi rekap jurnal fasilitator

Selain fasilitator yang mengisi jurnal harian mengajar, panitia kelas juga dimungkinkan untuk mengisi jurnal harian fasilitator melalui menu **Jurnal**, isi form jurnal seperti berikut.

DOWNLOAD FORM JURNAL

No	Tanggal	Jam Ke	Mata Tataran	Topik Bahasan	Fasilitator	Paraf
+		1-2	Pedagogik	Persiapan proses pembelajaran	Ir. Etty Ekawati, M. Si	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="+"/>

Hingga hasilnya seperti berikut

Tanggal	Jam Ke	Mata Tataran	Topik Bahasan	Fasilitator	Paraf
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Pilih	<input type="checkbox"/> <input type="button" value="+"/>
2017-09-12	1-2	Pedagogik	Persiapan proses pembelajaran	Ir. Etty Ekawati, M. Si	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="x"/>

**Peran fasilitator**



Fasilitator mempunyai peran sebagai berikut:

1. Mengisi jurnal online
2. Mengisi nilai peserta

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Mengisi jurnal online

Klik **kelas** yang dikelola



Kemudian isi **formulir jurnal**, **centang** pada kolom **paraf** dan klik **tombol [+]** untuk proses pengisian.

No	Tanggal	Jam Ke	Mata Tataran	Topik Bahasan	Fasilitator	Paraf
+		3-4	Pedagogik	Proses pembelajaran	-	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="+"/>
1	2017-09-12	1-2	Pedagogik	Persiapan proses pembelajaran	Ir. Etty Ekawati, M. Si	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="≡"/> <input type="button" value="x"/>

Hingga tampil hasilnya seperti berikut.

Tanggal	Jam Ke	Mata Tataran	Topik Bahasan	Fasilitator	Paraf
				-	<input type="checkbox"/> <input type="button" value="+"/>
2017-09-12	1-2	Pedagogik	Persiapan proses pembelajaran	Ir. Etty Ekawati, M. Si	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="≡"/> <input type="button" value="x"/>
2017-09-12	3-4	Pedagogik	Proses pembelajaran	Ir. Etty Ekawati, M. Si	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="≡"/> <input type="button" value="x"/>

Untuk mengisi **jurnal hari lain**, pilih **tanggal** terlebih dahulu pada **set tgl**, kemudian klik **tombol [oke]**



2. Mengisi nilai peserta

Untuk mengisi nilai peserta klik menu **Nilai**



Selanjutnya **isi nilai** pada kolom NS untuk nilai sikap, NK untuk nilai keterampilan dan TA untuk tes akhir, kemudian klik **tombol [Simpan]** pada bagian kiri atas.

SIMPAN							
No	Nama	Asal Sekolah	Kab/Kota	Provinsi	NS	NK	TA
1	Ami Fitri Afrianti	SMKN 1 KARANG BARU		Aceh	50	60	50
2	Andriyani Kamaruddin	SMKN 1 KARANG BARU		Aceh	70	75	78
3	AULYA SIDDIQ	SMK NEGERI 1 KAWAY XVI		Aceh	80	90	80
4	Cut Marlina	SMKN 1 KARANG BARU		Aceh	79	80	65

**Peran pejabat**



Setelah login berhasil klik **nama diklat** yang akan dilihat



Pejabat mempunyai peran sebagai berikut:

1. Melihat rancangan program
2. Melihat perkembangan peserta
3. Melihat kesiapan diklat
4. Melihat perkembangan fasilitator
5. Melihat hasil kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat
6. Melihat rekap nilai peserta

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Melihat rancangan program

Klik **tombol [Rancangan]**, maka akan terunduh **file Rancangan Program**.



2. Melihat perkembangan peserta

Klik **tombol [Peserta]**





Maka akan tampil laporan keadaan peserta seperti pada gambar berikut

No	Keahlian	Jumlah Kelas	Jumlah Peserta	Registrasi	Tidak Datang	Prosentase Kehadiran
1	Agribisnis Aneka Ternak	1	10	10	0	100.00%
2	Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan	2	24	22	2	87.23%
3	Agribisnis Perikanan	1	15	14	1	89.19%
4	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	3	38	36	2	85.25%
5	Agribisnis Tanaman Perkebunan	2	25	24	1	93.96%
6	Agribisnis Ternak Ruminansia	1	12	12	0	100.00%
7	Agribisnis Ternak Unggas	1	16	16	0	100.00%
8	Mekanisasi Pertanian	1	14	14	0	98.95%
9	Teknologi Pengolahan Hasil Pertanian	2	19	19	0	86.84%
JUMLAH		14	173	167	6	91.71%

- Melihat kesiapan diklat  
Klik tombol [Persiapan]



Maka akan muncul cek list kesiapan diklat seperti berikut

No	Keterangan	Selesai
1	Surat SK	√
2	Surat Pemanggilan	-
3	Rapat Persiapan	-

- Melihat perkembangan fasilitator

Klik tombol [Fasilitator]

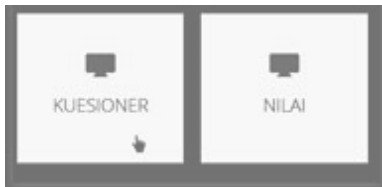


Maka akan muncul **daftar fasilitator** yang mengajar pada masing-masing kelas dan **paket keahlian**, serta **keaktifannya dalam mengisi jurnal**.

<b>2 AGRIBISNIS PERBENIHAN DAN KULTUR JARINGAN</b>				
Kelas: P4TK Pertanian 2	2	Ir. Susilowati EW, MP		
		Ir. Atat Budiarta, MP.		1
Kelas: P4TK Pertanian 1	2	Ir. Atat Budiarta, MP.		
		Ir. Susilowati EW, MP		
<b>3 AGRIBISNIS PERIKANAN</b>				

5. Melihat hasil kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat

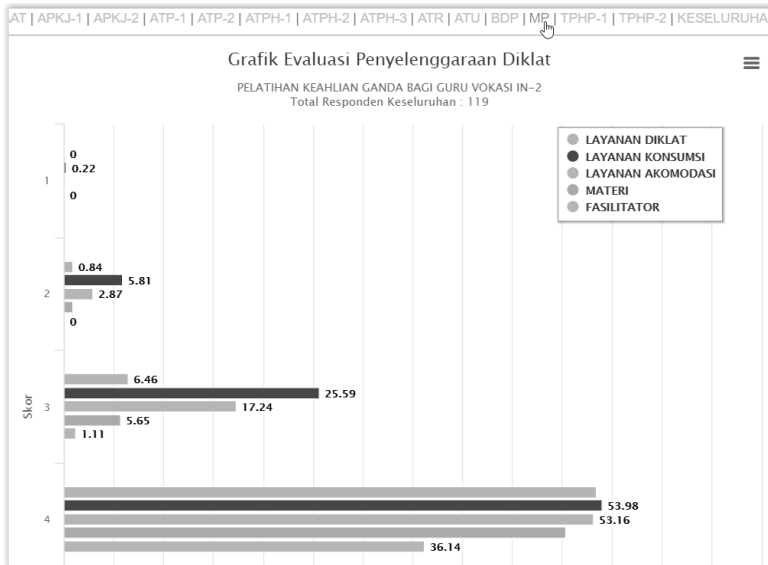
Klik tombol [Kuesioner]



Maka akan muncul hasil rekap pengisian kuesioner evaluasi penyelenggaraan diklat seperti berikut.

KUESIONER					
Total Responden: 118					
Keterangan: 1. Tidak Sesuai, 2. Kurang Sesuai, 3. Cukup Sesuai, 4. Sesuai, 5. Sangat Sesuai.					
Indikator	Skor				
	1	2	3	4	5
<b>LAYANAN DIKLAT</b>	<b>0.00%</b>	<b>0.84%</b>	<b>6.46%</b>	<b>53.37%</b>	<b>39.33%</b>
a. Kesesuaian waktu pelaksanaan diklat dengan jadwal	0	0	5	64	50
b. Kebersihan ruang tutorial	0	1	5	66	47
c. Ketersediaan ATK bagi peserta	0	2	13	60	43
<b>JUMLAH</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>190</b>	<b>140</b>
<b>LAYANAN KONSUMSI</b>	<b>0.22%</b>	<b>5.81%</b>	<b>25.59%</b>	<b>53.98%</b>	<b>14.41%</b>
a. Variasi menu untuk hidangan	0	9	39	54	15

Untuk melihat grafik, klik Tampilkan grafik hingga muncul seperti ini



Klik link kelas di atas untuk melihat grafik masing-masing kelas.

6. Melihat rekap nilai peserta

Klik tombol [Nilai]



Hingga muncul hasilnya seperti gambar berikut.

Keahlian	Jumlah Kelas	Jumlah Peserta	0 - 40	40 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 100
Agribisnis Aneka Ternak	1	10	10	0	0	0	0
Agribisnis Perbenihan dan Kultur Jaringan	2	22	22	0	0	0	0
Agribisnis Perikanan	1	14	14	0	0	0	0
Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura	3	36	36	0	0	0	0
Agribisnis Tanaman Perkebunan	2	24	20	1	2	1	0
Agribisnis Ternak Ruminansia	1	12	12	0	0	0	0

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Perkembangan system manajemen informasi sudah ada sejak zaman dahulu, namun tidak sepesat seperti sekarang ini. Majunya pengembangan sistem manajemen informasi dipengaruhi oleh canggihnya teknologi yang semakin waktu kian pesat, serta tingginya kebutuhan masyarakat, maka semakin cepat pula sistem informasi berkembang.

Penyusunan SIMFAL yang dilaksanakan secara umum sudah memenuhi apa yang menjadi tujuan dan sasaran, yaitu Sistem Informasi Manajemen Fasilitasi Peningkatan Kompetensi secara optimal, berfungsinya sarana dan prasarana lembaga secara optimal. Penyusunan SIMFAL ini terdiri dari 4 tahapan: **Tahap Perencanaan (Planning), Tahap Perancangan (Design), Tahap penyusunan Sistem dan uji coba sistem.**

Rancangan alur SIMFAL terdiri dari :

- a. Pra kegiatan.
- b. Proses kegiatan.
- c. Proses evaluasi.

User akun yang berperan dalam SIMFAL adalah :

- a. Bidang program dan informasi.

- b. Seksi penyelenggara.
- c. Seksi evaluasi.
- d. Panitia diklat.
- e. Peserta diklat.
- f. Panitia kelas.
- g. Fasilitator.
- h. Pejabat.

### Saran

- a. Perlu adanya Dukungan dari Pimpinan/Kepala Pusat yang berbentuk Surat pernyataan bahwa dalam Pelaksanakan Diklat tahun 2018, yang dilakukan PPPPTK Pertanian dengan menggunakan SIMFAL.
- b. Setelah dilakukan Ujicoba dan dilaksanakan di PPPPTK Pertanian melalui Kepala Pusat direkomendasikan ke Ditjen GTK untuk di gunakan di PPPPTK lainnya.
- c. Perlu adanya Tim Khusus yang menangani penggunaan SIMFAL untuk memudahkan dalam pelaksanaan dan evaluasi.
- d. Dukungan dan Motivasi perlu terus di tingkatkan khususnya dukungan tim manajemen dalam rangka berjalannya SIMFAL ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/04/hal-mendasar-dalam-pengembangan-sistem/>  
<http://abdee-joy.blogspot.com/2010/12/pengembangan-sistem-informasi.html>  
<http://fardian.mhs.uksw.edu/2012/11/pengembangan-sistem-informasi.html>  
<http://cheesterzone.blogspot.com/2012/10/konsep-pengembangan-sistem-informasi.html>  
<http://ardhydownload.blogspot.com/2013/04/pengembangan-sistem-informasi.html>  
<http://www.ut.ac.id/html/suplemen/adpu4442/Pengembangan%20SI.htm>  
<http://ismimiitsme.blogspot.com/2013/08/konsep-pengembangan-sistem-informasi.html>

**PENINGKATAN KREATIVITAS WIDYAISWARA DITINJAU DARI  
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI (STUDI KASUS  
PADA PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN (PPPPTK) WILAYAH JABODETABEK.**

Hardini Rahmawati  
(Widyaiswara Madya -PPPPTK Bisnis dan Pariwisata)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kreativitas widyaiswara dapat ditingkatkan, dengan cara meneliti dan mencari hubungan antara: 1) budaya organisasi dengan kreativitas widyaiswara, 2) motivasi berprestasi dengan kreativitas widyaiswara, 3) budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas widyaiswara. Penelitian ini dilaksanakan di PPPPTK wilayah Jabodetabek, yaitu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Depok, PPPPTK Penjas BK Bogor dan PPPPTK Bahasa Jakarta pada tahun 2018 dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang yang diambil dengan tehnik proposional. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan angket dengan skala. Tehnik analisis menggunakan korelasi regresi parsial dan korelasi ganda. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: 1) terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kreativitas widyaiswara dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,512 + 0,652 X_1$ , koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,414 dan koefisien determinasi  $r^2_{y1}$  sebesar 0,171 berarti kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kreativitas widyaiswara sebesar 17,1% 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas widyaiswara dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 52,485 + 0,604 X_2$ , koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,521 dan koefisien determinasi  $r^2_{y2}$  sebesar 0,271, berarti kontribusi variabel motivasi berprestasi terhadap kreativitas widyaiswara sebesar 27,1% . 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas widyaiswara dengan persamaan regresi  $18,936 + 0,412 X_1 + 0,496 X_2$ , koefisien korelasi  $r_{y.12}$  sebesar 0,575 dan koefisien determinasi  $r^2_{y.12}$  sebesar 0,331, yang berarti kontribusi variabel budaya organisasi motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kreativitas widyaiswara sebesar 33,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas widyaiswara dapat ditingkatkan melalui pengembangan budaya organisasi dan motivasi berprestasi baik secara parsial maupun bersama-sama.

