

**MENINGKATKAN KOMPETENSI PESERTA DIKLAT PRAJABATAN
GOLONGAN III MENGAKTUALISASIKAN NILAI-NILAI DASAR PNS ANEKA
PADA PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD**

Suyono
Widyaiswara Pusdiklat Pegawai

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat membentuk sosok PNS tersebut di atas, perlu belajar. Belajar adalah suatu proses yang memiliki tiga cirri, yaitu: (1) proses tersebut membawa perubahan (baik actual maupun potensial), (2) perubahan itu pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru, dan (3) perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja). Definisi ini menekankan pada hasil belajar berupa perubahan pada diri seseorang.

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

(1) Tahap Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS. Nilai-nilai dasar tersebut meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Kelima nilai-nilai dasar PNS ini diakronimkan menjadi ANEKA cukup memuaskan.

(2) Tahap Pembentukan Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan kemampuan meningkatkan sikap perilaku disiplin, kesehatan jasmani dan rohani sebagai pelayan masyarakat memuaskan,

(3) Tahap Pembentukan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memuaskan,

(4) Tahap Aktualisasi, tahap pembelajaran ini memfasilitasi peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS, Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, dan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memuaskan.

Kata Kunci: Kompetensi Peserta Diklat Prajab Gol III, Dasar PNS ANEKA, Pusdiklat

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawab sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok PNS tersebut di atas, perlu belajar. Menurut Sumardi Suryabrata (2002) dalam Nyanyu Khadijah (2014, hal 50) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses yang memiliki tiga cirri, yaitu: (1) proses tersebut membawa perubahan (baik actual maupun potensial), (2) perubahan itu pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru, dan (3)

perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja). Definisi ini menekankan pada hasil belajar berupa perubahan pada diri seseorang.

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

Diklat prajabatan golongan III melalui proses yang cukup panjang dengan struktur kurikulum sebagai berikut: (1) Tahap Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS,

tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan nilai-nilai dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan Profesi PNS secara profesional sebagai pelayan masyarakat. Nilai-nilai dasar tersebut meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Kelima nilai-nilai dasar PNS ini diakronimkan menjadi ANEKA. (2) Tahap Pembentukan Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan kemampuan meningkatkan sikap perilaku disiplin, kesehatan jasmani dan rohani sebagai pelayan masyarakat, (3) Tahap Pembentukan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS sebagai Pilar Kesatuan Bangsa dan sebagai Penyelenggara Pemerintahan, (4) Tahap Aktualisasi, tahap pembelajaran ini memfasilitasi peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS, Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, dan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Untuk mengawal proses aktualisasi nilai-nilai dasar PNS maka dilakukan *coaching* pembimbingan peserta baik secara tatap muka maupun dengan menggunakan media komunikasi yaitu telepon, email, whatsapp. Secara keseluruhan tahapan diklat prajabatan golongan III dapat dilihat pada bagan berikut ini.



Bagan tahapan Diklat

Prajabatan Gol. III KAJIAN PUSTAKA

Materi diklat prajabatan golongan III meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi (ANEKA). Akuntabilitas merupakan materi

diklat dimana peserta diharapkan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Nasionalisme merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengaktualisasikan Pancasila sebagai nilai-nilai dasar nasionalisme dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Etika Publik merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar etika publik dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Komitmen Mutu merupakan materi diklat dimana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu memahami tindakan yang menghargai efektivitas, efisiensi, mengandung inovasi, dan kinerja yang berorientasi mutu, dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Anti Korupsi merupakan materi diklat di mana setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta diharapkan mampu membentuk sikap dan perilaku yang amanah, jujur, dan mampu mencegah terjadinya korupsi di lingkungannya.

