

# ANALISIS DESAIN NILAI NILAI DASAR ASN BerAKHLAK Pada BPSDM ACEH

Oleh ;

**H. Syahiruddin,SE,M.Si**  
**Widyaiswara Ahli Madya**  
**syahiruddin@gmail.com**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di Tahun 2024 Reformasi Birokrasi di Lingkungan Pemerintah Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan birokrasi berkelas dunia, hal ini merupakan respon atas masalah rendahnya kapasitas dan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis yang menyebabkan posisi Indonesia dalam percaturan global belum memuaskan. Permasalahan lainnya adalah kepedulian ASN dalam meningkatkan kualitas birokrasi yang masih rendah menjadikan daya saing Indonesia dibandingkan negara lain baik di tingkat regional maupun internasional masih tertinggal. Etos kerja yang cenderung mempertahankan status *quo* dan menyimpang dari semangat reformasi, telah menumbuhkan persepsi bagi masyarakat bahwa berhubungan dengan birokrasi berarti berhadapan dengan prosedur yang memakan waktu dan menyebalkan. Akan tetapi di lain pihak, keberadaan birokrasi pemerintah menjadi *conditio sine quo non*, yaitu suatu yang tidak dapat dihindari karena setiap urusan selalu bersentuhan dengan urusan pemerintah.

Idealnya sebuah Organisasi Pemerintah merupakan suatu organisasi yang rasional dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Namun kenyataannya, Pemerintah seringkali dijadikan instrumen politik yang efektif bagi penguasa untuk mempertahankan kekuasaannya sehingga dalam melaksanakan penyelenggaraan fungsi pemerintahan seringkali menghadapi berbagai masalah dan tantangan. Masalah Pemerintah yang seringkali menjadi pembicaraan adalah hal-hal yang menyangkut dengan pelayanan publik, karena pelaksanaan pelayanan

publik yang dilakukan oleh ASN dianggap masih belum optimal, sehingga seringkali menimbulkan ketidakpuasan dari masyarakat. Keluhan masyarakat yang sering terjadi adalah kondisi pemerintahan yang kaku, dengan urusan yang berbelit-belit dan berkesan rumit. Disamping itu perilaku ASN dalam memberikan pelayanan terkesan arogan, tidak ramah dan kurang bersahabat, sehingga tercipta suasana hubungan yang tidak sehat terutama hubungan masyarakat dengan organisasi pemerintah itu sendiri.

Bahwa pelayanan administrasi publik yang dilakukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan hak-hak dasar masyarakat khususnya dalam upaya mensejahterakan diri dan kebutuhan mendapatkan pendidikan, pembelajaran, dan pelatihan sebagai mana yang termaktub didalam Pembukaan UUD 1945 ialah Negara turut serta dalam kegiatan mencerdaskan bangsa. Meskipun demikian, dibanyak organisasi terutama instansi pemerintah karena berbagai hal seperti kesibukan dengan tugas yang banyak dan padat, lingkungan kerja yang sibuk, fasilitas dan peralatan kerja yang terbatas, pendapatan yang kecil, kondisi budaya politik dan budaya organisasi, pola penempatan ASN dalam jabatan belum mengakomodir kualitas ASN, maka tidak jarang menimbulkan stagnasi bagi pengembangan ASN sehingga hasil kerja mereka selalu jarang yang maksimal. Salah satu dampak yang dirasakan akibat rendahnya kemampuan ASN adalah menurunnya prestasi kerja. Menyangkut upaya peningkatan kompetensi ASN, para ahli penjamin mutu menyarankan dilakukan berbagai cara pengembangan salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, secara signifikan telah mendorong kesadaran menjalankan profesinya sebagai ASN dengan berlandaskan ;

- a) Nilai-nilai Dasar ASN
- b) Kode etik dan kode perilaku

- c) Komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik
- d) Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e) Profesionalitas jabatan.

Undang-Undang ASN No.5 Tahun 2014 pasal 51 menyatakan bahwa Manajemen ASN haruslah berdasarkan system merit yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang apapun. Salah satu kompetensi dalam UU ASN No.5/2014 adalah kompetensi manajerial yang dapat diukur dari pendidikan, pelatihan struktural, kemampuan manajerial dan pengalaman kerja. Implementasi terhadap prinsip-prinsip tersebut diwujudkan dengan meningkatkan kepedulian dan partisipasi untuk meningkatkan kapasitas organisasi dengan memberikan penguatan untuk menemu kenali perubahan lingkungan strategis yang komprehensif pada setiap diri ASN.

Seiring dengan adanya reformasi yang dilakukan oleh Bangsa Indonesia, masyarakat mengharapkan adanya perubahan di segala aspek kehidupan, baik dalam perubahan politik, sosial, ekonomi maupun budaya dengan satu harapan dapat memberikan inspirasi baru dalam pengelolaan tata negara. Begitu juga dengan perubahan paradigma penilaian urusan Pemerintah pada Masyarakat, menjadi begitu sangat mendesak untuk segera dilakukan. Karena selama ini Pemerintah yang efisien, responsif dan akuntabel dirasakan jauh dari realistis. Peran organisasi pemerintah bukan saja penting tetapi juga dirasakan semakin penting dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan, karena Aparatur Sipil Negara merupakan unsur pelaksana dari kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Pada tingkatan ini, birokrasi akan memberikan warna yang sangat menentukan apakah kebijakan tersebut berhasil dilaksanakan atau tidak.