**Kata kunci:** kreativitas widyaiswara, budaya organisasi, motivasi berprestasi

**ABSTRACT**

**INCREASING TRAINER CREATIVITY THROUGH ORGANIZATION CULTURAL AND  
ACHIEVEMENT MOTIVATION (QUANTITATIVE CORRELATIONAL RESEARCH AT  
CENTRE FOR DEVELOPMENT AND EMPOWERMENT OF TEACHERS AND  
EDUCATIONAL PERSONNEL/CDETEP IN THE AREA OF JABODETAK).**

*This research aims to find out how the trainer creativity can be improved, by researching and seeking relations on: 1) organization cultural with trainer creativity, 2) achievement motivation with trainer creativity, 3) organization cultural and achievement motivation together with trainer creativity. This research was conducted at CDETEP at Jabodetabek which are CDETEP for Business and Tourism, CDETEP Physical Health Education and Counseling and CDETEP Language in year 2018 with total sample 95 peoples, selected by proportional random sampling technique. This research aim to know correlation between organization cultural and achievement motivation toward trainer creativity. This research used quantitative descriptive method with tested of hypothesis are: 1) There is positive and highly significant correlation between organization cultural with trainer creativity; 2) There is positive and highly significant correlation between organization cultural and achievement motivation with trainer creativity; and 3) There is positive and highly significant correlation between achievement motivation with trainer creativity. Pursuant to results of research with significant level  $\alpha = 0,05$ . Its can conclusion if 1) There is positive and highly significant correlation between organization cultural with trainer creativity with regression equation is  $\hat{Y} = 57,512 + 0,652 X_1$  and correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) = 0,414. Determination coefficient ( $r^2_{y1}$ ) = 0,171. Which means trainer creativity by organization cultural equal to 17,1%. 2) There is positive and highly significant correlation between achievement motivation with trainer creativity with regression equation is  $\hat{Y} = \hat{Y} = 52,485 + 0,604 X_2$  and correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) = 0,521. Determination coefficient ( $r^2_{y1}$ ) = 0,271. Which means trainer creativity by achievement*

motivation equal to 27,1%. 3) There is positive and highly significant correlation between organization cultural and organization cultural, achievement motivation all together with trainer creativity with regression equation  $\hat{Y} = 18,936 + 0,412X_1 + 0,496X_2$  and correlation coefficient  $(r_{y,12}) = 0,575$ , determination coefficient  $(r^2_{y,12}) = 0,331$ , which means trainer creativity by organization cultural and achievement motivation equation to 33,1%.

**Keywords:** trainer creativity, organization cultural, achievement motivation

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah sistem yang komponennya saling berkaitan erat, banyak hal yang dapat menjadi tantangan dan permasalahan dalam dunia pendidikan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang pendidikan. Sumber daya manusia yang diharapkan mempunyai kemampuan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seseorang yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

Tugas utama PPPPTK yaitu melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. PPPPTK yang berada di wilayah Jabodetabek adalah PPPPTK Bahasa dan PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, PPPPTK Bahasa dan PPPPTK Penjas dan BK dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai lembaga diklat bagi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai bidang masing-masing dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan mempunyai peran yang besar dan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan negara. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan maka diselenggarakan kegiatan peningkatan kompetensi melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Widyaiswara di dalam suatu lembaga diklat mempunyai peran yaitu sebagai pengajar, pendidik dan pelatih di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga peran seorang widyaiswara sangat penting. Widyaiswara merupakan barisan paling depan dalam kegiatan kediklatan, widyaiswara akan menjadi tauladan bagi

guru, baik dalam pengelolaan kediklatan maupun sikap dan kepribadiannya, oleh karena itu widyaiswara diharapkan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional, ditangan widyaiswara pula diharapkan peningkatan kompetensi peserta diklat meningkat. Kompetensi seorang widyaiswara berkaitan dengan kompetensi pengelolaan pembelajaran, kepribadian, sosial dan substantif. Keempat kompetensi ini diharapkan terus meningkat agar tercapainya tujuan pendidikan dan pelatihan yang bermakna dan efektif.

Pendidikan dan pelatihan yang efektif merupakan proses belajar yang diciptakan oleh widyaiswara, dimana terjadi interaksi peserta diklat dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan kompetensinya. Proses belajar bagi peserta diklat seharusnya dirancang, dilaksanakan secara kreatif dimana proses pembelajaran yang terjadi menyenangkan dan dapat menggali pengalaman yang telah dimiliki oleh peserta serta dapat menciptakan hal yang baru dari kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh peserta diklat.

Pendidikan dan pelatihan yang bermakna dan efektif sangat dipengaruhi salah satunya dari kreativitas yang dilakukan oleh widyaiswara. Kreativitas widyaiswara sangat diperlukan baik dalam kegiatan persiapan, pelaksanaan, pengevaluasian diklat serta pengembangan keprofesian. Lahirnya kreativitas dalam bentuk gagasan maupun karya nyata dihasilkan dari kerja otak kanan dan kiri. Informasi yang diterima melalui fungsi otak kiri kemudian diproses oleh otak kanan, pada saat inilah sublimasi berlangsung dan memerlukan saat terbaik untuk terjadinya proses kreatif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kreativitas widyaiswara antara lain: sikap, minat, karakteristik peserta diklat, kondisi lingkungan dan kelas, alokasi waktu mengajar, tunjangan fungsional dan sarana prasarana diklat. Widyaiswara dituntut untuk melakukan tindakan dalam pembelajaran yang memperhatikan aspek kreativitas

peserta diklat, baik yang diwujudkan dalam perencanaan, pelaksanaan maupun dalam pengevaluasian kegiatan pendidikan dan pelatihan. Selain itu widyaiswara diharapkan untuk memberikan ide atau gagasan dalam rangka mengatasi berbagai pemecahan masalah khususnya terhadap masalah kediklatan dan masalah yang sesuai dengan kompetensinya. Salah satu wadah ide atau gagasan widyaiswara adalah berupa kegiatan pengembangan keprofesian dalam wujud tulisan karya ilmiah.

Ide atau gagasan yang baru dan kreatif yang dimiliki seorang widyaiswara ditentukan pula seberapa baik budaya organisasinya serta motivasi berprestasi pribadi yang menjadi unsur pendorong untuk melakukan sesuatu untuk memecahkan permasalahan dan memiliki nilai keunggulan. Kreativitas widyaiswara akan berkembang apabila didukung oleh lingkungan dan suasana kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik serta motivasi yang dimiliki oleh widyaiswara.

Kondisi ideal yang diharapkan bahwa kreativitas kerja widyaiswara adalah: (1) melakukan persiapan pembelajaran secara baik sebelum waktu yang ditentukan, (2) melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang bervariasi dan efektif, (3) melakukan dan mengevaluasi hasil belajar peserta diklat, (4) menyusun karya tulis ilmiah berdasarkan permasalahan yang ada. Salah satu cara mengukur tingkat efektivitas penyelenggaraan diklat dan dalam rangka sebagai bahan masukan bagi penyelenggara diklat, maka dilakukan evaluasi yang bersifat komprehensif.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Organisasi perlu mengembangkan strategi agar para karyawan selalu bersemangat dalam bekerja, termotivasi sehingga senantiasa menghasilkan prestasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan serangkaian dorongan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi widyaiswara berkaitan dengan dorongan yang ada dalam diri maupun luar diri yang dapat menghasilkan ide atau gagasan dalam pekerjaannya. Kreativitas widyaiswara dipengaruhi oleh motivasi yang ada dalam diri maupun lingkungannya.

Dalam mempertajam dan mendukung penelitian ini telah dilakukan penelitian awal, berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan data dan pengolahan data terhadap hasil bentuk gagasan kreativitas widyaiswara yang diperoleh data dari dokumentasi di bagian kepegawaian bahwa kreativitas dalam aspek kediklatan yaitu 44,44%, sedangkan keterlibatan widyaiswara dalam penulisan karya tulis ilmiah dan publikasi ilmiah masih rendah yaitu sebesar 37,33% atau hanya sebagian kecil widyaiswara yang mempunyai ide atau gagasan dalam bentuk karya tulis ilmiah dan publikasi ilmiah., data lain yang diperoleh berdasarkan hasil survey yang dilakukan kepada widyaiswara di PPPPTK wilayah Jabodetabek sebanyak 30 orang widyaiswara yang mewakili widyaiswara PPPPTK wilayah Jabodetabek dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) diperoleh data bahwa hanya 40% widyaiswara mempunyai ide atau gagasan, 47% widyaiswara memiliki kemampuan divergen, 45% widyaiswara memiliki keingintahuan yang tinggi, 48% widyaiswara memiliki kemampuan memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil analisis data diatas secara keseluruhan, kreativitas widyaiswara dalam aspek persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan pengembangan keprofesian masih belum maksimal, sehingga perlu upaya perbaikan, apabila hal ini berlangsung lama maka pendidikan dan pelatihan tidak akan mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik dan bermakna bagi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang secara tidak langsung akan menghambat pembangunan sumber daya manusia Negara.

## LANDASAN TEORI

Utami Munandar menjelaskan pengertian kreativitas yaitu kemampuan

untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada, kedua kreativitas adalah kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap masalah dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatangunaan dan keberagaman jawaban, ketiga kreativitas yaitu kemampuan mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), orisonalitas dalam berfikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, merinci) suatu gagasan. (2005:h.47)

Jerald Greenberg mengemukakan kreativitas sebagai proses individu atau kelompok untuk menghasilkan novel atau ide yang bermanfaat. Kreativitas dalam individu atau kelompok terdiri atas tiga komponen dasar yaitu: 1) *domain-relevant skill* (bahan yang dibutuhkan supaya kreativitas terjadi seperti bakat, pengetahuan dan keterampilan), 2) *creativity-relevant skill* (keterampilan tambahan kreativitas antara lain; sikap mental baru, mengerti kompleksitas, terbuka terhadap perubahan, dan aturan bahwa setiap orang membutuhkan bantuan untuk mendatangkan ide baru), 3) *intrinsic task motivation* (hasrat/keinginan hati individu untuk melakukan sesuatu karena hal itu menarik dan menantang dengan cara yang positif). (2008:h.561-562)

James J. Gallagher mengatakan “ *Creativity is a mental process by which an individual creates new ideas of products or recombines existing ideas and product, in fashion that novel to him or her*”. Kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya. (2012:h.13).

Kreativitas merupakan sebuah potensi yang dimiliki oleh setiap manusia yang dapat dikembangkan secara maksimal diantaranya melalui berbagai pengalaman dalam pendidikan dan pelatihan dan interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan, lingkungan yang baik dapat meningkatkan kreativitas seseorang sebaliknya lingkungan yang tidak baik akan menghambat upaya kreatif, oleh sebab itu implikasinya adalah kemampuan kreatif

dapat ditingkatkan melalui lingkungan pendidikan dan pelatihan.

Hakaket kreativitas terdapat beberapa pandangan dalam memahami arti kreativitas, kreativitas dipandang dari segi kepribadian, hasil dan proses. Kreativitas dalam pandangan hasil dan proses menurut Daryono adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada untuk membuat pemecahan masalah (2014:h.140). Kreativitas menurut Sudarma yaitu pertama menemukan ide untuk membuat sesuatu, kedua mampu menemukan bahan yang akan digunakan dalam membuat produk tersebut dan ketiga mampu melaksanakannya dan menghasilkan sesuatu (2013:h.9).

James R.Evan dalam Sutrisno mengatakan kreativitas adalah keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subyek dari prespektif baru dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah dimiliki dalam pikiran. (2010: h.110)

Kreativitas menurut Schermerhon yaitu “ *Creativity is one of our greatest personal assets, even though it is sometimes untapped*” yang dapat diartikan bahwa kreativitas merupakan salah satu aset terbesar seseorang, meskipun terkadang belum dipergunakan. (2010: h.223).

Kreativitas menurut Yatim Riyanto adalah suatu proses yang menuntut keseimbangan dan aplikasi dari ketiga aspek esensial kecerdasan analistis, kreatif dan praktis. (2009: h.225). Sund dalam Yatim Riyanto menyatakan bahwa individu dengan potensi kreatif dapat dikenal melalui pengamatan ciri-ciri sebagai berikut: (1) hasrat keingintahuan yang cukup besar, (2) bersikap terbuka terhadap pengalaman baru (3) panjang atau banyak akal, (4) keingintahuan untuk menemukan dan meneliti, (5) cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan, (6) memiliki dedikasi bergairah serta aktif dalam melaksanakan tugas, (7) berpikir fleksibel, (8) menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban lebih banyak, (9) kemampuan membuat analisis dan sintesis, (10) memiliki semangat bertanya dan meneliti, (11) memiliki daya abstraksi yang cukup baik (12) memiliki latar belakang membaca yang cukup luas. (2010:h.226).



Kreativitas menurut Semiawan yaitu terjadinya berkat serangkaian proses interaksi antara keunikan individu dengan berbagai pengalamannya, berbagai keterbukaan, toleransi untuk makna ganda, fleksibilitas terhadap keterbatasan konsep, memperoleh kepuasan atas evaluasinya sendiri tanpa tergantung orang lain, serta kemampuan untuk bergulir dengan berbagai macam ide dan konsep (2000:h.104-105).

Noor Rochman Hadjam dalam Guntur menyatakan bahwa kreativitas dalam pembelajaran merupakan bagian dari suatu sistem yang tidak terpisahkan dengan terdidik dan pendidik. Kreativitas tidak hanya membantu proses belajar mengajar dengan mencakup satu aspek dalam diri manusia, namun mencakup aspek-aspek lain yaitu kognitif, psikomotorik dan afektif. (2012:h.54).

Berdasarkan berbagai teori diatas dapat disintesis bahwa kreativitas widyaiswara adalah bentuk gagasan atau karya nyata yang berasal dari interaksi dengan lingkungannya dan rasa keingintahuan untuk menyelesaikan masalah. Indikator kreativitas widyaiswara yaitu 1) menciptakan ide gagasan baru 2) hasil interaksi antara individu dan lingkungan 3) hasrat rasa ingin tahu, 4) cara berfikir 5) penyelesaian masalah.

