

# EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN AGENDA HABITUASI PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

Suwarlin<sup>1)\*</sup>

<sup>1)</sup>Balai Pelatihan Kesehatan Semarang

\*Korespondensi : [suwalin97@gmail.com](mailto:suwalin97@gmail.com)

## ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of learning the habituation agenda for the Basic Training of Prospective Civil Servants (Latsar CPNS) at the Health Training Center (Bapelkes) Semarang in 2021. The research methods used include quantitative descriptive and hypothesis testing. The research population is the first batch III CPNS Latsar participants at Bapelkes Semarang in 2021 as many as 40 people. Primary data collection was obtained by distributing questionnaires via google form, while secondary data was obtained from training controller reports. To achieve the research objectives, data processing was carried out using excel and SPSS. The results showed that the effectiveness of habituation agenda learning was seen from the roles of coaches, mentors, and examiners who were perceived to be very capable of inspiring and motivating, participants had environmental scanning abilities, actualization of the basic values of Civil Servants underpinning activities, an increase in the value of the actualization design to actualization results. by 49.7%. From the average test with a 95% confidence level, it is believed that the mentoring carried out is able to change the average value of the actualization design up to 4.25. Suggestions for research are to find out the benefits of actualizing agenda 2 and agenda 3 which underlies activities for stakeholders and/or leaders, contributing to the achievement of the organization's vision, mission and goals, and strengthening organizational values.

**Keywords:** the role of the coach, actualization, environmental scanning

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengkaji efektivitas pembelajaran agenda habituasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri (Latsar CPNS) di Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan antara lain deskriptif kuantitatif dan uji hipotesis. Populasi penelitian adalah peserta Latsar CPNS Golongan III angkatan pertama di Bapelkes Semarang Tahun 2021 sebanyak 40 orang. Pengumpulan data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui google form, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan pengendali pelatihan. Untuk mencapai tujuan penelitian dilakukan pengolahan data menggunakan excel dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran agenda habituasi terlihat dari peran coach, mentor, dan penguji dipersepsikan sangat mampu dalam menginspirasi dan motivasi, peserta memiliki kemampuan *environmental scanning*, aktualisasi nilai-nilai dasar Pegawai Negeri Sipil mendasari kegiatan, terjadi peningkatan nilai rancangan aktualisasi ke hasil aktualisasi sebesar 49,7%. Dari uji rata-rata dengan tingkat keyakinan 95% dipercaya bahwa pembimbingan yang dilakukan mampu mengubah nilai rata-rata rancangan aktualisasi sampai dengan 4,25. Saran penelitian adalah mengetahui kebermanfaatannya aktualisasi agenda 2 dan agenda 3 yang mendasari kegiatan bagi stakeholder dan/atau pimpinan, kontribusi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, serta penguatan nilai organisasi.

**Kata kunci:** peran *coach*, aktualisasi, *environmental scanning*

## PENDAHULUAN

Nilai-nilai dasar PNS merupakan nilai yang harus diaktualisasikan dalam perilaku kerja PNS dalam menjalankan tugas jabatannya. Nilai-nilai dasar PNS tersebut diakronimkan dengan ANEKA yakni Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Antikorupsi. Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Seksi Manajemen Bapelkes

Semarang (2018) menyebutkan bahwa nilai-nilai dasar PNS telah teraktualisasikan dalam perilaku kerja alumni namun mengalami kendala dalam aktualisasinya

Merujuk Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 1 Tahun 2021 pasal 6 bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki peserta Latsar CPNS adalah kemampuan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam pelaksanaan tugas jabatannya

(LANRI, 2021b). Aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam tugas jabatan selaras dengan amanat UU ASN no 5 tahun 2014 pasal 10 yakni sebagai pelayanan publik. Pelatihan Dasar CPNS merupakan proses mengubah dan meningkatkan *knowledge, skill, dan attitude* sehingga memiliki kompetensi yang telah ditetapkan (ASN, n.d.)