Kondisi Pemerintah Aceh pasca Gempa dan Gelombang Tsunami tanggal 26 Desember 2004 yang telah porak poranda. Akses masyarakat untuk mendapatkan Pelayanan Publik dari Pemerintah Aceh lumpuh total. Rendahnya kualitas pelayanan administrasi publik

yang selama ini terjadi di Pemerintah Aceh dapat dibuktikan dari pengaduan atau keluhan masyarakat baik melalui surat pembaca maupun melalui media pengaduan lainnya, seperti menyangkut prosedur dan mekanisme kerja pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana pelayanan, sehingga tidak menjamin kepastian (hukum, waktu, dan biaya) serta masih banyak dijumpai praktek pungutan liar serta tindakan-tindakan yang berindikasikan penyimpangan, sehingga masyarakat merasa jenuh dan rasa kepercayaan masyarakat kepada pemberi layanan semakin berkurang.

Dari fenomena tersebut dapat membuat kepercayaan masyarakat semakin rapuh kepada pemerintah Aceh dan juga akan mempersulit bagi Pemerintah Aceh dalam memikul beban tugas yang semakin meningkat dan komplisit. Guna memperbaiki berbagai kelemahan sumber daya Aparatur Sipil Negara dan untuk mengantisipasi tuntutan publik yang semakin beragam, maka diperlukan sebuah pemikiran untuk membangun perilaku Aparatur Sipil Negara yang memiliki profesionalisme, etos kerja yang baik, menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penyelenggaran negara.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Aceh atau Unit Organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dengan senantiasa melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan secara kontinyu dan berkesinambungan. Hal ini dimaksudkan agar Pemerintah senantiasa mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di masyarakat. Salah satu upaya peningkatan pengetahuan dan kemampuan serta ketrampilan ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan, yaitu Diklat Inti, Diklat Teknis dan Fungsional maupun Diklat Struktural. Berbagai pendidikan dan pelatihan ASN tersebut apabila benar-benar diikuti dan dijamin oleh setiap ASN akan menjadi bekal

yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari, kerana pendidikan dan pelatihan memang sudah dipersiapkan untuk Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Aceh.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh merupakan lembaga Pemerintah Aceh yang bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi para Aparatur Sipil Negara di jajaran Pemerintah Aceh guna meningkatkan kompetensi dan kualitas ASN terutama meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan socio cultural. Sumber Daya Manusia (SDM) atau Sumber Daya Aparatur Sipil Negara yang sudah ada disuatu instansi atau organisasi merupakan hasil dari rekrutmen yang baik dan terencana dengan metode Computer Assist Test (CAT), yang selanjutnya dilakukan pembinaan secara berkelanjutan baik oleh atasan langsung (mentor) maupun pihak lain (stakeholder) melalui program pemagangan (Injob Trainning) hingga mengikuti diklat pelatihan dasar (Latsar) ASN BerAKHLAK. Meskipun demikian, salah satu permasalahan pokok yang belum terpecahkan bagi peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan adalah bagaimana menciptakan **motivasi belajar** bagi peserta pelatihan dasar (Latsar) ASN BerAKHLAK tersebut. Hal ini disebabkan karena belum adanya kebijakan seragam dikalangan pimpinan instansi terhadap pemanfaatan para Lulusan Latsar ASN BerAKHLAK, sehingga motivasi belajar para peserta masih terlihat sangat terbatas.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar yang merupakan salah satu jenis Pelatihan yang dipersiapkan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kiranya perlu dikaji lebih jauh, karena output dari pelatihan dasar dengan nilai-nilai dasar BerAKHLAK tersebut adalah munculnya Aparatur Sipil Negara dari berbagai level, yang diharapkan dapat mempengaruhi perilaku dirinya sendiri maupun teman sejawat dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan terutama pelayanan kepada masyarakat. Atas pertimbangan inilah komitmen Pemerintah Aceh dalam membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas melalui Pelatihan Dasar yang terpadu menjadi relevan untuk dikaji. Dari berbagai sumber, definisi

nilai dasar sendiri adalah suatu kondisi ideal atau kewajiban moral tertentu yang diharapkan dari ASN untuk mewujudkan pelaksanaan tugas instansi atau unit kerjanya.

Seluruh kegiatan Latihan Dasar CPNS ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dasar ASN yang berakronim BerAKHLAK, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Berorientasi Pelayanan**

Sebagaimana yang telah kita ketahui, ASN sebagai suatu profesi harus berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut ; a). Nilai Dasar; b). Kode Etik dan Perilaku; c). Komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab pada pelayanan publik; d). Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e). Kualifikasi Akademik; f).Jaminan Perlindungan Hukum dalam melaksanakan tugas; dan g). Profesional jabatan.

Selanjutnya pemahaman tentang kode etik adalah pedoman mengenai kewajiban moral ASN yang ditunjukkan dalam sikap atau perilaku terhadap apa yang dianggap atau dinilai baik atau tidak baik, pantas atau tidak pantas, baik dalam melaksanakan tugas maupun dalam pergaulan sehari-hari. Sedangkan kode perilaku adalah pedoman mengenai sikap, tingkah laku, perbuatan, tulisan, dan ucapan ASN dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Dalam memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, nilai dasar ASN dapat diwujudkan dengan panduan perilaku Berorientasi pada Pelayanan Publik antara lain :

- a. Mengabdikan pada Negara dan Rakyat Indonesia.
- b. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
- c. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
- d. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama.