Budaya merupakan nilai-nilai kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama dan diikuti dan dihormati, di dalam sebuah organisasi kebiasaan ini akan menjadi budaya kerja sumber daya manusia dalam organisasi dan sering dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja dan secara tidak sadar setiap anggota organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Menurut Gibson mengemukakan bahwa "*Organizational culture is what the employees perceive and how this perceptions creates a pattern of beliefs, values and expectations*" yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dirasa oleh karyawan dan bagaimana perasaan itu membentuk nilai dan harapan. (2006:h.31)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. (Ismail

Nawawi Uha, 2013: h.5). Budaya organisasi adalah suatu ciri khas perilaku organisasi yang bersifat statis dan tidak dapat diintervensi oleh kekuatan manajemen atau sebaliknya sesuatu yang bersifat dinamis dan progresif yang dapat mempengaruhi manajemen (Sudaryono, 2014: h.37).

Menurut Wibowo budaya organisasi adalah suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values* dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu orang dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. *Core values* adalah nilai-nilai dominan yang diterima diseluruh organisasi, sedangkan pola perilaku adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. (Wibowo. 2013:379). Robin dalam Manahan Tampubolon menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi menjadi sistem penggabungan pengertian untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif,antisipasi resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif dalam melaksanakan tugas organisasi. (2012:h.228).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. (Ismail Nawawi Uha, 2013: h.5). Budaya organisasi adalah suatu ciri khas perilaku organisasi yang bersifat statis dan tidak dapat diintervensi oleh kekuatan manajemen atau sebaliknya sesuatu yang bersifat dinamis dan progresif yang dapat mempengaruhi manajemen (Sudaryono, 2014: h.37). Nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Nilai memuat pula elemen pertimbangan yang membuat ide-ide seseorang individu mengenai hal yang benar, baik atau diinginkan. Budaya yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan semangat dan antusias serta mampu mengubah produk menjadi bernilai tinggi.

Budaya organisasi menurut Sentot Imam Wahjono merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi. Karakteristik budaya organisasi adalah: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauhmana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko, 2) Perhatian kerincian, yaitu sejauhmana para karyawan diharapkan dapat memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian. 3) Orientasi pada hasil, yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada tehnik dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi pada manusia, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi pada tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim, bukan kepada orang-orang dalam organisasi.

Berdasarkan teori diatas budaya organisasi adalah nilai, norma sosial yang dibentuk berdasarkan kepercayaan dan keyakinan bersama serta dipatuhi dan dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi dalam berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi yaitu (1) Kebijakan (2) Falsafah (3) Berorientasi pada hasil (4) Berorientasi pada manusia (5) Berorientasi pada tim.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Sondang P.Siagian mengatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (2012: h.138).

Motivasi merupakan suatu energi dalam diri manusia yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu. Usman(2012: h.276) mengatakan motivasi merupakan proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Samsudin (2006:h.281). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut

Manullang (2006:h.165) motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dalam prespektif komtemporer, Menurut Schunk et al (2012:h.60) mengatakan bahwa motivasi melibatkan kognisi atau pemikiran, keyakinan, tujuan dan penggambaran diri yang dimiliki oleh individu. Motivasi merupakan sebuah fenomena kompleks yang tergantung pada sejumlah besar variabel personal, sosial dan kontekstual. (h.61). Motivasi sebagai suatu proses kompleks yang melibatkan sejumlah besar anteseden dan konsekuensi personal, sosial dan kontekstual yang memiliki hubungan resiprokal dengan berbagai konsekuensi terkait prestasi.

Shemerhon dalam Hamzah menyatakan motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik atau lebih efisien untuk menyelesaikan masalah atau menguasai tugas yang kompleks, oleh karena itu pilihan pekerjaan yang memiliki motivasi berprestasi meliputi: (1) tanggungjawab individu untuk hasil (2) tujuan yang menantang tetapi mungkin untuk dicapai (3) umpan balik pada hasil kerja. (2015:h.30).

Murray dalam Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi adalah melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi ide, mengatasi kendala serta mencapai standar yang tinggi.(2011: h.81)

Newstorm dan Davis dalam Usman menyebutkan ada empat pola motivasi, pola ini sebagai suatu sikap yang mempengaruhi cara seseorang memandang pekerjaan dan kehidupan yang mereka jalani. Empat pola motivasi yang sangat penting yaitu prestasi, afiliasi, kompetensi dan kekuasaan. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi tantangan untuk maju, berkembang, mendapatkan yang terbaik menuju pada kesempurnaan.(2012: h.279). Motivasi seseorang merupakan suatu proses atau suatu siklus. Siklus motivasi yaitu perhatian, ketertarikan, rangsangan dan tindakan. Siklus ini yang sangat mempengaruhi motivasi seseorang.

Herzberg dalam Usman menjelaskan teori dua faktor motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain

prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab, pertumbuhan dan perkembangan, sedangkan faktor ekstrinsik yaitu pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji/imbalance, keamanan dan kebijakan perusahaan.(2011: h.287). Motivasi berprestasi menurut Usman adalah dorongan dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.(2011: h.292)

Berdasarkan teori diatas dapat disintesis bahwa motivasi berprestasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan untuk kebutuhan keunggulan dari orang lain. Indikator motivasi berprestasi yaitu: (1) minat terhadap pekerjaan, (2) menyukai tantangan, (3) umpan balik terhadap pekerjaan, (4) tanggung jawab, (5) keinginan untuk unggul.

#### **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian yaitu memperoleh gambaran empirik hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas widyaiswara, hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas widyaiswara, hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kreativitas widyaiswara.

Tempat penelitian pada tiga Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) yang berada di wilayah Jabodetabek yaitu PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, PPPPTK Bahasa dan PPPPTK Penjas BK. Metode penelitian Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan studi korelasional yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi beprestasi, serta satu variabel terikat yaitu kreativitas widyaiswara.

Populasi dan Sampel yaitu widyaiswara di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata, PPPPK Bahasa dan PPPPTK Penjas BK sebanyak 124 orang widyaiswara. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan tehnik proposional random sampling. jumlah sampel penelitian sejumlah 95 orang widyaiswara, sedangkan untuk keperluan uji coba instrumen mengambil 25

orang widyaiswara dari populasi yang sama diluar sampel penelitian.

Tehnik pengumpulan data yaitu: 1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, 2) menyusun indikator dari setiap variabel penelitian, 3) menyusun kisi-kisi, 4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, 5) uji coba instrumen, 6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reabilitas.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kreativitas Widyaiswara. Kekuatan hubungan antara Budaya Sekolah dengan Kreativitas Widyaiswara dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi  $r_{y,1}$  sebesar 0,414 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kreativitas Widyaiswara sebesar 17,1% yang dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi  $r^2_{y,1}$  sebesar 0,171. Koefisien korelasi parsial Budaya Organisasi (dengan variabel Kreativitas Widyaiswara dikontrol) adalah sebesar 0,463 yang dinyatakan sangat signifikan. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 57,512 + 0,652 X_1$ , diprediksi bahwa setiap kenaikan satu unit skor Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan 0,652 unit skor Kreativitas Widyaiswara pada konstanta 57,512. Koefisien korelasi parsial Budaya Organisasi (dengan variabel Motivasi Berprestasi dikontrol) adalah sebesar 0,163 yang dinyatakan signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Widyaiswara. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y,2}$  sebesar 0,521 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kreativitas Widyaiswara sebesar 27,1% yang dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi  $r^2_{y,2}$  sebesar 0,271. Koefisien korelasi parsial Motivasi Berprestasi (dengan variabel Budaya Organisasi dikontrol) adalah sebesar 0,380 yang dinyatakan signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Pada pola hubungan antara variabel Motivasi Berprestasi dengan variabel Kreativitas Widyaiswara dinyatakan dengan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 52,485 + 0,604 X_2$ , diprediksi bahwa setiap kenaikan kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi akan menyebabkan kenaikan 0,604 unit skor Kreativitas Widyaiswara pada konstanta 52,48%. Terdapatnya hubungan yang positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Widyaiswara menunjukkan bahwa peran Motivasi Berprestasi akan sangat membantu tercapainya Kreativitas Widyaiswara.

Hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas widyaiswara. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,575 yang dinyatakan sangat signifikan setelah diuji dengan uji F. Kontribusi budaya sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kreativitas kerja guru secara bersama-sama 33% yang dinyatakan nilai koefisien determinasi  $r^2_{y,12}$  sebesar 0,331.

Pola hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan variabel kreativitas widyaiswara ditunjukkan dengan persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 18,936 + 0,412X_1 + 0,496X_2$  dengan koefisien regresi yang dinyatakan signifikan.

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kreativitas widyaiswara, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,414 dengan koefisien determinasi  $r^2_{y1} = 0,171$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 17,1% dalam meningkatkan kreativitas widyaiswara.

Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas widyaiswara, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,521 dengan koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 0,271$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 27,1% dalam meningkatkan kreativitas widyaiswara.

Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas widyaiswara, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{y,12}$  sebesar 0,575 dan koefisien determinasi  $r^2_{y,12} = 0,331$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kreativitas widyaiswara sebesar 33,1%.

Dari hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi berprestasi terhadap kreativitas widyaiswara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas widyaiswara dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan motivasi berprestasi.

### Implikasi

Widyaiswara dalam melaksanakan tugas mengajar disesuaikan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi seperti berorientasi pada hasil, setiap tugas dan tanggungjawab dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan sehingga pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan dapat dilakukan dengan kreatif dan sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh PPPPTK.

Memberikan peluang dan kepercayaan kepada widyaiswara untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga widyaiswara mampu mengembangkan potensi yang dimiliki untuk menciptakan ide-ide baru dalam mendidik, mengajar dan melatih serta pengembangan keprofesian dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan. PPPPTK secara cepat menerapkan kebijakan baru dalam mengambil keputusan dan memberikan informasi terhadap hasil keputusan sehingga widyaiswara dapat menjalankan kebijakan baru secara cepat dan baik.

PPPPTK secara cepat menerapkan kebijakan baru terkait dengan peningkatan layanan kediklatan, serta mengambil keputusan dan memberikan informasi terhadap hasil keputusan sehingga widyaiswara dapat menjalankan kebijakan baru secara cepat dan baik.

Adanya dukungan dan pelatihan di dalam negeri maupun di luar negeri yang diberikan oleh PPPPTK kepada widyaiswara sehingga mampu mengembangkan

kreativitas yang dimilikinya untuk implementasikan dalam kegiatan diklat kepada peserta diklat agar dalam terjadi proses pembelajaran yang lebih kreatif dan menarik.

Memberikan peluang yang lebih banyak kepada widyaiswara untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang keahliannya, melaksanakan tindakan pengembangan diri sesuai dengan tugas dan fungsinya, memfasilitasi kebutuhan sarana dan prasarana untuk pengembangan kreativitas dan kualitas pembeajaran diklat.

### Saran

Nilai dan norma budaya organisasi yang telah ditetapkan bersama dijalankan dengan baik, peranan pemimpin sangat penting untuk membuat seluruh sumberdaya yang dan dapat menjalankan budaya organisasi. Budaya organisasi yang sudah baik dipertahankan sedangkan budaya organisasi yang belum baik perlu ditingkatkan. Kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab, sebagai contoh peningkatan kompetensi widyaiswara melalui dukungan lembaga diharapkan dapat meningkatkan kreativitas.

Budaya kerjasama dalam tim dilakukan dalam proses persiapan, pelaksanaan, pengevaluasi serta pengembangan profesi widyaiswara, kerjasama diantara widyaiswara dengan berdiskusi dalam hal pembuatan perencanaan kegiatan diklat akan menghasilkan persiapan diklat yang lebih

baik, kolaborasi diantara widyaiswara yang berpengalaman dan yang belum berpengalaman akan membuat proses pembelajaran diklat lebih baik.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada widyaiswara yang memiliki prestasi yang baik berupa pelatihan peningkatan kompetensi yang berskala internasional dan memberikan bimbingan kepada widyaiswara apabila belum mampu melakukan kreativitas dalam kediklatan.

PPPPTK mengadakan pelatihan, seminar, workshop maupun diklat bagi widyaiswara yang berkaitan dengan peningkatan kreativitas dalam kediklatan sehingga mampu meningkatkan kreativitas widyaiswara.

Widyaiswara hendaknya berusaha mengembangkan kemampuannya sesuai dengan bidang keahliannya agar dapat menyesuaikan dengan perubahan atau perkembangan pengetahuan, informasi dan teknologi, selalu berusaha secara mandiri untuk meningkatkan kemampuannya berdasarkan hasrat keingintahuannya terhadap penyelesaian masalah yang terjadi, melakukan umpan balik terhadap setiap pekerjaannya, umpan balik dilakukan setelah kegiatan dilakukan dan menjadi laporan kegiatan diklat widyaiswara kepada pimpinan agar menjadi pertimbangan kebijakan untuk peningkatan kualitas kediklatan terutama untuk meningkatkan kreativitas kediklatan.