Dalam upaya mencapai kompetensi pembentukan karakter, maka pembelajaran Latsar CPNS merupakan proses internalisasi nilai-nilai dasar PNS. Dalam hal ini peserta Latsar CPNS diajarkan dan ditanamkan nilai-nilai dalam membentuk karakter positif dan kompetensi PNS (Nazifah, 2021). Karena itu, diakhir pembelajaran peserta masuk pada agenda pembelajaran habituasi sebagai wahana untuk mengaktualisasikan substansi mata pelatihan yang telah dipelajari dari agenda-agenda sebelumnya (LANRI, 2017).

Produk pembelajaran agenda habituasi adalah sebuah rancangan aktualisasi yang diimplementasikan pada masa habituasi dan dituangkan dalam bentuk laporan aktualisasi. Rusniyati (2021) menjelaskan kegiatan masa habituasi adalah mengimplementasikan rancangan aktualisasi yang telah disepekat pada saat seminar rancangan aktualisasi. Aktualisasi berujuan untuk menyelesaikan isu kontemporer yang dipilihnya dalam rancangan aktualisasi.

Matippanna (2020) mengatakan bahwa pemahaman peserta tentang isu strategis menjadi sangat penting dalam menyusun rancangan aktualisasi dengan mengedepankan kegiatan-kegiatan yang kreatif, efektif dan berkelanjutan. Terdapat 3 pihak yang memiliki peran sangat penting dalam penyusunan rancangan aktualisasi dan pelaksanaan aktualisasi yakni coach, mentor dan penguji. Sebagaimana dinyatakan Nazifah (2021) dalam penelitiannya bahwa coaching dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan kelulusan peserta yang berdampak pada tingkat hasil belajar peserta.

Rancangan dan laporan aktualisasi merupakan sub kompetensi dengan bobot nilai terbesar (50%) yang sangat berpengaruh dalam menentukan tingkat kelulusan. Karena itu, pembelajaran agenda habituasi yang efektif menjadi sangat penting agar peserta memiliki kemampuan menyusun rancangan aktualisasi dan mampu mengimplementasikannya dengan baik.

Kemampuan merancang dan melaksanakan aktualisasi merupakan indikator efektivitas pembelajaran agenda habituasi, sekaligus merupakan tolok ukur awal untuk menjadi ASN professional berkarakter sesuai bidang tugas. Disebutkan dalam Keputusan Lembaga

Adminisgrasi Negara nomor 94 tentang Kurikulum Pelatihan dasar CPNS bahwa karakter PNS yang profesional diharapkan mampu bersikap dan bertindak dengan perspektif *whole of government* yang dilandasi nilai-nilai dasar PNS berdasarkan kedudukan dan perannya dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai wujud nyata bela negara (LANRI, 2021a).

Pada kurikulum Latsar CPNS, aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dilaksanakan pada masa habituasi dengan harapan menjadi perilaku yang terbiasa diterapkan pada operasional kerja. Kajian tentang pembelajaran nilai-nilai dasar PNS (ANEKA) terhadap dalam membentuk perilaku kerja alumni Latsar telah dilakukan oleh Junjuna (2020) yang menyatakan bahwa perilaku kerja alumni secara signifikan dipengaruhi oleh nilai-nilai ANEKA namun terdapat hambatan dalam aktualisasi nilai-nilai ANEKA.

Guna melihat seberapa besar tingkat efektivitas pembelajaran agenda habituasi, akan dilakukan kajian kajian efektivitas pembelajaran agenda habituasi yang ditinjau dari: tingkat reaksi peserta terhadap peran coach, mentor, dan penguji; kemampuan peserta dalam menemu kenali isu dan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS; dan peningkatan kemampuan peserta dalam merancang dan melaksanakan aktualisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Steers dalam Bambang Sunaryo (2019) efektivitas berasal dari kata efektif, dimana pekerjaan dikatakan efektif apabila menghasilkan *output* dan dapat diselesaikan pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kata efektivitas dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari sebuah tujuan yang telah ditetapkan (*Cara-Mengukur-Dan-Mengetahui-Efektivitas-Pembelajaran*, n.d.).