Untuk memahami kebutuhan masyarakat (customer needs) sebagai salah satu unsur penting dalam terciptanya suatu pelayanan publik, terlebih dahulu kita melihat pengertian masyarakat atau publik sebagai penerima pelayanan. Didalam Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor

25 Tahun 2009 menyatakan masyarakat adalah seluruh pihak, baik warga negara maupun penduduk sebagai perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **2. Akuntabel**

Akuntabel adalah kata yang sering kali kita dengar, tapi tidak mudah kita pahami. Ketika seseorang mendengar kata akuntabilitas yang terlintas adalah sesuatu yang sangat penting, tapi tidak mengetahui bagaimana cara mencapainya. Dalam banyak hal kata akuntabilitas sering disamakan dengan responbilitas atau tanggungjawab. Namun pada dasarnya kedua konsep tersebut memiliki arti yang berbeda. Responbilitas adalah kewajiban untuk bertanggungjawab yang berangkat dari moral idividu. Sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban untuk tanggungjawab kepada seseorang atau organisasi yang memberikan amanat. Dalam konteks pemerintah Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan segala tindakan dan tanduknya sebagai pelayanan publik kepada atasan, lembaga pembinaan, dan lebih luasnya kepada publik.

## **3. Kompeten**

Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Kompetensi menurut International Labour Organization (ILO), memaknai dengan memiliki tiga aspek penting berkaitan dengan perilaku kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Aspek kompetensi menjelaskan keterkaitan perpaduan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap (attitude) yang terindikasi dalam kemampuan dan perilaku seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks kompeten, sesuai Peraturan Menteri PAN&RB nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN, kompetensi meliputi sebagai berikut :

- a. Kompetensi teknis adalah Pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diminati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- b. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi.
- c. Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang dapat diminati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.

#### **4. Harmonis**

Dalam kamus Mariam Webster Harmonis (Harmonius) diartikan sebagai *having a pleasing mixture of notes*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), makna dan tulisan kata “Harmonis” yang benar “har-mo-nis bersangkut paut dengan mengenai harmoni, seia sekata. Memperhatikan aspek filosofis dari kata pengertian harmonis, dapat diibaratkan suatu aliran dalam seni musik yang membicarakan tentang hubungan antara nada suatu dengan nada lainnya. Analogi yang sama dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Pola harmoni merupakan sebuah untuk mempertemukan berbagai pertentangan dalam masyarakat. Hal ini diterapkan pada hubungan sosial ekonomi untuk menunjukkan bahwa kebijaksanaan sosial ekonomi yang paling sempurna hanya dapat tercapai dengan meningkatkan permusyawaratan antara anggota masyarakat, pola ini disebut juga dengan pola integrasi.

Berbagi kebahagiaan bersama seluruh anggota organisasi tak dapat dielakkan jika pendapatan adalah salah satu motivator terbaik di lingkungan kerja. Demikian juga rasa memiliki, dengan berbagai kebahagiaan dalam organisasi kepada seluruh karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan meningkatkan antusiasme kerja ASN.

## **5. Loyal**

Loyal dapat didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada lembaga tempat bekerja, atau dapat diartikan sebagai sikap setia. Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tanggal 27 Juli 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara. Dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (world class government) serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 tentang nilai-nilai dasar dan Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Sehingga pada tanggal 27 Juli 2021 Presiden Republik Indonesia menetapkan Employer Branding ASN dengan Slogan “Bangga Melayani Bangsa”.

## **6. Adaptif**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian adaptif adalah mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, dalam konteks ini adaptif merupakan salah satu karakter penting yang dibutuhkan oleh individu maupun organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Terdapat alasan mengapa nilai-nilai adaptif perlu diaktualisasikan dalam pelaksanaan tugas jabatan disektor publik, seperti diantaranya perubahan lingkungan strategis, kompetensi yang terjadi antara instansi pemerintah, perubahan iklim, perkembangan teknologi dan lain sebagainya.

Dari perspektif ini, adaptif adalah karakteristik alam yang dimiliki makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menghadapi segala perubahan lingkungan atau ancaman yang timbul. Dengan demikian adaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan (keinginan diri). Sejatinya tanpa beradaptasi akan menyebabkan makhluk hidup tidak dapat mempertahankan diri dan musnah pada akhirnya oleh perubahan lingkungan, sehingga kemampuan adaptif menjadi syarat penting bagi terjaminnya keberlangsungan hidup.

## **7. Kolaboratif**

Kolaboratif diadopsi dari kata Bahasa Inggris ialah ; “collaborative” artinya bersama atau kelompok, jadi metode kolaboratif adalah belajar bersama atau pelatihan silang. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa metode kolaboratif adalah bekerja sama secara keseluruhan. Dalam konteks Organisasi Pemerintah kolaboratif menurut penelitian yang dilakukan Custumato (2021) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kolaborasi antar lembaga pemerintah adalah kepercayaan, pembagian kekuasaan, gaya kepemimpinan, strategi manajemen dan formulasi pada pencapaian kolaborasi yang efisien dan efektif antara etentitas publik.

Pola Pelatihan Dasar (Latsar) BerAKHLAK mengharapkan agar setiap Calon PNS yang mengikuti pelatihan untuk menjadi agen-agen perubahan yang akan menyebarkan perubahan tersebut di lingkungan instansinya. Wujud dari perubahan tersebut terlihat dari peningkatan kinerja Calon PNS yang akan menjadikan ASN profesional, serta mewujudkan World Class Government pada Tahun 2025. Pelatihan Dasar BerAKHLAK berpedoman pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara, untuk itu perlu dikaji apakah pelatihan dasar BerAKHLAK telah memberikan perubahan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan meningkatnya kinerja ASN, melalui pembentukan Tim Efektif atau Jejaring Kerja. Sesuai dengan salah satu tujuan pelatihan dasar

adalah untuk meningkatkan kompetensi calon PNS dalam melaksanakan kerja di Instansinya dan Isu-isu strategis nasional sehingga memberi dampak positif bagi unit organisasi terutama bagi pelayanan publik.