### REFERENSI

- Agus Efendi.2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*.Bandung: Alfabeta.
- Colquitt, Jason et all. 2009. *Organizational Behavior (Improving Performance and Communication in the workplace)*. USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Conny Semiawan, AS Munandar, S.C U Munandar. 2000. *Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah*, Jakarta: PT Gramedia.
- Gibson, L James et all. *Organizations*. 2006. USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Guntur Talajan. 2012. *Menumbuhkan Kreativitas &Presentasi Guru*.Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Hardhienata, S.2017. *The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management (SITOREM)* IOP Conference Series: Materials Science and Engineering.
- Hamzah B.Uno. 2015. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, Jhon et all. 2008. *Organizational Behavior and Management*. USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Martini Jamaris. 2012. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan*.Bogor: Ghalia

- Indonesia.
- Jerald Greenberg et all. 2008. *Behaviour In Organization*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hudaya Latuconsiana. 2014. *Pendidikan Kreatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Makmur dan Thahier. 2015. *Inovasi & Kreativitas Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Utami Munandar. 2004. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Pusat Perbukuan Depdiknas dan Rineka Cipta.
- Utami Munandar. 2005. *Mengembangkan bakat dan kreativitas anak sekolah*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yatim Riyanto. 2014. *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sadiman. AM. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT Grasindo Pusaka.
- Ridwan A. Sani. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhorn, R Jhon et all. 2010. *Organizational Behavior*. USA: Jhon Wiley & Sons, Inc
- Schunk, Dale et all. 2012. *Motivasi dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Indeks.
- Masana Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokus Media.
- Sondang Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Momon Sudarma. 2013. *Mengembangkan Keterampilan Berfikir Kreatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sufyan Ramadhi. 2012. *Bagaimana Mengembangkan kecerdasan*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Edy Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Manaham Tamubolon. 2012. *Perilaku Keorganisasian. Perspektif Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ismail Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamzah Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2014. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

## **SEJAUH MANA IMPLEMENTASI PROYEK PERUBAHAN DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III DAN IV DIMANFAATKAN?**

Nispiansyah

Widyaiswara Pusdiklat Pegawai Kemendikbud  
e-mail : nispiansyah@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Berdasarkan data-data yang diperoleh penulis melakukan analisis dan kajian literasi untuk mengetahui sejauh mana proyek perubahan yang direncanakan oleh alumni diklat tersebut dapat dimanfaatkan oleh organisasinya dengan cara mencermati aspek pendukung dalam inisiatif tindak lanjut proyek perubahan pada periode jangka menengah dan jangka panjang. Hasil yang diperoleh adalah terdapat 9 responden tidak berhasil mencapai target pencapaian jangka menengah dan 33 responden tidak berhasil memenuhi capaian target jangka panjang. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakberhasilan ini antara lain menumpuknya pekerjaan rutin sehari-hari yang menyita waktu sehingga tidak cukup waktu untuk melanjutkan proyek perubahan, tidak memiliki strategi untuk melakukan koordinasi kepada tim kerja- stake holder-pihak terkait lainnya agar tetap mendapat dukungan, menurunnya daya juang alumni untuk konsistensi penyelesaian proyek perubahan akibat harus menghadapi tantangan berikutnya seorang diri serta objek perubahan yang kurang menarik bagi kepentingan organisasi. Dengan kendala-kendala seperti itu maka Proyek Perubahan dari Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan Tingkat IV Tahun 2016 yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud mencapai tingkat kemanfaatan 55%.

**(Kata Kunci : Data Monitoring dan Evaluasi Tahun 2016, Target Jangka Menengah, Target Jangka Panjang, Manfaat Proyek Perubahan).**

### **ABSTRACT**

The Center of Personnel Training and Education of Educational and Culture Ministry had already release a result of monitoring and evaluation for 83 alumni of Leadership Training Level III and IV at 27 workplaces from June 23rd to July 1st 2016. Based from the data of this result, it analyzed and looked for literature to understand how far 'The Changing Project' what planned and implemented by alumni could be used in their organization. Through looking closely on supporting aspect of Changing project follow up in medium and long term it got 9 respondent not successful to achieve their medium term target and 33 respondent not successful to achieve their long term target. The elements of not successful factor are accumulate of routine work what makes no time to continue their Changing Project. They have no strategy to do coordination with their team-stake holder or related parties for keep maintaining support. Another factor is decreased fighting power of alumni to consistent complete their Change Project because he have to face this challenge by himself. Also the object of Change Project was not so attractive for their organisation anymore. With these obstacles the Change Project from Leadership Training Level III and IV Pusdiklat Pegawai Kemendikbud 2016 reach 55% level of benefit.

**(Key words : Monitoring and Evaluation Data 2016, Medium Term Target, Long Term Target, Benefits of Change Projects)**

### **PENDAHULUAN**

#### **LATAR BELAKANG**

Proyek Perubahan (PP) adalah sebuah inovasi yang direncanakan oleh seorang peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat III dan IV. Rancangan

inovasi ini berdasarkan kajian dan analisis organisasi dimana peserta bertugas dan ditujukan untuk mengadakan perbaikan terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja organisasi. Selain itu, secara individu dimaksudkan agar peserta Diklat

kepemimpinan ini menjadikan proses implementasi Proyek Perubahan sebagai sarana dan media untuk mengaplikasikan nilai-nilai 'Kepemimpinan' (*Leadership*) seperti integritas, etika jabatan, nasionalisme, sistem administrasi negara, kerja sama tim, koordinasi dan kolaborasi dengan semua pemangku kepentingan (stake holder) baik internal maupun eksternal agar PP tersebut dapat berjalan dengan baik.

Dengan pemahaman di atas tentu saja objek yang menjadi sasaran perubahan (untuk diperbaiki) merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh organisasi dapat direalisasikan peserta Diklat sebagai pemimpin proyek (project leader).

Realisasi inovasi sebagai proyek perubahan sudah dirancang melalui tahapan-tahapan (*milestones*) jangka pendek  $\pm$  2 bulan, jangka menengah 6 s.d 12 bulan dan jangka panjang lebih dari 12 bulan.

Hasil-hasil yang dicapai oleh para peserta diklat kepemimpinan ini pada tahapan jangka pendek seluruhnya dapat mencapai target sesuai dengan perencanaannya. Hal ini dibuktikan dari laporan monitoring dan evaluasi dampak diklat kepemimpinan tingkat III dan IV Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2016 terhadap 83 orang alumni diklat PIM III dan IV tahun 2015. Hasil monev tersebut memperlihatkan 83 alumni (100%) pada tahapan jangka pendek dapat menetapkan target dan mampu mencapainya. Ini berarti perbaikan terhadap kinerja organisasi sudah mulai dirasakan manfaatnya meskipun masih harus dilanjutkan pada tahapan-tahapan berikutnya yaitu jangka menengah dan jangka panjang.

Tetapi apa yang terjadi setelah periode jangka pendek?

Hanya 72 alumni (87%) yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan pada sasaran jangka menengah. Data ini memperlihatkan ada 11 alumni yang tidak dapat mencapai target jangka menengah dengan rincian 2 alumni (2%) sama sekali tidak menetapkan target jangka menengah dan 9 alumni (11%) tidak dapat mencapai target yang ditetapkan sampai waktu yang ditentukan.

Pada periode jangka panjang tercatat 46 alumni (55%) saja yang dapat menyelesaikan inovasi proyek perubahan dan mencapai target yang diharapkan. Selebihnya terdapat 4

alumni (5%) yang tidak menetapkan target jangka panjangnya dan 33 alumni (40%) yang menetapkan target jangka panjang tetapi tidak dapat mencapainya sampai waktu yang ditentukan.

Gambaran di atas adalah bagaimana sebuah gagasan inovatif yang diperkenalkan oleh seorang peserta diklat kepemimpinan tingkat III dan IV kepada organisasinya diakomodasi sebagai suatu solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi. Setelah dirancang bersama tim efektif dan dikerjakan bersama-sama pihak terkait sehingga menghasilkan manfaat bagi individu peserta diklat itu sendiri maupun bagi organisasinya.

Mengapa ada proyek perubahan yang tidak bisa diselesaikan sampai tuntas adalah pertanyaan mendasar yang perlu diketahui. Dengan jawaban atas pertanyaan itu kita dapat mengindikasikan seberapa besar hasil-hasil proyek perubahan dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja organisasi. Jika perubahan tersebut dipandang cukup signifikan terhadap perbaikan kinerja organisasi maka tentu saja proyek perubahan itu akan diupayakan semaksimal mungkin dapat diselesaikan sampai tuntas, untuk selanjutnya menjadi kegiatan rutin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

#### RUMUSAN MASALAH

Data-data dari laporan monitoring dan evaluasi dampak diklat kepemimpinan tingkat III dan IV Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2016 seperti diuraikan di atas menunjukkan terjadinya penurunan pencapaian target proyek perubahan yang dilaksanakan oleh para peserta diklat kepemimpinan tingkat III dan IV. Yaitu dari 83 alumni (100%) pada capaian target jangka pendek menurun hanya 72 alumni (87%) pada capaian target jangka menengah dan 46 alumni (55%) pada capaian target jangka panjang.

Berdasarkan catatan ini rumusan masalah yang diajukan adalah :

**Faktor-faktor apa yang menyebabkan terjadinya penurunan pencapaian target proyek perubahan setelah peserta diklat melanjutkan proyek perubahan tersebut di tempat tugasnya?**



## TUJUAN

Identifikasi terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya penurunan pencapaian target proyek perubahan bertujuan :

1. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh alumni diklat pada waktu melanjutkan proyek perubahannya dalam periode jangka menengah dan jangka panjang.
2. Mengetahui faktor-faktor pendukung yang dapat digunakan oleh alumni diklat untuk melanjutkan proyek perubahannya sampai mencapai target jangka menengah dan jangka panjang.

## KAJIAN LITERATUR

Proyek perubahan adalah sebuah inovasi yang ditawarkan oleh peserta diklat kepemimpinan tingkat III dan IV kepada pimpinan organisasi di tempat tugasnya. Inovasi ini akan diterapkan pada organisasi tersebut yang dipimpin oleh peserta diklat itu sendiri. Penyelesaian proyek perubahan sudah ditentukan dalam periode jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Periode jangka pendek sudah diselesaikan pada waktu peserta masih mengikuti program diklat yang diselenggarakan oleh penyelenggara diklat (dalam mata diklat Laboratorium Kepemimpinan selama  $\pm$  60 hari).

Kemampuan dalam memimpin bawahannya adalah manfaat dari kompetensi yang ingin ditingkatkan pada diri seorang alumni diklat kepemimpinan setelah melalui proyek perubahan jangka pendek. Kompetensi tersebut diharapkan dapat diperlihatkan pada tahap berikutnya karena alumni harus menyelesaikan proyek perubahannya melalui 'daya juang' dan 'strategi' nya sendiri. Inilah medan pembelajaran yang sesungguhnya untuk membudayakan agenda-agenda integritas, nasionalisme, sistem administrasi NKRI, etika publik, koordinasi dan kolaborasi, komunikasi efektif, menjaga kerja sama, dan seterusnya agar sampai kepada hasil (output) sasaran jangka menengah dan jangka panjang yang diberi waktu antara 6 sampai 12 bulan setelah tahapan jangka pendek selesai.

Dalam kurun waktu itulah menurut catatan laporan di atas terjadi perbedaan capaian antar alumni. Ada yang mencapai seluruh sasaran yang direncanakan, ada yang hanya mencapai

sasaran jangka menengah, bahkan ada yang berhenti sampai capaian jangka pendek saja.

Hal ini menunjukkan bahwa produk akhir proyek perubahan yang disebut inovasi itu adalah hasil yang membutuhkan perjuangan dan strategi dari alumni sehingga menggerakkan organisasi menuju suatu model dan prosedur standar dalam rutinitas kegiatan operasional.

Apa yang membedakan daya juang dan strategi seseorang untuk menyelesaikan rencana-rencananya?

Untuk mengetahui bagaimana seorang pemimpin yang berhasil, Kompasiana (<https://www.kompasiana.cc>) mengutip buku yang berjudul 'Leadership Challenge' oleh James M. Kouzes dan Barry Z menuliskan antara lain 'The leadership Challenge is about how leaders mobilize others to want to get extraordinary things done in an organization. Its about the practice leaders use to transform values into actions, visions into realities, obstacles into innovation, separates into solidarity, and risks into rewards. It's about leadership that creates the climate in which people turn challenging opportunities into remarkable successes'.

Kouzes dan Posner juga telah membuat catatan best practice yang menyebutkan 5 poin penting praktik kepemimpinan yaitu :

1. Mencontohkan karyanya.
2. Menantang proses.  
Mengambil inisiatif untuk menyelamatkan perjalanan organisasi.
3. Menginspirasi visi bersama.
4. Memungkinkan orang lain bertindak.
5. Menyemangati jiwa.  
Mengobarkan optimisme di dada para bawahan.

Dengan konsep inilah para alumni diklat kepemimpinan dapat mengasah kemampuan leadershipnya pada periode proyek perubahan jangka menengah dan jangka panjang. Sehingga manfaat proyek perubahan tersebut dapat terbukti seperti uraian James M. Kouzes dan Barry Z yakni mampu mentransformasikan nilai-nilai ke dalam aktivitasnya, mampu mengawal visi ke dalam realita, mampu mengubah hambatan ke dalam inovasi, mampu meleburkan sekat-sekat ke dalam satu keutuhan, dan mampu melewati risiko ke dalam keberhasilan serta membangun suasana yang membuat banyak

orang mau membalikkan tantangan menjadi kesuksesan luar biasa.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam <https://kbbi.web.id/strategi> mendefinisikan salah satu arti strategi sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.

Selanjutnya Wikipedia (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/strategi>)

menjelaskan strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional. Efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Untuk dapat melanjutkan proyek perubahan pada periode jangka menengah dan jangka panjang, para alumni diklat kepemimpinan memerlukan strategi. Strategi ini digunakan untuk melakukan koordinasi kepada pihak-pihak terkait atau stake holder agar mereka tetap mendukung penyelesaian tema yang diajukan. Dengan strategi ini pula dapat diidentifikasi bagaimana memaksimalkan faktor-faktor pendukung secara efisien dan efektif mencapai sasaran yang diinginkan.

Kedua unsur di atas (daya juang dan strategi) adalah indikator utama untuk mengukur apakah alumni diklat kepemimpinan dapat melanjutkan proyek perubahannya pada tahapan jangka menengah dan jangka panjang secara konsisten serta dapat mengindikasikan apakah proyek perubahan tersebut bermanfaat untuk dirinya sendiri, untuk organisasinya atau tidak bermanfaat sama sekali.

## PEMBAHASAN

Laporan monitoring dan evaluasi Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV Tahun 2016 oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud menyatakan, dari 83 alumni yang menjadi responden memperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tahapan (*milestone*) jangka pendek.
  - a. Tidak memiliki target capaian *milestone* jangka pendek sebanyak 0% (0 responden).