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; (4) menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan. Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu pertama, untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi); kedua, untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); ketiga, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Akuntabilitas memiliki 5 tingkatan yang berbeda yaitu akuntabilitas personal, akuntabilitas individu, akuntabilitas kelompok, akuntabilitas organisasi, dan akuntabilitas *stakeholder*. (1) akuntabilitas Personal (*Personal Accountability*) mengacu pada nilai-nilai yang ada pada diri seseorang seperti kejujuran, integritas, moral dan etika. Pertanyaan yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah seseorang memiliki akuntabilitas personal antara lain “Apa yang dapat saya lakukan untuk memperbaiki situasi dan membuat perbedaan?”. Pribadi yang akuntabel adalah yang menjadikan dirinya sebagai bagian dari solusi dan bukan masalah. (2) akuntabilitas individu mengacu pada hubungan antara individu dan lingkungan kerjanya, yaitu antara PNS dengan instansinya sebagai pemberi kewenangan. Pemberi kewenangan bertanggungjawab untuk memberikan arahan yang memadai, bimbingan, dan sumber daya serta menghilangkan hambatan kinerja, sedangkan PNS sebagai aparatur negara bertanggung jawab untuk memenuhi tanggung jawabnya. (3) akuntabilitas kelompok. Kinerja sebuah institusi biasanya dilakukan atas kerjasama kelompok. Dalam hal ini tidak ada istilah “Saya”, tetapi yang ada adalah “Kami”. (4) akuntabilitas organisasi mengacu pada hasil pelaporan kinerja yang telah dicapai, baik pelaporan yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi/institusi maupun kinerja organisasi kepada *stakeholders* lainnya, dan (5) akuntabilitas *Stakeholder*. Stakeholder yang dimaksud adalah masyarakat umum, pengguna layanan, dan pembayar pajak yang memberikan masukan, saran, dan kritik terhadap kinerjanya.

Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi: (1) akuntabilitas kejujuran dan hukum (*accountability for probity and legality*). (2) akuntabilitas hukum terkait dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang diterapkan. (3) akuntabilitas proses (*process accountability*). Akuntabilitas proses terkait dengan: apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi

akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi? (4) akuntabilitas program (*program accountability*). Akuntabilitas ini dapat memberikan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, dan Apakah ada alternatif program lain yang memberikan hasil maksimal dengan biaya minimal. (5) akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Akuntabilitas ini terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah atas kebijakan yang diambil terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

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.

Nasionalisme dalam arti sempit adalah suatu sikap yang meninggikan bangsanya sendiri, sekaligus tidak menghargai bangsa lain sebagaimana mestinya. Sikap seperti ini jelas menceraikan-beraikan bangsa yang satu dengan bangsa yang lain. Keadaan seperti ini sering disebut chauvinisme. Sedang dalam arti luas, nasionalisme merupakan pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, dan sekaligus menghormati bangsa lain.

Nasionalisme Pancasila merupakan pandangan atau paham kecintaan manusia Indonesia terhadap bangsa dan tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia senantiasa: menempatkan persatuan – kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan golongan; menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa menumbuhkan sikap saling mencintai sesama

manusia; mengembangkan sikap tenggang rasa.

Rasa kebangsaan merupakan kesadaran berbangsa, yakni rasa yang lahir secara alamiah karena adanya kebersamaan sosial yang tumbuh dari kebudayaan, sejarah, dan aspirasi perjuangan masa lampau, serta kebersamaan dalam menghadapi tantangan sejarah masa kini. Sementara itu wawasan kebangsaan mempunyai makna cara pandang bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tentang diri dan lingkungannya dalam mengekspresikan diri sebagai bangsa Indonesia di tengah-tengah lingkungan nusantara itu.

Etika Publik

Weihrich dan Koontz (2005:46) mendefinisikan etika sebagai *“the dicipline dealing with what is good and bad and with moral duty and obligation”*. Secara lebih spesifik Collins Cobuild (1990:480) mendefinisikan etka sebagai *“an idea or moral belief that influences the behaviour, attitudes and philosophy of life of a group of people”*. Oleh karena itu konsep etika sering digunakan sinonim dengan moral.

Ricocur (1990) mendefinisikan etika sebagai tujuan hidup yang baik bersama dan untuk orang lain di dalam institusi yang adil. Dengan demikian etika lebih difahami sebagai refleksi atas baik/buruk, benar/salah yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar, sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan.