Pemikiran tersebut di atas mendasari minat dan perhatian peneliti untuk mengadakan penelitian berkenaan dengan Pelaksanaan Pelatihan Dasar BerAKHLAK CPNS sehingga bisa meningkatkan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas di organisasi pemerintah terutama tugas pelayanan kepada masyarakat, sehingga penelitian ini peneliti tetapkan dengan judul *“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Peserta Latsar CPNS dengan Nilai-nilai Dasar BerAKHLAK di Lingkungan BPSDM Aceh”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas perlu diketahui apakah Latsar CPNS dapat menjawab kebutuhan organisasi yakni untuk mewujudkan organisasi yang mampu mengelola program yang ada di organisasinya, maknanya adalah Latsar CPNS bermanfaat baik bagi Peserta Latsar CPNS maupun Organisasinya.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, adapun masalah yang dianggap relevan dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar peserta Latsar BerAKHLAK CPNS adalah:

1. Belum sesuai kinerja ASN sesuai dengan kebijakan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Belum optimal ASN mengembangkan kemampuan Socio Cultural dan Manajerial
3. Rendahnya kemampuan ASN yang menerapkan Nilai-nilai Dasar BerAKHLAK
4. Ruang belajar yang kurang representatif dan sarana belajar yang belum terpenuhi secara maksimal.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris sebagai kenyataan di lapangan dan ingin mendeskripsikan pelaksanaan penyelenggaraan Latsar BerAKHLAK pada BPSDM Aceh, setelah mendapatkan gambaran terhadap fenomena tersebut, maka diperoleh sebagai berikut :

1. Peserta Latsar mau melaksanakan pekerjaan seperti belajar, membaca modul, dan mengerjakan tugas yang diberikan.
2. Peserta Latsar memiliki target yang ingin dicapai seperti peserta dapat berprestasi sehingga mendapat pengakuan dari atasan, menyenangi pekerjaan, bertanggung jawab, dan bersedia mengembangkan organisasi agar tumbuh dan berkembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang ingin mendapatkan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peserta Latsar BerAKHLAK memperoleh motivasi belajar.
2. Penelitian ini secara praktis bermanfaat bagi peserta Latsar BerAKHLAK karena dapat mendorong gairah dan semangat belajar peserta, meningkatkan produktivitas pelaksanaan Latsar, meningkatkan kedisiplinan peserta Latsar, dan mengefektifkan pelaksanaan Latsar BerAKHLAK.
3. Manfaat bagi Widyaiswara adalah terciptanya suasana dan hubungan yang lebih baik sesama ASN dengan Guru Bangsa.
4. Secara kelembagaan mampu mempertinggi tanggungjawab peserta terhadap keberhasilan Latsar BerAKHLAK.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian Hamdi Harmen, judul “Pengaruh Sistem Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero)” diterbitkan Oleh Bappeda Aceh di Jurnal Ekonomi Pembangunan (ISSN No.0852-9124) Volume : IX, No.14, November 2005.

PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) didirikan pada tanggal 24 februari 1982 merupakan perusahaan yang memproduksi pupuk Urea untuk keperluan dalam negeri dan tujuan ekspor ke negara Asia. Perusahaan mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) serta meningkatkan kinerja para karyawan agar berkesinambungan. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latarbelakang dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ; 1) Apakah terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pupuk Iskandar Muda (persero). 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT.Pupuk Iskandar Muda (persero). Penelitian ini bertujuan untuk ; 1) Mengetahui apakah sistem seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (persero). 2). Mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem seleksi dengan prestasi kerja karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (persero).

Penelitian ini menyarankan sistem seleksi karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (persero) yang telah dilakukan agar dipertahankan disertai penyempurnaan materi soal agar karyawan yang diterima benar ‘the right man on the right job’. Dengan kondisi tersebut, pada akhirnya prestasi kerja karyawan dapat optimal.

2. Penelitian Suraiya, judul "Sistem kerja dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja PNS Pada Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Aceh" diterbitkan oleh Bappeda Aceh di Jurnal Ekonomi Pembangunan (ISSN No. 0852-9124) Volume : X, No. 16 Juli 2006.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang membuat seseorang mau bekerja atau melakukan suatu tindakan tertentu, sehingga tanpa adanya motivasi yang besar pada diri pribadi seseorang yang ada dalam organisasi, maka karyawan tidak akan bekerja dengan memberi hasil yang maksimal.

Dalam penelitian ini ada beberapa hal pokok yang perlu dilakukan oleh Kepala Biro Pemerintahan Aceh sebagai berikut ; 1) Perlu diperhatikan oleh Pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah dengan membuat lingkungan yang cenderung tidak harmonis serta menciptakan ketegangan menjadi lingkungan fisik yang harmonis dan penuh kedamaian. 2) Perlu adanya keharmonisan hubungan antara bawahan dengan atasan maupun sesama karyawan, sehingga dapat mengurangi terjadinya ketegangan antara karyawan dengan pimpinan maupun karyawan sesama karyawan. 3) Perlu penerapan struktur desain organisasi yang berpihak kepada kepentingan karyawan dan organisasi, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. 4) Karena faktor individual dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap terjadinya motivasi kerja, agar karyawan berkurang tingkat ketegangannya maka faktor utama dalam mengurangi stress kerja adalah dengan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