- b. Menetapkan target capaian *milestone* jangka pendek dan berhasil memenuhi target sebanyak 100% (83 responden).
  - c. Menetapkan target capaian *milestone* jangka pendek, namun belum berhasil memenuhi target sebanyak 0% (0 responden).
2. Pelaksanaan tahapan (*milestone*) jangka menengah.
  - a. Tidak memiliki target capaian *milestone* jangka menengah sebanyak 2% (2 responden).
  - b. Menetapkan target capaian *milestone* jangka menengah dan berhasil memenuhi target sebanyak 87% (72 responden).
  - c. Menetapkan target capaian *milestone* jangka menengah, namun belum berhasil memenuhi target sebanyak 11% (9 responden).
3. Pelaksanaan tahapan (*milestone*) jangka panjang.
  - a. Tidak memiliki target capaian *milestone* jangka panjang sebanyak 5% (4 responden).
  - b. Menetapkan target capaian *milestone* jangka panjang dan berhasil memenuhi target sebanyak 55% (46 responden).
  - c. Menetapkan target capaian *milestone* jangka panjang, namun belum berhasil memenuhi target sebanyak 40% (33 responden).

Pada pencapaian target jangka pendek semua alumni berhasil memenuhi target yang sudah ditetapkan. 9 alumni tidak berhasil memenuhi target Jangka menengah. 33 alumni tidak berhasil memenuhi target jangka panjang. 2 alumni menghentikan proyek perubahannya sampai tahapan jangka pendek saja dan 4 alumni menghentikan proyek perubahannya sampai tahapan jangka menengah.

Jika target jangka panjang sudah ditetapkan, itu berarti proyek perubahan tersebut akan tuntas pada saat target mampu diselesaikan dan menjawab tuntutan kuantitatif dan kualitatif sesuai waktu yang direncanakan. Dari 83 alumni sebagai responden instrumen monitoring dan evaluasi diklat kepemimpinan tingkat III dan IV Pusdiklat Pegawai Kemendikbud tahun 2016, terdapat 48 alumni tidak mencapai target jangka panjang (lebih

dari 50%). Angka ini menimbulkan pertanyaan terhadap manfaat proyek perubahan tersebut terhadap organisasi. Bagaimana mengidentifikasi pertanyaan di atas? Mari kita lihat apa yang menjadi kendala

para alumni pada waktu melanjutkan proyek perubahan mereka di organisasinya masing-masing.

No	Jenis kendala	f	%
1	Mutasi/promosi	9	10,84%
2	Kurang dukungan dana atau sumber daya lainnya	17	20,48%
3	Kurang dukungan mentor	1	1,20%
4	Kurang dukungan dari anggota lain	3	3,61%
5	Tugas rutin	48	57,83%
6	Mutasi/promosi + kurang dukungan dana	1	1,20%
7	Mutasi/promosi + tugas rutin	1	1,20%
8	Kurang dukungan dana + tugas rutin	1	1,20%
9	Seluruh jenis kendala	2	2,40%
JUMLAH		83	100%

Kendala terbesar yang dialami oleh para alumni dalam melanjutkan proyek perubahannya adalah ketika kembali ke tempat tugasnya setelah mengikuti diklat kepemimpinan, mereka disibukkan oleh begitu banyaknya tugas-tugas rutin yang harus diselesaikan setiap hari.

Disinilah pentingnya komitmen seorang pemimpin apabila telah merencanakan dan memulai sesuatu pekerjaan yang bernilai positif untuk perbaikan kinerja organisasi tetap konsisten untuk menyelesaikannya sampai berhasil guna. Seperti teori kepemimpinan Kouzes dan Barry Z, kendala melanjutkan pencapaian target proyek perubahan yang disebabkan oleh adanya tugas-tugas rutin harus bisa di atasi dengan strategi dan daya juang sebagai pemimpin. Kegagalan mengatasi kendala-kendala di atas sebenarnya menunjukkan pemimpin proyek perubahan tidak memiliki strategi yang tepat untuk memaksimalkan koordinasi tim kerja,

memanfaatkan faktor-faktor pendukung atau menyesuaikan waktu dan keadaan. Disamping itu daya juang yang menurun akibat tuntutan penyelesaian proyek perubahan tidak lagi mendatangkan tekanan yang besar (tergantung atas inisiatif alumni sendiri) sehingga semangat untuk menampilkan 'karyanya' tidak ada dorongan, apalagi proses yang harus dilalui untuk menyelesaikan target tersebut tidak sejalan dengan aktivitas tugas-tugas rutin. Pada pelaksanaan kegiatan tahapan jangka menengah dan jangka panjang diperlukan kemampuan untuk membuat orang lain ikut bertindak karena terinspirasi oleh target yang akan diwujudkan. Kemampuan ini termasuk faktor daya juang yang mempengaruhi beberapa alumni tidak mampu mencapai target jangka menengah dan jangka panjangnya. Padahal dalam laporan monitoring dan evaluasi disebutkan oleh responden beberapa faktor pendukung seperti tabel di bawah ini :

NO	FAKTOR PENDUKUNG	f	%
1	Dukungan mentor/pimpinan	31	37%
2	Dukungan stake holder	5	6%
3	Dukungan anggota tim	9	11%
4	Dukungan sarana dan prasarana	5	6%
5	Proyek perubahan dijadikan kegiatan rutin	22	27%
6	Dukungan mentor + Proyek perubahan dijadikan kegiatan rutin	1	1%
7	Dukungan stake holder + dukungan anggota tim	1	1%
8	Dukungan sarana prasarana + proyek perubahan dijadikan kegiatan rutin	1	1%
9	Dukungan mentor + dukungan stake holder + dukungan anggota tim + dukungan sarana prasarana	5	6%

10	Dukungan mentor + dukungan stake holder + dukungan anggota tim + dukungan sarana prasarana + dukungan proyek perubahan dijadikan kegiatan rutin	3	4%
Jumlah		83	100%

Mencermati hasil ini sebenarnya faktor pendukung no. 9 dan no. 10 sebanyak 8 alumni (10%), tidak menemui banyak kesulitan dalam mencapai target jangka menengah dan jangka panjang karena didukung oleh semua faktor yang dibutuhkan. Selebihnya memerlukan strategi dan konsistensi daya juang untuk memberhasilkan pekerjaan mencapai target jangka menengah dan jangka panjang yang sudah direncanakan. 31 alumni (37%) harus menggalang kembali dukungan stake holder, dukungan anggota tim, dukungan sarana prasarana dan mengatur cara agar proyek perubahan tersebut dapat dijadikan kegiatan rutin. Demikian pula halnya dengan para alumni yang lain yang baru didukung oleh satu faktor saja sehingga harus bekerja keras untuk membangun kembali dukungan yang dibutuhkan dengan koordinasi dan kerja sama untuk tujuan yang sama.

Dengan demikian dapat dikatakan apabila indikasi manfaat proyek perubahan bagi organisasi diletakkan pada ukuran tuntasnya pencapaian target sampai pada tahapan jangka panjang dan didukung oleh semua faktor dan sumber daya organisasi maka hasil ini menunjukkan 46 alumni (55%) dapat memberikan manfaat kepada organisasinya dengan catatan 5 alumni (6%) didukung oleh mentor/pimpinan, stake holder, anggota tim dan sarana prasarana, 3 alumni (4%) didukung oleh mentor/pimpinan, stake holder, anggota tim, sarana prasarana dan proyek perubahan dijadikan kegiatan rutin. Sedangkan alumni yang lain (45%) menyelesaikan target jangka panjangnya melalui strategi dan pendekatan individual untuk memperoleh dukungan-dukungan yang dibutuhkan karena hanya didukung oleh satu atau dua faktor pendukung saja.

Pada kenyataan ini, kita dapat memandang lebih jauh apa yang menyebabkan sekian banyak alumni dan organisasinya belum memanfaatkan proyek perubahan yang diajukan. Apakah karena alumni yang tidak mencapai target itu tidak berhasil meyakinkan organisasinya untuk merealisasikan tindak lanjut proyek perubahan? Atau organisasinya

sendiri yang menganggap bahwa inovasi proyek perubahan yang dibawa oleh alumni diklat bukan merupakan prioritas bagi unjuk kerja organisasi, sehingga dukungan yang diberikan minim? Bagaimanapun hal ini harus dicermati untuk :

1. Memperbaiki kualitas proyek perubahan.
2. Keseriusan mentor menangkap ide inovasi dan mengarahkannya.
3. Ketepatan metode bimbingan coach, serta
4. Yang paling utama adalah kemampuan peserta dalam membidik sasaran, menggerakkan tim, melakukan koordinasi dan kolaborasi.

#### KESIMPULAN

1. Semua peserta Diklat PIM Tingkat III dan Tingkat IV Tahun 2016 Pusdiklat Pegawai Kemendikbud yang menjadi sampel dari kegiatan monitoring dan evaluasi ini dapat mencapai target Proyek Perubahan Jangka Pendek (periode proses pelatihan di Kampus Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, Sawangan).
2. Dari 83 alumni Diklat PIM Tingkat III dan IV Tahun 2016 yang menjadi responden, terdapat 9 responden tidak berhasil memenuhi target Proyek Perubahan Jangka Menengah (setelah  $\pm$  6 bulan alumni kembali bertugas di tempat tugasnya).
3. Dari 83 alumni Diklat PIM Tingkat III dan IV Tahun 2016 yang menjadi responden, terdapat 33 responden tidak berhasil memenuhi target Proyek Perubahan Jangka Panjang (setelah  $\pm$  12 bulan alumni kembali bertugas di tempat tugasnya).
4. Pemanfaatan Proyek Perubahan berdasarkan hasil ini baru mencapai 55% dibuktikan dengan diterimanya tindak lanjut penyelesaian sampai target jangka panjang tercapai.

#### SARAN.

1. Materi Koordinasi dan Jejaring Kerja pada Pelatihan Kepemimpinan ini perlu diperkuat lagi dengan memperbanyak latihan dan praktek nyata. Hal ini perlu

- ditambahkan ke dalam kurikulum dan struktur program Diklat kepemimpinan Tingkat III dan IV Lembaga Administrasi Negara.
2. Pimpinan Organisasi para alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV agar memberi perhatian lebih serius kepada tindak lanjut proyek perubahan yang telah dimulai sehingga dapat diselesaikan sampai mencapai hasil tahapan jangka panjang.
  3. Komunikasi antar alumni dan Pusdiklat perlu terus dibangun agar dapat saling memotivasi dan saling membantu mendapatkan solusi terbaik.
  4. Pusdiklat Pegawai Kemendikbud sebagai Penyelenggara Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV dapat memberikan penghargaan kepada 'proses dan produk' Proyek Perubahan yang 'terbaik dan dapat menyelesaikan sampai target jangka panjang' sebagai bentuk kompetisi antar alumni.

### DAFTAR PUSTAKA

- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud, 2016, *Laporan Monitoring dan Evaluasi Dampak Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV*, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, Jakarta.
- <https://www.kompasiana.cc> dari James M. Kouzes dan Barry Z, *Leadership Challenge*'. Jakarta.
- <https://kbbi.web.id.strategi> dari KBBI, *Defenisi Strategi*, Jakarta.
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/strategi>, dari Wikipedia, *Defenisi Strategi*, Jakarta

## STUDI DESKRIPTIF PENILAIAN DIRI PESERTA DIKLAT DALAM MENGAKTUALISASIKAN NILAI-NILAI DASAR PNS DI INSTANSI

Suyono

[suyono200@ymail.com](mailto:suyono200@ymail.com)

Widyaiswara Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

### ABSTRAK

Penelitian ini didasari data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan studi dokumentasi sebagai teknik pengambilan data; yang melibatkan 118 mentor peserta diklat prajabatan angkatan 3, 4, dan 13 tahun 2016; dan peserta diklat berjumlah 118 dari berbagai instansi di Kemendikbud sebagai subjek dan responden untuk penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS di instansi dengan baik. Adapun rekomendasi yang diajukan dari hasil penelitian ini adalah, Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru dapat diteruskan dengan memperhatikan beberapa hal, diantaranya: (1) sarana dan prasarana diklat ditingkatkan, (2) pengelolaan pembelajaran perlu ditingkatkan, (3) model-model pembelajaran diklat perlu ditingkatkan, dan (4) peran *coach*, penyelenggara, dan mentor dalam memantau peserta diklat perlu ditingkatkan.

**Kata Kunci:** deskriptif, aktualisasi, nilai-nilai dasar profesi PNS

### ABSTRACT

*This study relies on quantitative data which are obtained through questionnaires and documentation study as data collection techniques. It involves 118 participants mentor training Prajabatan forces 3, 4, and 13 in 2016; and 118 training participants from various institutions in Kemendikbud –as the subject and the respondents for this study. The recommendations made on the results of this study are, New Concept of Diklat Prajabatan Group III could be forwarded by taking into account several things, particularly: (1) facilities and infrastructure of training need to be improved, (2) management of learning needs to be increased, (3) learning models of training needs to be improved, and (4) the roles of coach, organizer, and mentor in monitoring the training participants needs to be improved.*

**Keywords:** *description, actualization, the primary values of the profession of PNS*

### PENDAHULUAN

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

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat hal yang menjadi perhatian pada penulisan ini adalah bagaimana seorang PNS sebagai abdi masyarakat dan abdi Negara mampu memiliki mental yang baik sesuai dengan nilai-nilai dasar Profesi PNS. 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), yang merupakan salah satu bentuk dalam menerapkan revolusi mental pada instansi pemerintah. Melalui nilai-nilai dasar ANEKA, terdorong melakukan penelitian untuk membuktikan apakah PNS dalam hal ini peserta Diklat Prajabatan Golongan III mampu memberikan kemampuan memahami, merancang dan mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS pada instansi.

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III Pola Baru merupakan faktor penting dalam mempersiapkan dan pembentukan pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan/Perilaku (psikomotorik) Profesi PNS sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat. Namun dalam perjalanan pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan tersebut belum pernah diukur

beserta pembuktian sinkronisasinya pada diri peserta diklat, karena itu belum dapat dikatakan efektivitas dari pelaksanaan diklat prajabatan Golongan III Pola Baru tersebut. Lingkup masalah penelitian ini adalah Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3, 4, dan 13 tahun anggaran 2016 di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan fokus tersebut, maka secara operasional masalah dan tujuan penelitian ini dirumuskan: “Bagaimana capaian aktualisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS diklat prajabatan golongan III pola baru di instansi dan peran mentor dalam pencapaian tersebut”?