Pembelajaran yang efektif akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas pembelajaran merupakan suatu ukuran keberhasilan untuk mencapai tujuan pembelajaran melalui proses interaksi baik antar siswa maupun siswa dengan guru dalam situasi edukatif (Rohmawati, 2019). Tujuan efektivitas pembelajaran sebagaimana disampaikan oleh Fathurrahman et al (2019) adalah sebagai upaya untuk membuat proses pembelajaran yang mudah dan menyenangkan sehingga materi dapat dipahami peserta, Dalam hal ini, efektivitas

pembelajaran dimaknai tingkat keberhasilan pembelajaran.

Dalam modul Habitiasi (LANRI, 2017) keberhasilan pembelajaran agenda habitiasi adalah ketika peserta mampu mengidentifikasi isu/masalah terkait dengan tugas jabatannya dan harus dipecahkan sebelum menyusun rancangan aktualisasi. Dalam hal ini Matippana (2020) menyatakan bahwa indikator keberhasilan dalam pembelajaran habitiasi adalah ketika peserta mampu menemukan isu strategis, mencari solusi pemecahan masalah yang dilandasi dengan nilai-nilai dasar PNS (Akuntanilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Antikorupsi) sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan masyarakat

Tingkat keberhasilan pembelajaran habitiasi tentunya dipengaruhi oleh beberapa hal seperti tingkat pemahaman peserta terhadap substansi nilai-nilai dasar PNS dan substansi kedudukan dan peran PNS dalam kerangka NKRI serta pembimbingan oleh coach, mentor maupun penguatan oleh penguji. Pembimbingan oleh coach dan mentor serta penguatan oleh penguji akan mempermudah peserta dalam mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS agar menjadi sebuah pembiasaan.

Berkaitan dengan pembiasaan nilai, Ratnaningsih dan Nurul (2020) mengatakan bahwa pembiasaan penerapan nilai-nilai dasar PNS diharapkan mampu mengubah *mindset* dan *culture set* ASN sebagai seorang birokrat yang berkarakter sebagai pelayan yang berkelas dunia. CPNS yang akan diangkat menjadi PNS diharapkan mampu mengemban amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 10 yakni: sebagai pelaksana kebijakan publik, sebagai penyelenggara pelayanan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Agenda habitiasi diberikan pada peserta Latsar CPNS sebagai upaya pembelajaran agar peserta mampu melakukan proses aktualisasi substansi nilai-nilai dasar PNS dan substansi kedudukan dan peran PNS dalam NKRI di tempat kerja. Terkait dengan konsep pelatihan, Rohaini et al. (2019) menyatakan pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku peserta pelatihan untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melalui perubahan pengetahuan, perilaku, sikap dan keahlian, sesuai dengan bidang tugasnya.

## METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif guna mendapatkan informasi secara terukur namun kurang mendalam (Sugiyono, 2019). Data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form* menggunakan skala likert 1-5. Pertanyaan disusun dalam bentuk tertutup dan terbuka. Sumber data sekunder adalah laporan pengendali pelatihan.

Sampel penelitian ini adalah total populasi yakni peserta Latsar CPNS di Bapelkes Semarang golongan III angkatan pertama. Pertimbangan mengambil angkatan pertama, yakni penulis sebagai pengendali pelatihan yang telah memantau proses pembelajaran sejak awal sampai akhir. Pengumpulan data dilakukan saat pelatihan berlangsung yakni bulan Juni 2021. Untuk melengkapi data penelitian, maka dilakukan penggalan data kembali yang dilakukan bulan Agustus 2021 yang dilakukan melalui *google form*. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi *excel* dan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

Pengkajian efektivitas pembelajaran agenda habitiasi dilakukan pada alumni Latsar CPNS Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Semarang pada tahun 2021. Dari sejumlah 40 alumni memiliki jenjang pendidikan pasca sarjana (S2), sarjana (S1), dan diploma IV (D4). Gambaran pendidikan dan jenis kelamin peserta sebagai berikut:

Tabel 1. Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin

Jenjang Pendidikan	Peserta		Jumlah	%
	Jenis Kel.			
	L	P		
D4	1	3	4	10 %
S1	7	17	24	60 %
S2	5	7	12	30 %

Total	40	100 %
-------	----	-------

Dari tabel 1, sebagian besar peserta memiliki jenjang pendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 24 peserta (60%). Nampak bahwa, dalam setiap jenjang pendidikan, jumlah peserta perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Dari 40 alumni berasal dari instansi Kementerian Kesehatan sebagai berikut:

Tabel 2. Asal Instansi dan Jumlah Peserta

Asal Instansi	Jumlah	(%)
Bapelke Semarang	1	2,5
Poltekkes Kemenkes Semarang	4	10
RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang	7	17,5
RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	8	20
RSUP Dr Kariadi Semarang	10	25
RSUP dr. Sardjito Yogyakarta	10	25
Total	40	100

Diilustrasikan pada tabel 2, bahwa peserta berasal dari 6 instansi di Kemantarian Kesehatan. Sebanyak 20 peserta (50%) berasal dari RSUP dr. Sardjito dan RSUP dr. Kariadi Semarang, masing-masing 10 peserta (25 %).

Ditinjau dari karakteristik usia, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Umur Peserta

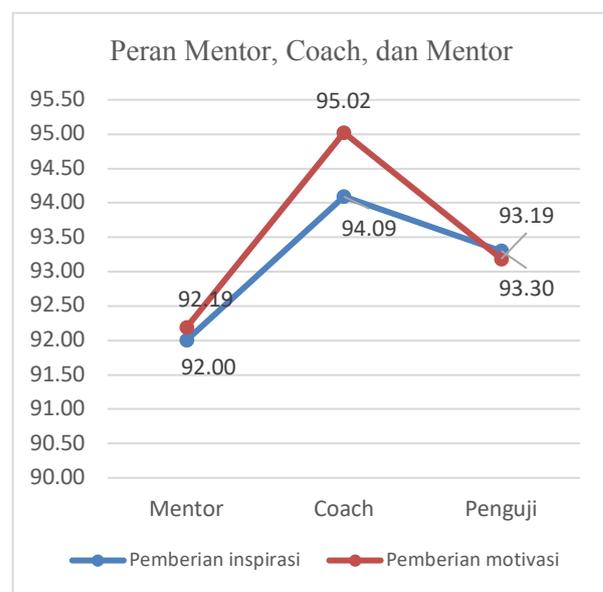
Min	Max	Rata-rata	SD	CI	Lower	Upper
24	39	30,775	3,623	1,123	29,652	31,898

Dari hasil analisis (tabel 3) diketahui rata-rata umur peserta adalah 30,78 tahun (95% CI), dengan standar deviasi 3,62 tahun. Umur termuda 24 tahun sedangkan umur tertua 39 tahun. Dengan hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa diyakini

rata-rata umur peserta adalah diantara 29,56 sampai 31, 89 tahun.

### Peran coach, mentor, dan penguji

Dalam merancang dan melaksanakan aktualisasi, peserta di bimbing oleh coach dan mentor. Pemberian inspirasi dan motivasi juga diberikan oleh penguji saat evaluasi/seminar rancangan aktualisasi dan hasil aktualisasi.



Gambar 1. Peran mentor, coach, dan mentor.

Gambar 1 menunjukkan bahwa Coach dipersepsikan lebih mampu menginspirasi dan memberi motivasi dibandingkan penguji dan mentor. Namun dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa baik coach, penguji maupun mentor telah sangat baik dalam memnginspirasi dan memotivasi.