Berdasarkan hasil analisis statistik regresi linear berganda diperoleh penjelasan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu variabel lingkungan fisik, faktor kelompok, faktor organisasi, mempunyai hubungan yang kuat dengan kondisi sistem kerja yang dijalankan sehingga perlu ditingkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

3. Penelitian Erika Revida, judul "Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebagai Pelayan Publik" diterbitkan oleh PKP2A IV LAN di Jurnal Transformasi Administrasi, Volume 01/ Nomor 01/ Halaman 1 – 104/2011/ ISSN 2088-5474.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur birokrasi, abdi negara, bangsa, dan masyarakat. Sebagai aparatur birokrasi, berarti pegawai negeri sipil adalah alat pemerintah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kinerja pegawai negeri sipil mendapat perhatian pemerintah. Pembinaan pegawai negeri sipil tidak dapat diabaikan, karena mereka merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam mencapai tujuan yakni untuk melayani masyarakat.

Kinerja sesungguhnya berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja. Jadi kinerja sesungguhnya sangat erat berhubungan dengan perilaku individu (*individual behaviour*) dan perilaku organisasi (*organizational behaviour*).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang harus diperhatikan. Dengan menggunakan rumus yang bersifat matematis, Kinerja adalah sebagai fungsi dari kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O). Secara matematis dinyatakan bahwa,  $Kinerja = f(A \times M) \times O$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Peningkatan kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan dengan membuat standar operasional prosedur (SOP), waktu pengurusan, sekaligus biaya yang dibutuhkan untuk menekan biaya ekonomi tinggi. Selain itu, pembukaan kotak pengaduan hendaknya ditindak lanjuti oleh instansinya. Bila perlu, pihak

pengadu diberikan pelayanan gratis sebagai penghargaan atas informasi temuan penyimpangan yang dilakukan dilingkungan kerja pemerintah.

4. Penelitian Murniati AR, judul "Manajemen Stratejik dalam Pengembangan Kultur Organisasi" diterbitkan oleh PKP2A IV LAN di Jurnal Transformasi Administrasi, volume 03 Nomor 01 Tahun 2013 ISSN 2088-5474.

Organisasi merupakan wadah atau proses pemenuhan kebutuhan individu dan organisasi. Organisasi harus memiliki kultur yang dijadikan ciri atau karakteristik pola perilaku dari anggota organisasi yang berfungsi sebagai pembeda dari organisasi lain, identitas suatu organisasi, pemicu komitmen anggota organisasi. Kultur organisasi harus bersifat dinamis sesuai dengan kebutuhan internal dan eksternal organisasi. Dalam pengembangan kultur organisasi perlu melaksanakan manajemen stratejik. Manajemen stratejik berorientasi pada kondisi internal dan eksternal dalam pengambilan keputusan.

Manajemen stratejik merupakan tanggungjawab manajemen puncak atau pimpinan organisasi. Inti dari manajemen adalah kepemimpinan, dan inti kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Tanggungjawab manajemen puncak terhadap perkembangan dan pengembangan organisasi tidak harus bersifat reaktif, tetapi harus aspiratif, pro-aktif dan kreatif. Manajemen stratejik menggambarkan peran apa yang harus dilakukan manajemen puncak, yaitu serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kultur organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tujuan organisasi. Organisasi pendidikan memiliki karakteristik tertentu, hal ini disebabkan karena fungsi pendidikan yang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap kehidupan manusia. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai atau karakteristik yang dijadikan acuan dalam perilaku setiap anggota organisasi yang merupakan ciri khas dari

organisasi dalam pengambilan keputusan. Manajemen stratejik merupakan keputusan pimpinan puncak bersama personil yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang ada dalam organisasi, sedangkan faktor eksternal dilihat dari peluang dan tantangan organisasi.

## **B. Kerangka Teoritis**

### **a. Pendidikan dan Pelatihan ASN**

UU ASN No.5/2014 mengamanatkan bahwa pengembangan kompetensi menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi menjadi dasar bagi pengembangan karir PNS. Kompetensi tersebut dikategorikan pada kompetensi teknis, manajerial, dan sosio kultural dimana salah satu pengukurannya adalah melalui Diklat Kepemimpinan yang diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu Pegawai Negeri Sipil untuk menguasai ketrampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam memenuhi pekerjaannya. Menurut kamus bahasa Indonesia bahwa Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok Pegawai Negeri Sipil dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan tujuan umum Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan dari beberapa para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Mangkunegara (2007:45), menyatakan tujuan Diklat Kepemimpinan adalah ;
  - a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi
  - b. Meningkatkan produktivitas kerja
  - c. Meningkatkan kualitas kerja
  - d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
  - e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
  - f. Meningkatkan perkembangan Pegawai Negeri Sipil

2. Menurut Soedarmayanti (2014:170), menyatakan tujuan Diklat Kepemimpinan adalah ;
  - a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
  - b. Mengembangkan ketrampilan atau keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
  - c. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama Pegawai Negeri Sipil dan pihak manajemen (pimpinan)

Semua pendapat para ahli tersebut diatas menunjukkan bahwa tujuan akhir dari suatu Pendidikan dan Pelatihan adalah peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dalam hal ini adalah Tupoksi sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan baik Diklat Teknis Fungsional maupun Struktural merupakan pendidikan yang dipersiapkan bagi pegawai atau Aparatur dalam memperbaiki Birokrasi. Rasyid dan Syahril (2007:26) mengemukakan :”Diklat yang merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia tidak hanya menekankan aspek fisik (kesegaran atau kesehatan jasmani), tetapi juga menyangkut segi-segi non fisik seperti kualitas kepribadian, kualitas hubungan dengan Tuhan, alam lingkungan dan sesama manusia serta kualitas kekaryaan seperti tercermin dalam prduktivitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakaryaan dan wawasan masa depan”.