## KAJIAN PUSTAKA

Spranger (Ali, 2010) nilai adalah suatu tatanan yang dijadikan panduan oleh individu untuk menimbang dan memilih alternatif keputusan dalam situasi sosial tertentu. Dalam pandangan Spranger, kepribadian manusia terbentuk dan berakar pada tatanan nilai-nilai kesejarahan. Meskipun menempatkan konteks sosial sebagai dimensi nilai dalam kepribadian manusia, namun Spranger mengakui akan kekuatan individual yang dikenal dengan istilah roh subjektif. Sementara itu, kekuatan nilai-nilai kebudayaan merupakan roh objektif, kekuatan individual atau roh subjektif didudukkan dalam posisi primer karena nilai-nilai kebudayaan hanya akan berkembang dan bertahan apabila didukung dan dihayati oleh individu.

Menurut **Horrocks** (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. Nilai ialah standar konseptual yang relatif stabil, dimana secara eksplisit maupun implisit membimbing individu dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai serta aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan psikologi.

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. Menurut Spranger (Ali, 2010) nilai mempunyai beberapa macam yaitu: (1) Nilai keilmuan (2) Nilai agama. (3) Nilai ekonomi (4) Nilai Seni (5) Nilai Solidaritas, dan (6) Nilai Kuasa.

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

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Amanah seorang PNS adalah menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Nilai-nilai publik tersebut antara lain adalah: (1) Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan, antara kepentingan publik dengan kepentingan sektor, kelompok, dan pribadi; (2) memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindari dan mencegah keterlibatan PNS dalam politik praktis; (3) memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik; dan (4) menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan.

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku PNS yang menjadi kebiasaan (*“how things are done around here”*) dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku. Seperti misalnya keberadaan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,

belum sepenuhnya dipahami atau bahkan dibaca oleh setiap CPNS atau pun PNS.

### **Nasionalisme**

Makna nasionalisme secara politis merupakan manifestasi kesadaran nasional yang mengandung cita-cita dan pendorong bagi suatu bangsa, baik untuk merebut kemerdekaan atau mengenyahkan penjajahan maupun sebagai pendorong untuk membangun dirinya maupun lingkungan masyarakat, bangsa dan negaranya.

Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia: (1) menempatkan persatuan – kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan; (2) menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; (3) bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; (4) mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa; dan (5) menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia dan mengembangkan sikap tenggang rasa.

### **Etika Publik**

Menurut Azyumardi Azra (2012), etika juga dipandang sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma luhur. Dengan pengertian ini menurut Azyumardi Azra, etika tumpang tindih dengan moralitas dan/atau akhlak dan/atau *social decorum* (kepantasan sosial) yaitu seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku manusia yang bisa diterima masyarakat, bangsa dan negara secara keseluruhan. Dalam konteks Indonesia, menurut Azyumardi Azra, nilai-nilai etika sebenarnya tidak hanya terkandung dalam ajaran agama dan ketentuan hukum, tetapi juga dalam *social decorum* berupa adat istiadat dan nilai luhur sosial budaya termasuk nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ajaran Pancasila.

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.

### **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 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**

Setiap PNS dilarang melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam atau di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara (pasal 4 ayat 6 PP No.53 tahun 2010). Dewasa ini gerakan anti korupsi sudah sangat gencar digalakkan, oleh organisasi masyarakat, mahasiswa, penegak hukum dan semua pihak yang menginginkan Negara ini bebas dari korupsi. Dalam definisi Bank Dunia, korupsi adalah penyalahgunaan kekuasaan untuk kepentingan sendiri yang tidak saja berlaku di lembaga-lembaga Negara, tetapi juga swasta (Prasetyo, 2013:27).

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 realita kehidupan, (6) memiliki kemampuan untuk menahan diri sehingga mampu mengendalikan diri, dan (7) bersosialisasi dan bekerja sama dengan orang yang potensial untuk membangun kebaikan dan mutu kehidupan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian Evaluatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi berupa nilai tes pemahaman, rancangan aktualisasi diklat prajabatan golongan III angkatan 3, 4, dan 13 tahun 2016. Pengumpulan data yang lain adalah menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu para mentor peserta dari ketiga angkatan tersebut yang berjumlah 118 responden. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data kuantitatif. Data diperoleh secara langsung dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner terkait dengan pendidikan dan pelatihan, pemahaman, dan aktualisasi nilai dasar yang ada pada mata diklat akuntabilitas, nasionalisme, etika

publik, komitmen mutu, dan anti korupsi (ANEKA) dengan penilaian kualitatif. Adapun kualifikasi penilaian peserta diklat mengacu pada Peraturan Kepala LAN RI Nomor 15 tahun 2015 tentang Pedoman Diklat Pracabatan CPNS Golongan III, sebagai berikut: Sangat Memuaskan (skor >90,0 – 100); Memuaskan (skor >80,0 – 90,0); Cukup Memuaskan (skor >70,0 – 80,0); Kurang Memuaskan (skor >60,0 – 70,0); Tidak Memuaskan (skor <60,0)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penilaian Capaian Aktualisasi merupakan penilaian yang dilakukan oleh mentor terhadap aktualisasi nilai-nilai dasar Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) saat peserta melaksanakan tugas di instansi. Adapun secara keseluruhan hasil penilaian Capaian Aktualisasi diuraikan pada bagian berikut ini.

**1. Diklat Prajabatan CPNS Golongan III Angkatan 3 Tahun 2016**

Data Penilaian Diri oleh Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3 tahun 2016 terdiri atas penilaian diri peserta tentang aktualisasi nilai pada materi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi (ANEKA).

Tabel 1.1. AKUNTABILITAS (Angkatan 3 tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Melaksanakan tugas penuh tanggung jawab	-	-	1	35	4	40
2	Menunjukkan perilaku jujur	-	-	4	27	9	40
3	Menunjukkan target yang jelas dalam bertugas	-	1	11	24	4	40
4	Bersikap netral dalam melaksanakan tugas	-	-	3	32	5	40
5	Mendahulukan kepentingan public	-	-	8	25	7	40
6	Bersikap adil dalam meleksanakan tugas	-	-	6	32	2	40
7	Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas	-	-	6	27	7	40
8	Konsisten dalam ucapan dan tindakan	-	1	6	30	3	40
	Jumlah Indikator		2	45	232	41	320
	Persentase		0,63	14,06	72,5	12,81	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat dua orang yang mengisi kurang yaitu pada

indikator menunjukkan target yang jelas dalam bertugas, dan konsisten dalam ucapan dan tindakan. Secara keseluruhan penilaian

diri Angkatan 3 tahun 2016 untuk aktualisasi akuntabilitas adalah 0,63% memperoleh kategori kurang, 14,06% kategori cukup baik,

72,5% kategori baik, dan 12,81% kategori baik sekali.

Tabel 1.2. NASIONALISME (Angkatan 3 tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Menjalankan ibadah sesuai agama/ keyakinan	-	4	-	23	13	40
2	Melaksanakan tugas dengan amanah	-	-	1	34	5	40
3	Memiliki sikap toleran	-	-	3	23	14	40
4	Tenggang rasa dalam menjalankan tugas	-	-	2	33	5	40
5	Persamaan derajat dengan sesama	-	-	3	28	9	40
6	Rela berkorban	-	1	12	25	2	40
7	Gotong royong	-	-	5	29	6	40
8	Mengutamakan kepentingan publik	-	-	4	29	7	40
9	Menghargai pendapat	-	-	6	28	6	40
10	Musyawaharah mufakat	-	-	3	31	6	40
11	Tolong menolong	-	-	3	28	9	40
	Jumlah Indikator		5	42	311	82	440
	Persentase		1,14	9,55	70,68	18,64	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat 5 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator rela berkorban (1 peserta), dan indikator menjalankan ibadah sesuai agama/ keyakinan (4 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri

Angkatan 3 tahun 2016 untuk aktualisasi Nasionalisme adalah 1,14% memperoleh kategori kurang, 9,55% kategori cukup baik, 70,68% kategori baik, dan 18,64% kategori baik sekali.

Tabel 1.3. ETIKA PUBLIK (Angkatan 3 tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Sopan dalam bertindak	-	2	5	24	9	40
2	Berintegritas tinggi	-	-	11	23	6	40
3	Taat pada peraturan perundang-undangan	-	-	14	22	4	40
4	Cermat dalam menjalankan tugas	-	1	16	21	2	40
5	Disiplin dalam melaksanakan tugas	-	1	11	23	5	40
6	Hormat menghormati	-	-	2	30	8	40
7	Mampu bekerja sama	-	-	6	26	8	40
	Jumlah Indikator		4	65	169	42	280
	Persentase		1,43	23,21	60,36	15	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas penilaian diri peserta terdapat 4 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Sopan dalam bertindak (2 peserta), indikator Cermat dalam menjalankan tugas (1 peserta), dan indikator Disiplin dalam melaksanakan tugas (1 peserta). Secara

keseluruhan penilaian diri peserta Angkatan 3 tahun 2016 aktualisasi Etika Publik adalah 1,43% kategori kurang, 23,21% kategori cukup baik, 60,36% kategori baik, dan 15% kategori baik sekali.

Tabel 1.4. KOMITMEN MUTU (Angkatan 3 tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Efektif dalam melaksanakan tugas	-	1	9	27	3	40
2	Bijaksana dalam bertindak	-	2	16	19	3	40
3	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	-	1	15	20	4	40

4	Efisien dalam melaksanakan tugas	-	1	12	24	3	40
5	Mempunyai gagasan yang kreatif dan inovatif	-	1	17	17	5	40
6	Berorientasi pada mutu pekerjaan	-	-	5	27	8	40
	Jumlah Indikator	-	6	74	134	26	240
	Persentase	-	2,5	30,83	55,83	10,83	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas penilaian diri peserta terdapat 6 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Efektif dalam melaksanakan tugas (1 peserta), indikator Bijaksana dalam bertindak (2 peserta), dan indikator Tepat waktu dalam melaksanakan tugas (1 peserta), indikator Efisien dalam melaksanakan tugas (1 peserta), dan indikator

Mempunyai gagasan yang kreatif dan inovatif (1 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 3 tahun 2016 untuk aktualisasi Komitmen Mutu adalah 2,5% kategori kurang, 30,83% kategori cukup baik, 55,83% kategori baik, dan 10,83% kategori baik sekali.

Tabel 1.5. ANTI KORUPSI (Angkatan 3 tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Jujur	-	-	3	27	10	40
2	Disiplin	-	1	10	23	6	40
3	Tanggung jawab	-	1	2	30	7	40
4	Kerja keras	-	-	9	28	3	40
5	Sederhana	-	-	7	27	6	40
6	Peduli	-	1	3	30	6	40
7	Berani	-	1	13	20	6	40
8	Tidak korupsi	-	-	2	22	16	40
	Jumlah Indikator		4	49	207	60	320
	Persentase		1,25	15,31	64,68	18,75	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat 4 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Disiplin (1 peserta), indikator Tanggung jawab (1 peserta), indikator Peduli (1 peserta), dan indikator Berani (1 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri peserta Angkatan 3 tahun 2016 untuk aktualisasi Anti Korupsi

adalah 1,25% kategori kurang, 15,31% kategori cukup baik, 64,68% kategori baik, dan 18,75% kategori baik sekali.

Adapun secara keseluruhan data penilaian diri peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS Angkatan 3 tahun 2016 diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.6. Rekapitulasi Penilaian Diri Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 3 tahun 2016

NO	Capaian Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar PNS	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Akuntabilitas	-	0,63	14,06	72,5	12,81	100%
2	Nasionalisme	-	1,14	9,55	70,68	18,64	100%
3	Etika Publik	-	1,43	23,21	60,36	15	100%
4	Komitmen Mutu	-	2,5	33,33	55,83	10,83	100%
5	Anti Korupsi	-	1,25	15,31	64,68	18,75	100%
	Jumlah Indikator	-	<b>21</b>	<b>275</b>	<b>1053</b>	<b>251</b>	<b>1600</b>
	Persentase	-	1,3	17,18	65,81	15,68	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Uraian pada tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian diri peserta diklat prajabatan golongan III angkatan 3 tahun 2016 kategori kurang (1,3%), kategori Cukup Baik (17,18),

katagori baik (memuaskan) sebesar 65,81% dan kategori baik sekali (sangat memuaskan) sebesar 15,68%.

## 2. Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 4 Tahun 2016

Data Penilaian Diri Sendiri Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 4 tahun 2016 terdiri atas penilaian diri peserta tentang

aktualisasi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi (ANEKA).

Tabel 2.1. AKUNTABILITAS (Angkatan 4 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Melaksanakan tugas penuh tanggung jawab	-	-	6	27	7	40
2	Menunjukkan perilaku jujur	-	-	1	30	9	40
3	Menunjukkan target yang jelas dalam bertugas	-	-	17	17	6	40
4	Bersikap netral dalam melaksanakan tugas	-	-	7	24	9	40
5	Mendahulukan kepentingan publik	-	-	8	25	7	40
6	Bersikap adil dalam meleksanakan tugas	-	-	12	26	2	40
7	Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas	-	-	9	25	6	40
8	Konsisten dalam ucapan dan tindakan	-	-	15	23	2	40
	Jumlah Indikator			75	197	48	320
	Persentase			23,44	61,56	15	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta berkisar pada tingkatan cukup baik, baik, dan baik sekali. Secara keseluruhan penilaian diri peserta

diklat Angkatan 4 2016 untuk aktualisasi akuntabilitas adalah: 23,44% kategori cukup baik, 61,56% kategori baik, dan 15% kategori baik sekali.

Tabel 2.2. NASIONALISME (Angkatan 4 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Menjalankan ibadah sesuai agama/keyakinan	-	-	1	24	15	40
2	Melaksanakan tugas dengan amanah	-	-	7	24	9	40
3	Memiliki sikap toleran	-	-		27	13	40
4	Tenggang rasa dalam menjalankan tugas	-	-	6	28	6	40
5	Persamaan derajat dengan sesama	-	-	1	29	10	40
6	Rela berkorban	-	-	17	21	2	40
7	Gotong royong	-	-	3	31	6	40
8	Mengutamakan kepentingan publik	-	-	6	28	6	40
9	Menghargai pendapat	-	-	1	29	10	40
10	Musyawaharah mufakat	-	-	4	29	7	40
11	Tolong menolong	-	-	3	27	10	40
	Jumlah Indikator	-	-	49	297	94	440
	Persentase	-	-	11,14	67,5	21,36	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta tidak terdapat peserta

yang mengisi kurang). Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 4 tahun 2016 untuk aktualisasi Nasionalisme adalah 11,14% kategori cukup baik, 67,5% kategori baik, dan 21,36% kategori baik sekali.