Dalam kaitannya dengan pelayanan publik, etika publik adalah refleksi tentang standar/norma yang menentukan baik/buruk, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Integritas publik menuntut para pemimpin dan pejabat publik untuk memiliki komitmen moral dengan mempertimbangkan keseimbangan antara penilaian kelembagaan, dimensi-dimensi peribadi, dan kebijaksanaan di dalam pelayanan publik (Haryatmoko, 2001).

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.

Berdasarkan Undang-Undang ASN, kode etik dan kode perilaku ASN yakni sebagai berikut: (1) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi. (2) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin. (3) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan. (4) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. (5) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan. (6) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara. (7) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien. (8) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya. (9) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan. (10) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain. (11) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN. dan (12) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

Komitmen Mutu

Mutu ada dalam persepsi orang secara individual, yang diukur dari tingkat kepuasan masing-masing terhadap produk/jasa yang diterimanya. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika terhadap produk/jasa yang sama akan memiliki tingkatan mutu yang berbeda bagi para pelanggan. Demikian pula halnya dengan penilaian masyarakat terhadap mutu layanan yang mereka terima dari berbagai institusi penyelenggara pemerintahan menjadi beragam. Sehubungan dengan hal itu penerapan manajemen mutu secara terpadu dalam lembaga pemerintah menjadi sebuah keniscayaan yang tidak bisa ditawar lagi.

Merujuk definisi dari Goetsch dan Davis (2006: 6), manajemen mutu terpadu (*Total Quality Management / TQM*) terdiri atas kegiatan perbaikan berkelanjutan yang melibatkan setiap orang dalam organisasi melalui usaha yang terintegrasi secara total untuk meningkatkan kinerja pada setiap level organisasi. Edward Sallis (1993: 34) mendefinisikan: "TQM is a philosophy of continuous improvement, ... for meeting an exceeding present and future customers needs, wants, and expectations." Demikian pula Santosa dalam Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (2002: 4) mendefinisikan: "TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi."

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu harus dilaksanakan secara terintegrasi, dengan melibatkan seluruh komponen organisasi, untuk senantiasa melakukan perbaikan mutu agar dapat memuaskan pelanggan.

Bill Creech dalam Alexander Sindoro (1996: 4) memperkenalkan lima pilar dalam manajemen mutu terpadu, sebagaimana dituangkan dalam gambar berikut.

Gambar 1.2.1

Lima Pilar TQM



Sumber: Bill Creech.

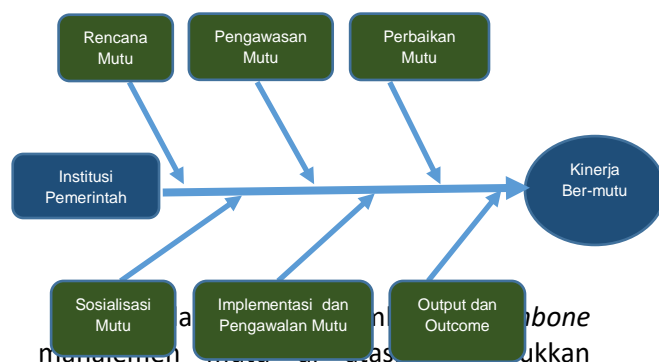
Kelima pilar di atas memiliki keterkaitan dan ketergantungan yang tinggi. Organisasi merupakan pilar tengah yang membuat kerangka kerja berorientasi mutu. Produk yang bermutu sebagai hasil kerja organisasi diperoleh melalui proses yang bermutu pula, dengan didukung komitmen tinggi dari seluruh komponen organisasi. Organisasi tentu tidak akan dapat mencapai target kelembagaan secara efektif, efisien, dan inovatif tanpa ada pemimpin yang kuat dan kredibel.