Menurut Siagian (2016:7) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia;
- b. Analisis dan Rancang Bangun Pekerjaan;
- c. Rekrutmen Tenaga Kerja;
- d. Seleksi Pegawai;
- e. Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- f. Penempatan/Promosi Pegawai;
- g. Perencanaan Karier;
- h. Penilaian Prestasi Kerja;
- i. Sistem Imbalan;
- j. Pemeliharaan Hubungan denganKaryawan.

Ranupandoyo (2008:79) membedakan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut : Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan untuk seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan, memutuskan berbagai persoalan yang menyangkut tujuan organisasi. Sedangkan pelatihan membantu seseorang dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.

Sementara itu Muhajat (2009:283-284) menyatakan : Pelatihan secara formal membantu orang-orang memperoleh kecakapan melalui penerapan apa yang mereka pelajari. Sekelompok pegawai kantor yang telah dilatih dengan baik biasanya akan menunjukkan tambahan yang lebih tinggi ketimbang apa yang dicapai oleh sekelompok yang tidak dilatih. Pegawai-pegawai akan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan membuat kesalahan yang lebih sedikit apabila mereka mempunyai pengetahuan dan pengertian pekerjaan mereka.

Jenis Diklat, menurut Moenir (2002:164) mengemukakan : Jenis Diklat pada umumnya terdiri dari 2 (dua) yaitu Pre service training dan In service training. Pre service training adalah Diklat yang diselenggarakan oleh suatu instansi untuk para pegawai baru atau calon pegawai di lingkungan Pemerintah, ini biasa disebut Latihan Prajabatan. Sedangkan In service training adalah suatu program diklat yang dilaksanakan oleh pegawai yang sudah berstatus sebagai pegawai tetap. Tujuannya untuk lebih meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan pegawai yang bersangkutan oleh karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, mau tidak mau memacu setiap pegawai untuk senantiasa mampu mengikuti perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Sementara itu, Miler Rose (dalam Warsowiwoho, 2006:44), mensyaratkan kepada seseorang yang menjadi tenaga Pengajar/Instruktur, mereka harus memiliki 6 (enam) persyaratan antara lain :

- a) Menguasai Bidanganya;
- b) Aktif dalam mengajar;
- c) Kreatif;
- d) Bernaluri yang mengevaluasi;
- e) Memiliki kemampuan mengajar;
- f) Berkepribadian.

Pengertian Birokrasi, antara lain sebagaimana yang dikemukakan Albrow (2006:83), antara lain :

- 1) Birokrasi sebagai Organisasi Rasional;
- 2) Birokrasi sebagai Inefisiensi Organisasional;
- 3) Birokrasi sebagai Kekuasaan yang dijalankan oleh Pejabat;
- 4) Birokrasi sebagai Administrasi Negara;
- 5) Birokrasi sebagai Administrasi yang dijalankan oleh Pejabat;
- 6) Birokrasi sebagai sebuah Organisasi;
- 7) Birokrasi sebagai Masyarakat Moderen.

#### **b. Pelatihan Dasar BerAKHLAK**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Biokrasi Nomor 20 Tahun 2021 tentang ASN BerAKHLAK adalah mengimplementasikan Core Values ASN sebagai berikut :

- a. Mensarikan dan menyederhanakan nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN.
- b. Menggabungkan semua nilai-nilai yang telah disusun oleh instansi pemerintah dalam satu rumusan baku yang dapat berlaku secara umum.
- c. Core values akan memberikan penguatan budaya kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN yang profesional.

- d. Memudahkan proses adaptasi bagi ASN ketika yang bersangkutan berpindah ke instansi pemerintah lain.
- e. Menjadi unsur untuk memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa.
- f. Budaya kerja yang kuat akan mendorong kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Nilai-nilai utama (core value) ASN BerAKHLAK, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berorientasi Pelayanan, ialah keinginan memberikan pelayanan demi kepuasan masyarakat.

Indikator Berorientasi pelayanan antara lain ;

- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- Melakukan perbaikan tiada henti

2. Akuntabel, ialah bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan.

Indikator Akuntabel antara lain ;

- Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien
- Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

3. Kompeten, ialah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Indikator Kompeten, antara lain ;

- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- Membantu orang lain belajar
- Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

4. Harmonis, ialah saling peduli dan menghargai perbedaan.

Indikator Harmonis, antara lain ;

- Menghargai setiap orang apapun latarbelakangnya
- Suka menolong orang lain
- Membangun lingkungan kerja yang kondusif

5. Loyal, ialah berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Indikator Loyal, antara lain ;

- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, serta yang pemerintahan yang syah
- Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
- Menjaga rahasia jabatan dan negara

6. Adaptif, ialah terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan.

Indikator Adaptif, antara lain ;

- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
- Bertindak proaktif

7. Kolaboratif, ialah membangun kerjasama yang sinergis.

Indikator Kolaboratif, antara lain ;

- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
- Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

### c. Kompetensi dan Kinerja

Berdasarkan PerkaLAN No.19 Tahun 2015 disebutkan bahwa kompetensi yang dibangun pada Pendidikan dan Pelatihan adalah kompetensi kepemimpinan yang visioner ialah kemampuan berkolaborasi dengan pemangku kepentingan strategis untuk menangani isu nasional yang strategis, dan mampu memimpin peningkatan kinerja instansinya melalui penetapan visi atau arah kebijakan yang tepat, yang diindikasikan dengan kemampuan ;

- a. Menjadi teladan bagi pegawai negeri sipil dan pemangku kepentingan dalam integritas, nasionalisme, standar etika publik, nilai-nilai, norma, moralitas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi kearah pencapaian tujuan pembangunan nasional dan visi instansinya.
- c. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna penetapan arah kebijakan yang lebih efektif dan efisien.
- d. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia organisasinya dalam pencapaian arah kebijakan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selanjutnya kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan, dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins: 1996).

Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson, and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor ; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal ialah; (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan. Hal ini sesuai dengan apa yang sudah dilakukan bagi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, dimana aspek kemampuan atau kompetensi ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan baik Diklat Teknis Fungsional maupun Struktural merupakan pendidikan yang dipersiapkan bagi pegawai atau Aparatur dalam memperbaiki Birokrasi. Rasyid dan Syahril (2007:26) mengemukakan :”Diklat yang merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia tidak hanya menekankan aspek fisik (kesegaran atau kesehatan jasmani), tetapi juga menyangkut segi-segi non fisik seperti kualitas kepribadian, kualitas hubungan dengan Tuhan, alam lingkungan dan sesama manusia serta kualitas kekaryaan seperti tercermin dalam produktivitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakaryaan dan wawasan masa depan”.

Jenis diklat, menurut Moenir (2002:164) mengemukakan : Jenis Diklat pada umumnya terdiri dari 2 (dua) yaitu Pree service training dan In servis training. Pree service training adalah Diklat yang diselenggarakan oleh suatu instansi untuk para pegawai baru atau calon pegawai di lingkungan Pemerintah, ini biasa disebut Latihan Prajabatan. Sedangkan In service training adalah suatu program diklat yang dilaksanakan oleh pegawai yang sudah berstatus sebagai pegawai tetap. Tujuannya untuk lebih meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan pegawai yang bersangkutan oleh karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, mau tidak mau memacu setiap pegawai untuk

senantiasa mampu mengikuti perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Sementara itu, Miler Rose (dalam Warsowiwoho, 2006:44), mensyaratkan kepada seseorang yang menjadi tenaga Pengajar/Instruktur, mereka harus memiliki 6 (enam) persyaratan antara lain :

- g) Menguasai Bidangnya;
- h) Aktif dalam mengajar;
- i) Kreatif;
- j) Bernaluri yang mengevaluasi;
- k) Memiliki kemampuan mengajar;
- l) Berkepribadian.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Didalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah *deskriptif korelasional*, karena pemilihan desain ini terkait dengan tujuan yang hendak dicapai. Desain ini peneliti ingin menggambarkan secara empiris bagaimana kualitas pelaksanaan Latsar BerAKHLAK di BPSDM Aceh dan juga ingin menggambarkan bagaimana perilaku ASN dalam pelaksanaan tugas terutama dalam hal penyelenggaraan kebijakan. Disamping itu, dengan graindesain penelitian ini peneliti juga ingin menerangkan sejauhmana hubungan dan pengaruh Nilai-nilai Dasar BerAKHLAK terhadap motivasi belajar peserta di Lingkungan BPSDM Aceh.

### **B. Definisi Konsep dan Operasional**

Agar tercapai kesatuan bahasa mengenai lingkupan pengertian objek-objek yang akan diteliti dalam penulisan ini, maka perlu ditetapkan batasan atau pengertian dari objek penelitian.

## **1. Definisi Konsep**

- a. Latsar BerAKHLAK yaitu Proses Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Aceh untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pembinaan terhadap sikap/perilaku calon pegawai negeri serta sebagai salah satu syarat untuk menjadi PNS (Variabel Bebas).
- b. Motivasi Belajar yaitu mutu dari peserta Latsar BerAkhilak dapat dilihat dari motivasi belajar peserta (Variabel Terikat).

## **2. Definisi Operasional**

- a. Variabel Latsar BerAKHLAK indikator kerjanya adalah :
  - 1) Kualitas Kurikulum/materi Latsar;
  - 2) Metode Pembelajaran;
  - 3) Fasilitas Penyelenggaraan Latsar;
  - 4) Pelaksanaan Latsar
- b. Variabel Motivasi Belajar definisi operasional atau indikator kerjanya adalah :
  - 1) Taat pada peraturan;
  - 2) Bekerja dengan integritas;
  - 3) Tanggungjawab pada organisasi;
  - 4) Kemauan untuk bekerjasama;
  - 5) Rasa memiliki yang tinggi;
  - 6) Hubungan antar pribadi;
  - 7) Menjadi teladan bagi PNS lain.

Sedangkan untuk keperluan pengukuran indikator masing-masing variabel tersebut di atas, diperlukan tolok ukur sebagai berikut :