Tabel 2.3. ETIKA PUBLIK (Angkatan 4 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Sopan dalam bertindak	-	-	5	24	11	40
2	Berintegritas tinggi	-	-	15	18	7	40
3	Taat pada peraturan perundang-undangan	-	1	11	23	6	40
4	Cermat dalam menjalankan tugas	-	1	19	16	5	40
5	Disiplin dalam melaksanakan tugas	-	-	11	26	3	40
6	Hormat menghormati	-	-	4	28	8	40
7	Mampu bekerja sama	-	-	3	25	12	40
	Jumlah Indikator	-	2	68	160	52	280
	Persentase	-	0,71	24,29	57,14	18,57	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas penilaian diri peserta terdapat 2 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Sopan dalam bertindak (2 peserta), indikator Taat pada peraturan perundang-undangan (1 peserta), dan indikator Cermat dalam menjalankan tugas (1 peserta).

Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 4 tahun 2016 Aktualisasi Etika Publik adalah 0,71% kategori kurang, 24,29% kategori cukup baik, 57,14% kategori baik, dan 18,57% kategori baik sekali.

Tabel 2.4. KOMITMEN MUTU (Angkatan 4 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Efektif dalam melaksanakan tugas	-	1	15	22	3	40
2	Bijaksana dalam bertindak	-	-	15	23	2	40
3	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	-	-	14	24	4	40
4	Efisien dalam melaksanakan tugas	-	1	11	26	2	40
5	Mempunyai gagasan kreatif dan inovatif	-	1	12	23	4	40
6	Berorientasi pada mutu pekerjaan	-	-	11	26	3	40
	Jumlah Indikator		3	75	144	18	240
	Persentase		1,25	32,5	60	7,5	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat 3 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Efektif dalam melaksanakan tugas (1 peserta), indikator Efisien dalam melaksanakan tugas (1 peserta), dan indikator Mempunyai gagasan

yang kreatif dan inovatif (1 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 4 tahun 2016 untuk aktualisasi Komitmen Mutu adalah 1,25% kategori kurang, 32,5% kategori cukup baik, 60% kategori baik, dan 7,5% kategori baik sekali.

Tabel 2.5. ANTI KORUPSI (Angkatan 4 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Jujur	-	-	1	32	7	40
2	Disiplin	-	-	11	23	6	40
3	Tanggung jawab	-	-	3	29	8	40
4	Kerja keras	-	-	12	19	9	40
5	Sederhana	-	-	6	24	10	40
6	Peduli	-	-	3	30	7	40
7	Berani	-	3	8	25	4	40
8	Tidak korupsi	-	-	3	22	15	40

Jumlah Indikator	-	3	47	204	66	320
Persentase	-	0,94	14,69	63,75	20,63	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas penilaian diri peserta terdapat 3 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator Berani (3 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 4 tahun 2016 untuk aktualisasi Anti Korupsi adalah 0,94% kategori kurang,

14,69% kategori cukup baik, 63,75% kategori baik, dan 20,63% kategori baik sekali.

Adapun secara keseluruhan data penilaian diri peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2.6. Rekapitulasi Penilaian Diri Peserta Diklat Golongan III Angkatan 4 Tahun 2016

NO	Capaian Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar PNS	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Akuntabilitas	-	-	23,44	61,56	15	100%
2	Nasionalisme	-	-	11,14	67,5	21,36	100%
3	Etika Publik	-	0,71	24,29	57,14	18,57	100%
4	Komitmen Mutu	-	1,25	32,5	60	7,5	100%
5	Anti Korupsi	-	0,94	14,69	63,75	20,63	100%
	Jumlah Indikator		<b>8</b>	<b>312</b>	<b>1002</b>	<b>278</b>	<b>1600</b>
	Persentase		0,50	19,50	62,62	17,37	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Uraian pada tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian diri peserta diklat prajabatan Golongan III Angkatan 4 tahun 2016 kategori kurang (0,50%), kategori cukup baik (19,50), katagori baik (memuaskan) sebesar 62,62% dan kategori baik sekali (sangat memuaskan) sebesar 17,37%.

### 3. Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 13 Tahun 2016

Data Penilaian Diri Sendiri Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 13 Tahun 2016 terdiri atas penilaian diri peserta tentang aktualisasi Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi (ANEKA).

Tabel 3.1. AKUNTABILITAS (Angkatan 13 Tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Melaksanakan tugas penuh tanggung jawab	-	-	3	27	10	40
2	Menunjukkan perilaku jujur	-	-	1	30	9	40
3	Menunjukkan target yang jelas dalam bertugas	-	-	15	17	8	40
4	Bersikap netral dalam melaksanakan tugas	-	1	7	25	7	40
5	Mendahulukan kepentingan publik	-	1	11	23	5	40
6	Bersikap adil dalam meleksanakan tugas	-	-	8	29	3	40
7	Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas	-	-	7	23	10	40
8	Konsisten dalam ucapan dan tindakan	-	-	15	20	5	40
	Jumlah Indikator	-	2	67	194	57	320
	Persentase	-	0,62	20,94	60,63	17,81	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat dua orang yang mengisi kurang yaitu pada indikator bersikap netral dalam melaksanakan

tugas dan mendahulukan kepentingan publik. Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat prajabatan Golongan III Angkatan 4 tahun 2016 untuk aktualisasi aspek

akuntabilitas adalah 0,62% memperoleh kategori kurang, 20,94% memperoleh kategori cukup baik, 60,63% memperoleh kategori

baik, dan 17,81% memperoleh kategori baik sekali.

Tabel 3.2. NASIONALISME (Angkatan 13 Tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Menjalankan ibadah sesuai agama/keyakinan	-	-	6	13	16	40
2	Melaksanakan tugas dengan amanah	-	-	7	24	9	40
3	Memiliki sikap toleran	-	-	2	23	15	40
4	Tenggang rasa dalam menjalankan tugas	-	-	6	28	6	40
5	Persamaan derajat dengan sesama	-	-	1	31	8	40
6	Rela berkorban	-	5	8	20	7	40
7	Gotong royong	-	2	4	21	18	40
8	Mengutamakan kepentingan publik	-	1	9	21	9	40
9	Menghargai pendapat	-	-	2	28	10	40
10	Musyawaharah mufakat	-	-	3	22	15	40
11	Tolong menolong	-	-	6	20	14	40
	Jumlah Indikator		8	54	251	127	440
	Persentase		1,82	12,27	57,05	28,86	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta terdapat 8 peserta yang mengisi kurang yaitu pada indikator rela berkorban (5 peserta), indikator gotong royong (2 peserta), dan indikator Mengutamakan kepentingan publik (1 peserta). Secara keseluruhan penilaian diri

peserta diklat prajabatan golongan III Angkatan 13 Tahun 2016 untuk aktualisasi Nasionalisme adalah 1,82% memperoleh kategori kurang, 12,27% memperoleh kategori cukup baik, 57,05% memperoleh kategori baik, dan 28,86% memperoleh kategori baik sekali.

Tabel 3.3. ETIKA PUBLIK (Angkatan 13 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Sopan dalam bertindak	-	-	7	19	14	40
2	Berintegritas tinggi	-	-	11	18	11	40
3	Taat pada peraturan perundang-undangan	-	-	13	19	8	40
4	Cermat dalam menjalankan tugas	-	-	14	25	1	40
5	Disiplin dalam melaksanakan tugas	-	-	11	22	7	40
6	Hormat menghormati	-	-	3	21	16	40
7	Mampu bekerja sama	-	-	6	18	16	40
	Jumlah Indikator	-	-	65	142	73	280
	Persentase	-	-	23,21	50,71	26,07	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta tidak terdapat peserta yang mengisi kurang. Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat prajabatan golongan III angkatan 13 tahun

2016 untuk aktualisasi Etika Publik adalah 23,21% memperoleh kategori cukup baik, 50,71% memperoleh kategori baik, dan 26,07% memperoleh kategori baik sekali.

Tabel 3.4. KOMITMEN MUTU (Angkatan 13 Tahun 2016)

NO.	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Efektif dalam melaksanakan tugas	-	-	23	14	3	40
2	Bijaksana dalam bertindak	-	-	14	24	2	40
3	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas	-	-	17	20	3	40

4	Efisien dalam melaksanakan tugas	-	-	21	24	5	40
5	Mempunyai gagasan yang kreatif dan inovatif	-	-	16	17	7	40
6	Berorientasi pada mutu pekerjaan	-	-	12	14	9	40
	Jumlah Indikator			103	113	29	240
	Persentase			42,91	47,08	12,08	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta tidak terdapat peserta yang mengisi kurang. Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat prajabatan golongan III Angkatan 13 tahun

2016 untuk aktualisasi Komitmen Mutu adalah 42,91% memperoleh kategori cukup baik, 47,08% kategori baik, dan 12,08% memperoleh kategori baik sekali

Tabel 3.5. ANTI KORUPSI (Angkatan 13 Tahun 2016)

NO	INDIKATOR	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Jujur	-	-	1	30	9	40
2	Disiplin	-	-	10	23	7	40
3	Tanggung jawab	-	-	6	17	17	40
4	Kerja keras	-	-	8	16	16	40
5	Sederhana	-	-	5	27	8	40
6	Peduli	-	-	6	21	13	40
7	Berani	-	-	18	16	6	40
8	Tidak korupsi	-	-	2	16	22	40
	Jumlah Indikator	-	-	56	166	98	320
	Persentase	-	-	17,5	51,87	30,63	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian diri peserta tidak terdapat peserta yang mengisi kategori kurang. Secara keseluruhan penilaian diri peserta diklat Angkatan 13 Tahun 2016 untuk aktualisasi Anti Korupsi adalah 17,5% kategori cukup

baik, 51,87% kategori baik, dan 30,63% kategori baik sekali.

Adapun secara keseluruhan data penilaian diri peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS Angkatan 13 Tahun 2016 seperti pada tabel berikut ini

Tabel 3.6. Rekapitulasi Data Penilaian Diri Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Angkatan 13 Tahun 2016

NO	Capaian Aktualisasi Nilai-Nilai Dasar PNS	KS	K	CB	B	BS	JUMLAH
1	Akuntabilitas	-	0,62	20,94	60,63	17,81	100%
2	Nasionalisme	-	1,82	12,27	57,05	28,86	100%
3	Etika Publik	-	-	23,21	50,71	26,07	100%
4	Komitmen Mutu	-	-	42,91	47,08	12,08	100%
5	Anti Korupsi	-	-	17,5	51,87	30,63	100%
	Jumlah Indikator	-	<b>10</b>	<b>340</b>	<b>866</b>	<b>384</b>	<b>1600</b>
	Persentase	-	0,62	21,25	54,12	24,00	100%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Uraian pada tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian diri peserta diklat prajabatan golongan III angkatan 13 tahun 2016 katagori kurang (0,62%), cukup baik (21,25%) baik

(memuaskan) sebesar 54,12% dan kategori baik sekali (sangat memuaskan) sebesar 24%.

Untuk Penilaian Capaian Aktualisasi yang dilakukan oleh mentor terhadap



aktualisasi nilai-nilai dasar Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) saat peserta melaksanakan tugas di instansi. Secara

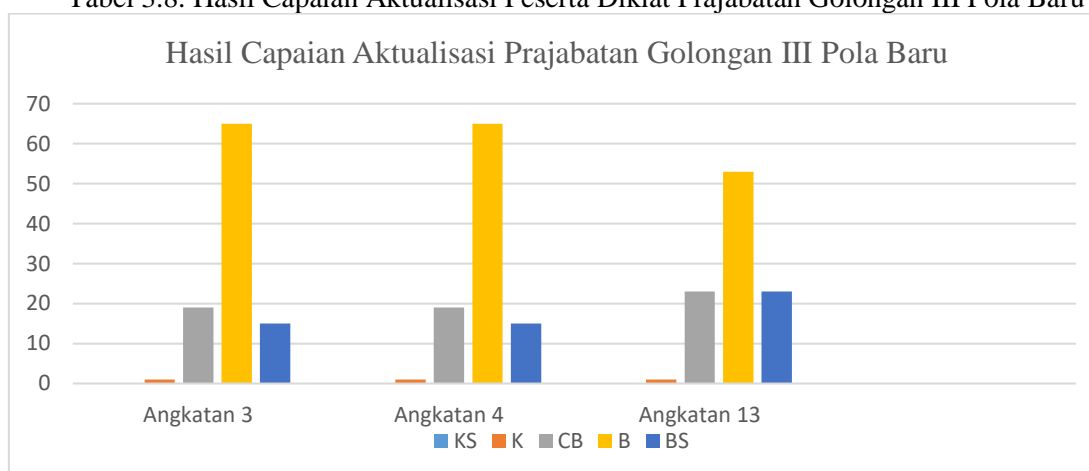
keseluruhan hasil penilaian Capaian Aktualisasi terhadap peserta diklat angkatan 3, 4, dan 13 tahun 2016 diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Hasil Capaian Aktualisasi Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru

No	Diklat Prajabatan	Kurang Sekali	Kurang	Cukup Baik	Baik	Baik Sekali
1.	Angkatan 3	0%	1%	19%	65%	15%
2.	Angkatan 4	0%	1%	19%	65%	15%
3.	Angkatan 13	0%	1%	23%	53%	23%
	Rata-rata	0%	1%	20%	61%	18%

Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016.

Tabel 3.8. Hasil Capaian Aktualisasi Peserta Diklat Prajabatan Golongan III Pola Baru



Sumber: Hasil olah data penelitian diklat Prajabatan CPNS Golongan III, Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa peserta diklat telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS yang ada pada materi ANEKA dengan rincian: kategori kurang 1%, cukup baik 20%, baik 61%, dan baik sekali 18%. 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%.