### Kemampuan menemu kenali isu dan aktualisasi nilai-nilai dasar PNS

Guna melatih berpikir kritis dan peduli terhadap masalah organisasi/lingkungan kerja, maka peserta ditugaskan untuk mampu mengidentifikasi minimal 3 (tiga) isu strategis. Namun mengingat keterbatasan waktu/masa habituasi yang ditetapkan sesuai dengan kurikulum, maka dari 3 isu yang telah berhasil diidentifikasi, peserta cukup memilih *core issue* untuk diselesaikan pada masa habituasi (*off campus*). *Core issue* harus disetujui oleh mentor dan relevan dengan tupoksi peserta. Dari sejumlah 40

alumni, diketahui relevansi isu dengan tupoksi peserta sebagai berikut:

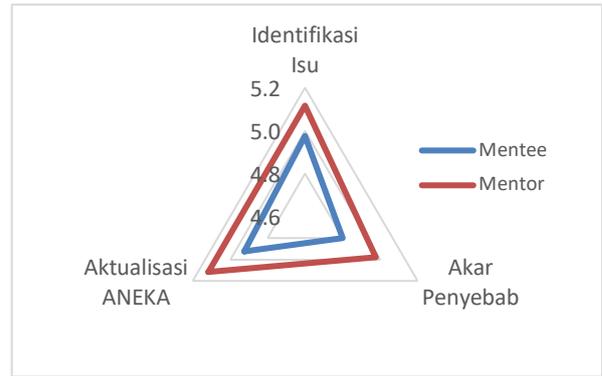


Gambar 2. Relevansi Isu Yang Diangkat

Gambar 2, menunjukkan bahwa sebanyak 39 peserta telah memiliki kemampuan mengangkat *core issue* yang relevan dengan tupoksi, sedangkan 1 *core issue* (3%) berupa tugas tambahan dalam rangka optimalisasi pembangunan zona integritas menuju WBM-WBBM (Wilayah Bedas dari Korupsi-Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani). Efektivitas agenda ditandai dengan keberhasilan mengidentifikasi isu di organisasi.

Sebagaimana disebutkan dalam modul Habitiasi ((LANRI, 2017) bahwa penetapan isu harus mendapatkan dukungan teoritik mata pelatihan yang telah dipelajari pada agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI. Selain itu, peserta dituntut memiliki pemahaman yang baik tentang tuntutan pekerjaan dan lingkungan tempat kerja dengan bimbingan mentor. Dengan demikian, isu yang diangkat dapat menggambarkan kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan kondisi nyata yang harus segera diselesaikan.

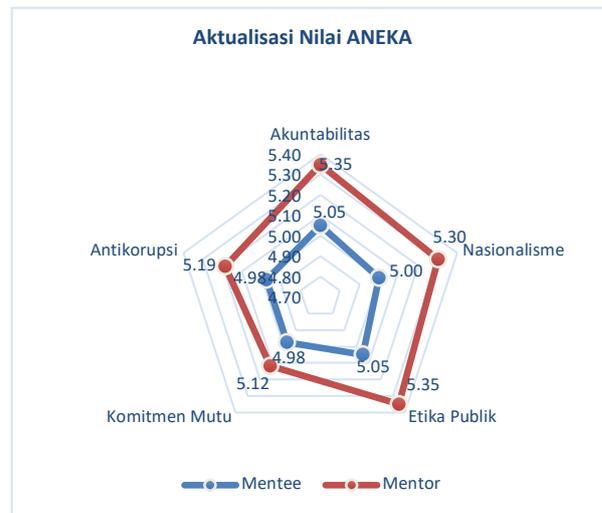
Kemampuan identifikasi isu, analisis akar masalah, dan aktualisasi nilai-nilai ANEKA alumni digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3: Identifikasi Isu, Analisis Akar Penyebab Masalah, Aktualisasi Nilai-Nilai ANEKA

Gambar 3, terlihat bahwa jawaban peserta dan mentor memiliki pola yang relatif sama. Peserta telah mampu menemu kenali masalah dan menggali akar penyebab masalah serta mampu mendasari kegiatan dengan aktualisasi nilai-nilai ANEKA.