**TABEL 1**  
**INDIKATOR DAN TOLOK UKUR**  
**VARAIABEL LATSAR BerAKHLAK**

INDIKATOR	TOLOK UKUR
Kurikulum/Materi Latsar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relevansi Kurikulum/Materi Pelajaran dengan tugas-tugas pemerintahan;</li> <li>- Relevansi Kurikulum/Materi Pelajaran dengan perkembangan kondisi yang dihadapi oleh Birokrat dan Masyarakat;</li> <li>- Apakah Kurikulum/Materi pelajaran yang diberikan dapat diterapkan dilapangan atau di tempat tugas;</li> <li>- Apakah Kurikulum/Materi pelajaran dapat menambah wacana/pengetahuan baru bagi peserta Latsar.</li> </ul>
Metode Pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode pengajaran yang dipergunakan dalam memberikan pelajaran;</li> <li>- Apakah Metode pengajaran yang dipergunakan dalam memberikan pelajaran dapat mempermudah untuk memahami materi;</li> <li>- Setiap pelajaran yang diberikan disertai dengan praktek-praktek pelaksanaan di lapangan;</li> <li>- Diadakan Evaluasi atau ujian ketika di akhir Latsar.</li> </ul>
Fasilitas Penyelenggaraan Latsar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana dukungan dari Pemerintah Daerah untuk penyelenggaraan Latsar;</li> <li>- Apakah Ruang/Tempat belajar cukup memadai;</li> <li>- Apakah sarana/alat-alat pendukung proses pembelajaran cukup lengkap dan memadai;</li> <li>- Apakah sering terjadi gangguan dalam proses pembelajaran, karena tidak memadainya fasilitas yang ada.</li> </ul>
Pelaksana Latsar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah Panitia/Pelaksana Latsar telah mempersiapkan pelaksanaan Latsar dengan baik;</li> <li>- Apakah Panitia/Pelaksana Latsar bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing;</li> <li>- Apakah Panitia/Pelaksana Latsar memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.</li> </ul>

**TABEL 2**  
**INDIKATOR DAN TOLOK UKUR**  
**VARIABEL MOTIVASI BELAJAR**

INDIKATOR	TOLOK UKUR
Disiplin Kerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketaatan terhadap jam kerja.</li> <li>- Ketaatan terhadap prosedur kerja.</li> </ul>
Loyalitas Pegawai terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiediaan untuk kerja melampaui jam kerja, bila ada tugas yang mendesak;</li> <li>- Kesiediaan menggunakan sumber daya pribadi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.</li> </ul>
Loyalitas Pegawai terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiediaan untuk kerja melampaui jam kerja, bila ada tugas yang mendesak;</li> <li>- Kesiediaan menggunakan sumber daya pribadi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.</li> </ul>
Sikap demokratis Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah melibatkan masyarakat dalam pekerjaan tertentu yang memerlukan partisipasi masyarakat.</li> <li>- Apakah dalam melaksanakan tugasnya cukup terbuka terhadap masukan dan tanggapan dari luar.</li> <li>- Dalam membuat program berorientasi pada partisipasi masyarakat.</li> </ul>
Kreativitas kerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu membuat kegiatan-kegiatan baru atas inisiatif sendiri untuk meningkatkan kinerja.</li> <li>- Mampu membuat kegiatan-kegiatan baru atas inisiatif sendiri yang memungkinkan mempercepat terselesaikannya pekerjaan.</li> </ul>
Profesionalisme Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam memberikan layanan, apakah telah mencerminkan rasa keadilan dan persamaan.</li> <li>- Dalam melaksanakan pekerjaan selalu harus diawasi oleh pimpinan.</li> </ul>
Integritas Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah pegawai bersedia memberikan pengorbanan demi kepentingan masyarakat.</li> <li>- Bersedia untuk memberikan pelayanan secara ikhlas,</li> </ul>

	<p>tanpa pamrih baik di dalam jam kerja maupun diluar jam kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah berani mengambil prakarsa dalam memberikan layanan di luar prosedur atau peraturan.</li> <li>- Berani bertanggung jawab sebagai konsekuensi tugas yang di embank.</li> </ul>
Sikap responsif Pegawai terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dalam memberikan pelayanan bersikap ramah, mudah dan cepat sesuai dengan aspirasi masyarakat.</li> <li>- Program kerja yang dibuat berorientasi kepada aspirasi masyarakat.</li> <li>- Bersedia menerima kritik dan masukan dari masyarakat.</li> <li>- Bagaimana tindak lanjut terhadap saran dan kritik masyarakat.</li> </ul>

### 3. Unit Analisis, Populasi, Sampel Dan Responden

#### a. Unit Analisis

Menurut Arikunto (2013:116) bahwa unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai obyek penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut dan sesuai dengan variabel penelitian, maka unit analisis untuk keperluan penelitian ini telah penulis tetapkan yaitu individu peserta Latsar di Lingkungan BPSDM Aceh.

#### b. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan diduga (Mantra dan Kasto dalam Singarimbun, 2008:155). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian adalah Calon PNS Pemerintah Aceh yang mengikuti Latihan Dasar ASN BerAKHLAK, peserta CPNS berjumlah 120 maka sampel yang peneliti ambil berkisar 40% atau 30 peserta.

c. Sampel

Dalam menentukan sampel dari Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Latihan Dasar ASN BerAKHLAK, maka untuk penarikan sampelnya dengan menggunakan teknik penarikan Stratified Random Sampling.

d. Responden

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui bahwa sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, dengan perincian menurut peserta Latsar ASN BerAKHLAK sebagaimana tersebut di atas yang kemudian dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Disamping itu, untuk melengkapi data yang diperlukan wawancara dengan pejabat yang terkait antara lain Sekretaris, Kepala Bidang PMKS, dan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

*a. Teknik wawancara;*

Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan responden, dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dimana hasilnya untuk melengkapi data yang diperoleh melalui teknik kuesioner.

*b. Teknik Observasi;*

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung di lokasi penelitian guna mempelajari realitas yang ada dan berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti langsung berada di lokasi penelitian .

## **5. Teknik Analisis Data**

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis kualitatif, dengan menggunakan wawancara atau sejumlah daftar pertanyaan. Pengolahan data merupakan pengolahan data bagi riset deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena yang melekat pada obyek penelitian.