#### 4. Hasil Penilaian dari Testimoni Mentor Diklat Prajabatan Pola Baru

Untuk melengkapi data penelitian, penulis juga mengumpulkan data penilaian mentor dalam bentuk penilaian deskriptif dari pembimbing (mentor). Bentuk penilaian tersebut dapat diuraikan pada bagian berikut ini.

No.	Instansi Mentor	Capaian Aktualisasi	Deskripsi Penilaian Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS di tempat kerja
1	(BPP Bahasa) Jakarta	Sangat Mampu	Yang bersangkutan betul-betul dalam pelaksanaan tugas jabatannya mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dengan sangat baik. Mempunyai nasionalisme yang tinggi, dengan sikap dan perilaku yang mengedepankan nilai etika mempunyai komitmen yang kuat, akuntabel serta jujur.

No.	Instansi Mentor	Capaian Aktualisasi	Deskripsi Penilaian Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS di tempat kerja
2	(BPCB Jambi)	Sangat Mampu	Dari pemaparan yang dilakukan dapat terlihat jelas bahwa yang bersangkutan sangat mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS
3	(P4TK Bisnis& Pariwisata) Depok	Sangat Mampu	Memang yang bersangkutan/peserta ini sudah layak mendapat bintang: memahami tentang tugas, mau melaksanakan tugas, mau bertanya dan memperbaiki, mau bekerja sama dengan baik.
4	(BP Boro-budur) Yogyakarta	Sangat Mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peserta sangat mampu melaksanakan kegiatan sesuai dengan usulan kegiatan pada rancangan kegiatan</li> <li>• Peserta aktif berkonsultasi dengan mentor tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan</li> <li>• Peserta selalu bekerja sama dengan rekan kerjanya</li> </ul>
5	(BPNB Kep. Riau)	Mampu	Selama off Nanda mampu mengimplemen-tasikan nilai-nilai dasar PNS di kantor dengan mengerjakan tugas yang diembannya, nanda sangat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan, bekerja sama dengan baik dengan staf lain baik di lingkungan fungsional umum, maupun fungsional khusus.
6	BPSM Purba Sangiran Jatim	Sangat Mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat cermat dan teliti dalam menjalankan tugas</li> <li>• Dapat bekerja sama dan memahami/ menerima pendapat orang lain demi tujuan kebaikan bersama</li> <li>• Menghormati dan bersikap sopan dan ramah kepada rekan kerja, atasan, dan masyarakat</li> <li>• Mengutamakan kualitas hasil kerja daripada honor/ penghargaan</li> <li>• Tidak mau menerima materi di luar haknya</li> </ul>
7	BPCB Jawa Timur)	Sangat Mampu	Dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu, selain itu juga berperilaku baik, santun, baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan-rekannya, disiplin dan tanggung jawab
8	LP3TK KPTK Gowa Sulawesi Selatan	Sangat Mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apa yang telah dilaksanakan adalah sesuai dengan tugas dan fungsinya</li> <li>• Untuk aktualisasi ANEKA, peserta sudah mulai menerapkan nilai ANEKA, walaupun sebelumnya nilai aneka sudah tertanam juga</li> </ul>
9	BPNB Sulawesi Utara	Sangat Mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang bersangkutan telah mengaktua-lisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS dan sangat memberi warna terhadap aktifitas manajemen di kantor Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.</li> <li>• Harus terus tumbuh dan berkembang mengikuti arus perkembangan IPTEK.</li> </ul>
10	BPP Bahasa Jakarta	Sangat Mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisasi PNS Sangat baik, selalu berkonsultasi dengan atasan sebagai mentor setiap aktualisasi kegiatan</li> <li>• Nasionalisme: sebagai pegawai sangat baik terhadap kecintaan instansi dalam kerangka NKRI</li> <li>• Etika Publik: sangat baik dalam perilaku, tindakan, mengambil keputusan di bidang pekerjaannya.</li> <li>• Komitmen Mutu: sangat baik sebagai layanan instansi dalam inovasi untuk berkembang</li> </ul>

No.	Instansi Mentor	Capaian Aktualisasi	Deskripsi Penilaian Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS di tempat kerja
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anti Korupsi: kejujuran yang dijalani, kepedulian, kemandirian dan tanggung jawab.</li> </ul>
11	Dirjen GTK Kemdikbud	Sangat Mampu	Peserta diklat sangat mampu mengaktualisasikan nilai-nilai PNS ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi) dalam pekerjaannya dengan sebaik-baiknya
12	P4TK Bahasa Jakarta	Mampu	Setelah melihat dan mengamati yang sudah dilakukan selama off peserta sudah melaksanakan ANEKA dalam pelaksanaan pekerjaannya dan diharapkan hal tersebut terus dapat dilaksanakan peserta selaku ASN.
13	Dir. Guru Dikmen Kemendikbud Jakarta	Sangat Mampu	Sdr Beni telah mampu mengintegrasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada yang bersangkutan. Selain memiliki etos kerja yang tinggi, juga sudah menunjukkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Demikian pula mampu berinteraksi dengan baik kepada atasan dan rekan kerja yang lain, mampu bekerja sama sehingga memperlancar tugas-tugas lembaga.
14	P4TK Pertanian Cianjur Jabar	Mampu	Peserta mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS selama masa aktualisasi, mampu melaksanakan nilai-nilai dasar seperti akuntabilitas pada kegiatan verifikasi biodata dan pembuatan sertifikat, pembuatan video, pengarsipan, komitmen mutu diaktualisasikan dengan mengerjakan pemantauan diklat.
15	Balai Konservasi Borobudur	Sangat Mampu	Peserta sangat aktif melaksanakan kegiatan sesuai dengan rancangan kegiatan yang telah disusun Peserta aktif berkonsultasi dengan mentor dan menerima masukan untuk perbaikan
16	BPNB Provinsi Sulawesi Selatan	Sangat Mampu	Yang bersangkutan telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS dan sangat memberi warna terhadap aktifitas manajemen di kantor Balai Pelestarian Nilai-nilai Budaya Provinsi Sulawesi Selatan Harus terus tumbuh dan berkembang mengikuti arus perkembangan IPTEK
17	Direktorat Pembinaan Guru Dikdas	Sangat Mampu	Akuntabilitas, Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sampai waktu pulang tengah malam. Nasionalisme, selain tugas pihaknya membuat undangan, selalu diminta menjadi dirigen saat menyanyikan lagu Indonesia Raya pada acara peringatan hari nasional Etika Publik, sopan ketika menyodorkan draf surat undangan ke pimpinan, sopan kepada sesama dalam melaksanakan tugas Komitmen Mutu, selalu memperbaiki surat berdasarkan masukan dari pimpinan Anti Korupsi, jujur
18	Sekretaris BPP Bahasa Jakarta	Sangat Mampu	Pada saat melaksanakan aktualisasi Nilai-nilai Dasar Profesi PNS: - Dapat memahami tugas dan fungsinya - Dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja seajar dan atasan - Bersikap sopan dalam berkomunikasi di tempat kerja

No.	Instansi Mentor	Capaian Aktualisasi	Deskripsi Penilaian Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS di tempat kerja
			Mampu bekerja secara mandiri sesuai dengan SKP Efisien dan disiplin dalam melaksanakan rancangan aktualisasi
19	Pusat Pengembangan Strategi dan Diplomasi Kebahasaan	Sangat Mampu	Peserta dalam aktualisasi sangat baik dan menguasai materi yang disampaikan tidak ada revisi dalam penyampaian materinya. Baik dalam akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Nilai yang kami berikan sangat mampu, jujur, responsif dalam tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
20	BPCB Jambi	Mampu	Selama 1 bulan mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS baik di kantor maupun di lapangan. Saudara Yanyan mampu menangkap perintah atasan dan dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerja di unit pemeliharaan, di kantor telah dapat meng-himpun kegiatan dan data yang telah dituangkan dalam agenda (kegiatan) aktualisasi. Di lapangan yang bersangkutan diberi tugas untuk mengetahui langkah konservasi yang dilakukan terhadap sebuah candi dan yang bersangkutan mampu menunjukkan ilmu yang dimiliki untuk pemeliharaan cagar budaya.

Dari uraian di atas testimoni (pernyataan para mentor) dapat disimpulkan bahwa dari 20 peserta diklat prajabatan golongan III dari berbagai daerah di Indonesia telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS dengan penilaian mampu 4 peserta dari 20 (20%) dan 16 peserta dari 20 peserta sangat mampu (80%). Dengan demikian peserta diklat telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS di Instansi dengan kategori 80% sangat baik.

#### A. Simpulan

Berdasarkan uraian hasil, pembahasan, pengujian hipotesis dengan analisis hasil dan interpretasinya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penilaian peserta diklat prajabatan golongan III pada materi Laporan Aktualisasi Nilai Dasar Profesi PNS pada mata diklat Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA) memiliki tingkat capaian 88,31 dengan kategori memuaskan.
2. Hasil Capaian Aktualisasi diklat prajabatan golongan III pada aktualisasi Nilai-nilai dasar Profesi PNS pada mata diklat ANEKA di instansi peserta diklat memiliki tingkat ketercapaian 1% dengan kategori

kurang memuaskan, 20% kategori cukup memuaskan, 61% kategori memuaskan, dan 18% kategori sangat memuaskan.

3. Mentor sangat berperan dalam pencapaian aktualisasi peserta diklat saat mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS di instansi peserta diklat.

#### B. Rekomendasi

Berdasarkan pemaparan hasil dan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Diklat Prajabatan Golongan III yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Pegawai Kemendikbud telah mampu meningkatkan kompetensi CPNS yang profesional dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS pada mata diklat ANEKA saat melaksanakan tugas di instansi peserta diklat.
2. 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.
3. Kepada Pusdiklat Pegawai dan Stakeholder diklat perlu persamaan

- persepsi untuk meningkatkan kompetensi dan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS ANEKA baik saat peserta mengikuti diklat maupun pascadiklat, sehingga terjadi kesinambungan aktualisasi hasil diklat di masa yang akan datang.
4. Kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu langkah-langkah konkret untuk menindaklanjuti aktivitas peserta diklat dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS pascadiklat di instansi peserta diklat, berupa evaluasi dan monitoring sikap dan perilaku peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad dan Asrori, Mohammad. 2010. *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. 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 Koehn. 2004. *Landasan Etika Profesi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Dwi Yuwono, Ismantoro. 2011. *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik*, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Latif, Yudi. 2014. *Mata Air Keteladanan Pancasila dalam Perbuatan*. Jakarta: Mizan
- Lintang Suharto Rivai. 2009. *Rambu-Rambu Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara*. Bogor: Penerbit Buku Ilmiah Populer.
- Muhammad, Abdulkadir. 1997. *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bhakti, Cetakan Pertama.
- Nyayu Khodijah. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Prasetyo, Pius S. dkk. 2013. *Korupsi dan Integritas dalam Ragam Perspektif*. Jakarta: PSIA UIN Jakarta
- Rukmana, Nana 2013. *Etika dan Integritas*, Jakarta. SBM Publishing
- Soedarsono, Soemarno. 2006. *Hasrat Untuk Berubah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Syafiie, Inu Kencana. 2011. *Etika Pemerintahan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Mohammad Ali dan Mohammad Asrori, 2010. *Judul : Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Kemendikbud. 2016. *Panduan Coach Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2016. *Panduan Mentor Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2016. *Panduan Penguji Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- Kemendikbud. 2016. *Panduan Coach Diklat Prajabatan Golongan I, II, & III*. Jakarta: Pusdiklat Pegawai.
- 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.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pedoman Diklat Prajabatan Golongan III
- Undang-Undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

**KETENTUAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL KEDIKLATAN  
PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

1. Naskah harus asli dan belum pernah dimuat pada media penerbitan lain. Tidak sedang diajukan kepada media penerbitan lain dan dilampiri pernyataan sebagai karya sendiri, bukan plagiat.
2. Naskah ditulis dengan cara-cara yang sesuai dengan penulisan artikel menggunakan bahasa Indonesia baku, diketik dengan program MS Word, jenis huruf Times New Roman ukuran 12, spasi 1.5, margin atas dan kiri 4 cm, margin kanan dan bawah 3 cm, sepanjang 10 s.d. 15 halaman ukuran kertas A4.
3. Artikel hasil penelitian memuat:

JUDUL ditulis ringkas mencerminkan substansi kediklatan, pengembangan kompetensi, atau kependidikan.

Nama penulis ditulis tanpa gelar, dibawah judul. Bila artikel ditulis bersama (paling banyak 3 orang) harus dicantumkan secara berurutan. Lengkapi dengan nama instansi dan alamat pos elektronik, jika penulis lebih dari satu, ketua mencantumkan alamat pos elektronik.

**ABSTRAK**

PENDAHULUAN berisi latar belakang masalah, reviu pustaka, tujuan, dan manfaat  
METODE PENELITIAN memuat desain penelitian, subyek dan obyek yang diteliti, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

HASIL PEMBAHASAN berisi hasil penelitian.

**SIMPULAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

4. Artikel kajian konseptual memuat:

**JUDUL**

Nama penulis

Abstrak

**PENDAHULUAN**

**HASIL PEMBAHASAN**

**PENUTUP**

**DAFTAR PUSTAKA**

5. Abstrak terdiri atas 100-150 kata yang ditulis dalam satu paragraf, font Times New Roman ukuran 11, dilanjutkan dengan kata kunci (*keywords*). Abstrak memuat latar belakang penulisan, tujuan, pembahasan, dan simpulan. Apabila merupakan hasil penelitian, harus memuat metode dan hasil penelitian. Abstrak dan kata kunci (*keywords*) ditulis dalam dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.
6. Daftar Pustaka hanya memuat sumber referensi yang dirujuk dalam uraian artikel. Penulisan daftar pustaka menurut abjad tanpa nomor urut.
7. Naskah yang dimuat akan disunting kembali oleh redaksi tanpa mengubah isinya
8. Naskah yang ditolak (tidak dimuat) akan dikembalikan kepada penulis dengan pemberitahuan dari redaksi
9. Penulis yang naskahnya dimuat akan dikirim 2 (dua) jurnal nomor yang bersangkutan dan diberi imbalan yang menarik.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174  
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)