Rencana aktualisasikan nilai-nilai ANEKA yang akan mendasari kegiatan dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 4. Aktualisasi Nilai-Nilai ANEKA

Jaring laba-laba (gambar 4) terlihat bahwa jawaban peserta maupun mentor memiliki pola yang relatif sama, yakni peserta telah mampu mengaktualisasikan nilai-nilai ANEKA. Untuk memastikan aktualisasi ANEKA yang paling menonjol maka dibuat tabel dibawah ini.

Tabel.4. Rata-rata aktualisasi nilai ANEKA

Nilai ANEKA	Menurut Peserta			Menurut Mentor		
	Rerata	batas bawah	batas atas	Rerata	batas bawah	batas atas
Akuntabilitas	5,050	4,843	5,257	5,349	5,206	5,491
Nasionalisme	5,000	4,770	5,230	5,302	5,165	5,440
Etika Publik	5,050	4,810	5,290	5,349	5,192	5,505
Komitmen Mutu	4,975	4,740	5,210	5,116	4,932	5,301
Anti korupsi	4,975	4,740	5,210	5,186	5,012	5,360

Dari tabel 4, bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, baik mentor maupun peserta mempersepsikan bahwa aktualisasi pada substansi Akuntabilitas dan Etika publik memiliki nilai yang relatif lebih besar dari aktualisasi yang lainnya.

**Gambaran analisis kemampuan dalam merancang dan melaksanakan aktualisasi.**

Untuk mengetahui peningkatan kemampuan peserta dalam menyusun dan melaksanakan aktualisasi, maka dilakukan tahap-tahap uji sebagai berikut:

**Uji kenormalan**

Hasil uji kenormalan nilai Rancangan Aktualisasi (RA) dan Hasil Aktualisasi (HA):

Tabel 5. Tabel Normalitas

Dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  (tabel 5), karena **Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai RA	.120	40	.154	.962	40	.200
Nilai HA	.141	40	.045	.956	40	.125

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ditarik kesimpulan karena nilai signifikannya kurang dari 0,05, maka dengan tingkat keyakinan 95 %, bahwa varians nilai rancangan aktualisasi dan nilai hasil

pelaksanaan aktualisasi adalah sama sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji selanjutnya.

**Uji Kesamaan Varians**

Setelah dilakukan uji kesamaan varians, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 6. Tabel Anova ANOVA

Nilai Hasil Aktualisasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	125.900	11	11.445	2.512	.024
Within Groups	127.600	28	4.557	e	
Total	253.500	39			

Dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ditarik kesimpulan karena nilai signifikannya kurang dari 0,05, maka dengan tingkat keyakinan 95 %, bahwa varians nilai rancangan aktualisasi dan nilai hasil pelaksanaan aktualisasi adalah sama sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji selanjutnya.

**Uji hubungan nilai rancangan aktualisasi dan hasil pelaksanaan aktualisasi**

Untuk mencari besar hubungan nilai rancangan aktualisasi dan hasil pelaksanaan aktualisasi, dipakai uji statistik Eta dalam Anova dengan hasil berikut ini:

Tabel 7. Tabel Uji Hubungan Measures of Association

	Eta	Eta Squared
Nilai Hasil Aktualisasi * Nilai Rancangan Aktualisasi	.705	.497

Dari hasil 7 diketahui bahwa keeratan hubungan antara nilai rancangan aktualisasi dan hasil pelaksanaan aktualisasi adalah 49,7% artinya terdapat kenaikan nilai sebesar 49,7%.