Dengan dilandasi kelima pilar yang kokoh, target mutu dapat diwujudkan, bahkan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Ada sepuluh strategi yang mesti dijalankan organisasi agar pelaksanaan manajemen mutu terpadu dapat berjalan baik, yaitu: (1) menyusun program kerja jangka panjang yang berbasis mutu; (2) membangun *mindset* pegawai terhadap budaya mutu; (3) mengembangkan budaya kerja yang berorientasi mutu, bukan sekedar melaksanakan tugas rutin dan sebagai formalitas menggugurkan kewajiban; (4) meningkatkan mutu proses secara berkelanjutan agar dapat menampilkan kinerja yang lebih baik dari waktu ke waktu (*doing something better and better at the right time*); (5) membangun komitmen pegawai untuk jangka panjang; (6) membangun kerjasama kolegial antarpegawai yang dilandasi kepercayaan dan kejujuran; (7) memfokuskan kegiatan pada kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal; (8) beradaptasi dengan tuntutan perubahan; (9) menampilkan kinerja tanpa cacat (*zero-defect*) dan tanpa pemborosan (*zero-waste*), sejak memulai setiap pekerjaan (*doing the right thing right first time and every time*); (10) menjalankan fungsi pengawasan secara efektif untuk mengawal keterlaksanaan program kerja. Implementasi kesepuluh strategi yang dianjurkan di atas, diharapkan dapat membantu pimpinan dalam mewujudkan kinerja produktif dan inovatif.

Dalam hal ini, ada timbal balik manfaat (*win-win solution*) dari kedua belah pihak, pemimpin dan karyawannya.

Gambar 1.2.2

Fishbone Manajemen Mutu



Manajemen mutu di atas, menunjukkan bahwa setiap institusi pemerintah harus memiliki target capaian kinerja bermutu, baik kinerja individual maupun kinerja organisasional. Merujuk konsep *trilogy* mutu dari Joseph Juran, pada baris atas gambar *fishbone* merupakan tugas pimpinan untuk menyusun rencana mutu (*quality planning*), mengawasi capaian mutu (*quality Control*), dan menetapkan program perbaikan mutu secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Pada baris bawah gambar *fishbone* merupakan tanggung jawab aparatur untuk mengikuti sosialisasi terkait rencana mutu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Rencana mutu yang dipaparkan ketika proses sosialisasi akan menjadi rujukan utama bagi aparatur dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya masing-masing. Selama proses implementasi tersebut tentu akan dikawal oleh pimpinan, agar tidak terjadi penyimpangan. Berdasarkan hasil pengukuran dan penilaian terhadap capaian mutu pada *output* dan *outcome* kemudian pimpinan melakukan tindak lanjut secara tepat sesuai dengan hasil capaian tersebut. Di lain pihak, aparatur pun dituntut untuk merancang sendiri upaya perbaikan capaian mutu layanan secara berkelanjutan.

Anti Korupsi

Kata korupsi berasal dari bahasa latin yaitu *Corruptio* yang artinya kerusakan, kebobrokan dan kebusukan. Selaras dengan kata asalnya, korupsi sering dikatakan sebagai kejahatan luar biasa,

salah satu alasannya adalah karena dampaknya yang luar biasa menyebabkan kerusakan baik dalam ruang lingkup, pribadi, keluarga, masyarakat dan kehidupan yang lebih luas. Kerusakan tersebut tidak hanya terjadi dalam kurun waktu yang pendek, namun dapat berdampak secara jangka panjang.

Menurut Syed Husain Alatas ada 7 jenis korupsi yaitu: (1) korupsi transaktif, (2) korupsi ekstroaktif, (3) korupsi investif, (4) korupsi nepotistik, (5) korupsi autogenik, (6) korupsi suportif, dan (7) korupsi defensif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tindakan korupsi merupakan tindakan yang merugikan bangsa dan Negara. Sedangkan berbagai macam tindakan korupsi yang mesti diketahui oleh calon PNS supaya sebagai PNS tidak melakukan korupsi.

