



The Impact of the Habituation Agenda in Improving Training Services at The Ambon Religious Education and Training Center

Dampak Agenda Habitulasi terhadap Peningkatan Pelayanan Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan Ambon

Abdul Kahar

Balai Diklat Keagamaan Ambon, Indonesia

✉ kaharabdul@gmail.com

Abstract

This research discusses the impact of the habituation agenda on improving training services at B.D.K. Ambon. A qualitative descriptive study was conducted in 2024 for 8 CPNS BDK Ambon as L.A.T.S.A.R.'s participants to explain the implementation of the habituation agenda to actualize the fundamental values of civil servants, namely A.N.E.K.A. The research examines how the habituation agenda was implemented and whether it impacted improving training services. Both primary and secondary data sources are the foundation of the research method, which includes data collection techniques such as interviews and documentation, as well as analysis techniques starting from data collection, reduction, presentation, and conclusion. The result indicates that the habituation agenda of 8 LATSAR CPNS BDK Ambon in 2021 acted as a process of instilling the fundamental values of civil servants, A.N.E.K.A., for 30 days at B.D.K. Ambon according to the actualization plan, which included three activities: scope in S.K.P., leader's assignments and self-initiatives innovations to support training services. In general, the habituation agenda impacted enhancing the skills of civil servants in mastering technology due to the socialization activities and technology mastery training, namely the similar application, online training, and assessments, which contributes to a new working Culture based on information technology that improves training services. In particular, the impact of this agenda was able to enhance aspects of behavior, skills, and system transformation, as the training committee is greatly assisted by the availability of several guidebooks, manuals, and tutorial videos regarding the Simdiklat application, Online training, and the trainers' assessment application. The employees of B.D.K. Ambon are also helped to use the E-kinerja application easily.

Keywords: *impact; habituation agenda; fundamental values of civil servants; service and training.*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang dampak agenda habituasi terhadap peningkatan pelayanan pelatihan pada BDK Ambon merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan pelaksanaan agenda habituasi dalam aktualisasi nilai dasar PNS yaitu ANEKA 8 orang CPNS LATSAR BDK Ambon Tahun 2024. Masalahnya yaitu bagaimana agenda habituasi dilaksanakan?, dan apakah agenda habituasi berdampak terhadap peningkatan pelayanan pelatihan?. Metode penelitian berpangkal pada sumber data primer dan sekunder dengan teknik pengambilan data wawancara dan dokumentasi serta teknik analisis mulai dari pengumpulan data-reduksi-penyajian-kesimpulan. Hasilnya

bahwa agenda habituasi 8 LATSAR CPNS BDK Ambon Tahun 2021 dilaksanakan merupakan proses penanaman nilai dasar PNS yaitu ANEKA selama 30 hari pada BDK Ambon sesuai RA yang telah dibuat dan berisi 3 kegiatan yaitu scoup dalam SKP, penugasan pimpinan dan inisiatif sendiri berupa inovasi yang mendukung pelayanan pelatihan. Secara umum bahwa dampaknya meningkatkan keterampilan PNS lainnya dalam penguasaan teknologi karena adanya kegiatan sosialisasi dan bimtek penguasaan teknologi, yaitu aplikasi Simdiklat, PJJ dan penilaian sehingga dapat merubah cara kerja dengan budaya kerja baru berbasis pada teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan pelayanan pelatihan. Secara lebih khusus dampak agenda aktualisasi nilai dasar PNS yaitu ANEKA dapat meningkatkan aspek perilaku, keterampilan dan perubahan system, yakni panitia pelatihan sangat terbantu dengan adanya beberapa buku panduan, buku pedoman dan video tutorial tentang aplikasi Simdiklat, PJJ dan aplikasi penilaian widyaiswara. Juga pegawai terbantu mempermudah dalam menguasai aplikasi E-kinerja.