**Uji Kesamaan rata-rata nilai rancangan aktualisasi dan nilai hasil pelaksanaan aktualisasi.**

Untuk melihat adanya perubahan nilai rancangan aktualisasi dan nilai laporan aktualisasi digunakan uji kesamaan rata-rata, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 8. Tabel Normalitas

	Paired Samples Test							
	Paired Differences							Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	
Lower				Upper				
Nilai HA - Nilai RA	4.2500	3.42502	.54154	3.15463	5.34537	7.848	39	.000

Dari hasil di atas karena nilai signifikansi di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai rancangan aktualisasi berbeda dengan nilai rata-rata hasil pelaksanaan aktualisasi, yakni relatif sebesar 4,25 dengan kisaran antara 3,15463 sampai dengan 5,34537. Dengan kata lain. menggunakan tingkat kepercayaan 95% diketahui bahwa selisih nilai rancangan aktualisasi dan hasil pelaksanaan aktualisasi relatif sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan skor nilai dari rancangan dan pelaksanaan aktualisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan didapat kesimpulan:

1. Pemberian inspirasi dan motivasi oleh coach, mentor, dan penguji dinilai oleh peserta dalam kategori sangat mampu.
2. Peserta telah memiliki kemampuan dalam *Environmental Scanning*, yakni mampu menemukenali permasalahan di dalam organisasinya.
3. Terjadi peningkatan skor nilai sebesar 49,7% dari rancangan ke pelaksanaan aktualisasi. Artinya peserta mampu melaksanakan rancangan aktualisasi. Dari uji rata-rata pada tingkat keyakinan 95% dipercaya bahwa terjadi peningkatan nilai rata-rata rancangan ke aktualisasi sebesar 4,25.

Memperhatikan hasil dan pembahasan dapat disarankan saran:

1. Perlu dilakukan uji hubungan peran pembimbingan dengan pencapaian nilai aktualisasi.
2. Perlu dilakukan kajian selanjutnya untuk melihat kebermanfaatan aktualisasi agenda 2 dan agenda 3 yang mendasari kegiatan bagi stakeholder dan/atau pimpinan, kontribusi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi serta penguatan nilai-nilai organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- ASN, U. (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- cara-mengukur-dan-mengetahui-efektivitas-pembelajaran*. (n.d.). <https://www.rijal09.com/2016/12/cara-mengukur-dan-mengetahui-efektivitas-pembelajaran.html?m=1>
- Fathurrahman, A., Yusuf, A. E., & Harijanto, S. (2019). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Junjunan, B. A. (2020). Evaluasi Pembelajaran Nilai-Nilai Aneka dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Alumni Latsar CPNS. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 946. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i3.1084>
- LANRI. (2017). *Modul Habitiasi*.
- LANRI. (2021a). *Keputusan Lembaga Administrasi Negara Tentang Nomor 94 Kurikulum Pelatihan Dasar Calon Pegawai negeri Sipil*.
- LANRI. (2021b). *Peraturan Lembaga Amnistrasi Negara Reublik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*.
- Manajemen, S. (2018). *Laporan Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Bapelkes Semarang*.
- Matippanna, A. (2020). Rancangan Aktualisasi Yang Inovatif, Efektif dan Sustainable pada Pelatihan Dasar ( Latsar) CPNS. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1), 111–122.
- Nazifah, L. (2021). Pengaruh coaching dan mentoring terhadap kualifikasi kelulusan pelatihan dasar cpns guru sd. *Holistika: Jurnal*

*Ilmiah PGSD, v NO 1, 17–27.*

- Ratnaningsih Hidayati, N. I. (2020). *Habitulasi Dan Teknik Penulisan Laporan Aktualisasi Untuk CPNS Kementerian Perdagangan*. [https://play.google.com/books/reader?id=\\_\\_HuDwAAQBAJ&pg=GBS.PT9&hl=id&printsec=frontcover](https://play.google.com/books/reader?id=__HuDwAAQBAJ&pg=GBS.PT9&hl=id&printsec=frontcover)
- Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumber Daya Manusia Profesional berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Rohmawati, A. (2019). Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 9, 15–32.
- Rusniyati, B. (2021). Evaluasi Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(1), 21–30.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. CV. Alfabeta.
- Sunaryo, B. (2019). Efektivitas pelaksanaan Benchmarking Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 4(2), 229–242.  
file:///C:/Users/hp/Downloads/36-Article Text-233-1-10-20191212.pdf