PERMASALAHAN

Diklat prajabatan golongan III melalui proses dengan struktur kurikulum sebagai berikut: (1) Tahap Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS. Nilai-nilai dasar tersebut meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Kelima nilai-nilai dasar PNS ini diakronimkan menjadi ANEKA. (2) Tahap Pembentukan Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan kemampuan meningkatkan sikap perilaku disiplin, kesehatan jasmani dan rohani sebagai pelayan masyarakat, (3) Tahap Pembentukan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), (4) Tahap Aktualisasi, tahap pembelajaran ini memfasilitasi peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS, Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, dan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan banyak nilai-nilai dasar ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi) yang mesti menjadi pedoman bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Mampukah seorang calon

pegawai negeri sipil untuk mengaktualisasikan nilai-nilai tersebut?

HASIL DAN PEMBAHASAN

DATA PRAJABATAN GOL. III ANGGARAN 14 TAHUN 2015

NO	INSTANSI	PEMAHAMAN ANEKA (30%)		RANCANGAN I (15%)		CAPAIAN -55%		NILAI AKHIR	KUALIFIKASI
		Skor	Nilai	Skor	Nilai	Skor	Nilai		
1	Uned Sudirman	21,9	73	13,5	90	50,5	91,8	85,8	Memuaskan
2	Un. Andalas	21,1	70,3	13,5	90	51	92,7	85,6	Memuaskan
3	Un. Riau	19,4	64,6	13,4	89,3	51	92,7	83,8	Memuaskan
4	UGM	20,4	68	13,5	90	49,5	90	83,4	Memuaskan
5	Un Pad	19	63,3	13,1	87,3	49,4	89,8	81,4	Memuaskan
6	Un. Borneo	18,7	62,3	13,1	87,3	48,2	87,6	80	C. memuaskan
7	Un Sriwijaya	20,5	68,3	13,3	88,6	46,2	84	79,9	C. memuaskan
8	Un.Cendrawasih	20,1	67	13,3	88,6	46,2	84	79,8	C. memuaskan
9	Un N Semarang	19,8	66	13,2	88	46,5	84,5	79,5	C. memuaskan
10	Politek Sambas	19,9	66,3	12,8	85,3	46,2	84	78,8	C. memuaskan
11	S T S Bandung	18,4	61,3	12,8	85,3	46,8	85,1	77,9	C. memuaskan
12	Politek Sambas	18,5	61,6	13,1	87,3	46,2	84	77,8	C. memuaskan
13	Un. jember	17,8	59,3	12,8	85,3	45,4	82,3	76	C. memuaskan
14	ITS Surabaya	16,2	54	13,1	87,3	46,6	82,9	75,9	C. memuaskan
	RATA-RATA	19,41	64,66	13,18	87,83	47,84	86,81	80,40	Memuaskan

Keterangan

- a. Nilai rata-rata pemahaman = 64,66 = cukup memuaskan
- b. Nilai rata-rata rancangan aktualisasi = 87,83 = memuaskan
- c. Nilai rata-rata capaian aktualisasi = 86,81 = memuaskan
- d. Nilai rata-rata keseluruhan = 80,40 = memuaskan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

(1) Tahap Internalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS. Nilai-nilai dasar tersebut meliputi: Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi. Kelima nilai-nilai dasar PNS ini diakronimkan menjadi ANEKA cukup memuaskan.

(2) Tahap Pembentukan Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, tahap pembelajaran ini membekali

peserta dengan kemampuan meningkatkan sikap perilaku disiplin, kesehatan jasmani dan rohani sebagai pelayan masyarakat memuaskan,

(3) Tahap Pembentukan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memuaskan,

(4) Tahap Aktualisasi, tahap pembelajaran ini memfasilitasi peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS, Sikap dan Perilaku Disiplin PNS, dan

Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memuaskan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa saran untuk peserta diklat prajabatan golongan III agar dapat meninternalisasi Nilai-Nilai Dasar Profesi PNS. membentuk Sikap

dan Perilaku Displin PNS, Membentuk Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan mengaktualisasikan nilai-nilai dasar Profesi PNS, Sikap dan Perilaku Displin PNS, dan Pengetahuan Tentang Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).