Kata kunci: dampak, agenda habituasi, nilai dasar PNS, pelayanan dan pelatihan

PENDAHULUAN

Menjadi Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) adalah keinginan sebagian besar masyarakat. Namun demikian tidak setiap orang dapat menjadi PNS. Setelah menjadi PNS tidak setiap orang dapat menjalankan tugas dengan baik karena kebanyakan PNS belum sepenuhnya memahami nilai dasar profesinya seperti; Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Antikorupsi. Hal ini tergambar dari sikap didikasi berupa disiplin dan loyalitas. Demikian halnya dengan mental kerja layanan PNS sebagai inti perilaku melayani berdampak kuat terhadap kepuasan pelanggan, seperti faktor perhatian, kesopanan, kejujuran, kearifan, etika kehidupan yang melekat dan dibutuhkan dalam suasana layanan.

PNS di era industri 4.0 ini juga menghadapi tantangan cara kerja baru dalam model layanan yang memberi kepuasan pelanggan berbasis pada teknologi informasi (Choirunnisa et al, 2023). Eskalasi persaingan layanan dengan berbagai perangkat teknologi semakin tinggi karenanya menuntut PNS melakukan inovasi cara kerja (Nurzaky et al, 2021). Komplementer dengan sikap layanan dan etika kerja, di era industry 4.0 PNS dituntut profesional dan berintegritas. Professional dimaknai sebagai tahu bidang

tugas, bekerja dengan semangat yang tinggi, berpegang teguh terhadap aturan dan nilai dasar profesi (Munawir & Erindha, 2023). Sedangkan berintegritas yaitu memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukura-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan (Kaptein, 2005).

Cara pandang inilah melahirkan pola baru model pembentukan Calon Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut CPNS) yang dalam perkembangannya dapat dikenal dengan Diklat Prajabatan (PP 101 Tahun 2001) berubah menjadi Pelatihan Dasar CPNS yang dikenal dengan singkatan Latsar CPNS (PP 11 Tahun 2017) yang secara teknis pedoman penyelenggaraannya merujuk pada LANRI dengan Keputusan Kepala LANRI Nomor 25 Tahun 2017 dan telah diubah dengan Nomor 12 Tahun 2018. Kaitan dengan kajian tersebut terdapat Agenda Nilai-nilai Dasar PNS yang dibutuhkan dalam membentuk PNS professional berintegritas sebagai pelayan publik yang meliputi kemampuan berakuntabilitas, mengedepankan kepentingan Nasional, menjunjung tinggi standar etika publik, berinovasi meningkatkan mutu pelaksanaan tugas jabatannya, dan tidak korupsi serta



mendorong percepatan pemberantasan korupsi dilindungi instansinya diakronimkan dengan ANEKA (Perka LANRI No. 12 Tahun 2018).

Terkait dengan hal tersebut bahwa di Balai Diklat Keagamaan Ambon (selanjutnya disebut Bdk Ambon) terdapat CPNS Tahun pengangkatan Desember 2020 formasi golongan II 1 orang dan golongan III 7 orang dan telah mengikuti Latsar tahun 2021 (Bdk Ambon, Laporan Latsar Tahun 2021). Proses pembentukan CPNS tersebut dilakukan melalui pembelajaran selama 18 hari dalam kelas (on campus) yang terdiri dari 5 hari agenda sikap dan prilaku bela Negara, 5 hari agenda nilai dasar ANEKA, 2 hari agenda peran dan kedudukan PNS dalam NKRI. 30 hari agenda habituasi ditempat tugas CPNS (*of campus*).

Kaitan dengan penelitian, bahwa agenda habituasi ditempat tugas CPNS (*of campus*) 30 hari pada BDK Ambon perlu dilihat dengan tujuannya untuk menemukan dampak agenda habituasi terhadap organisasi. Oleh karena itu perlu diajukan pertanyaan; bagaimana agenda habituasi dilaksanakan?, dan apakah agenda habituasi berdampak terhadap peningkatan pelayanan pelatihan?. Hipotesis argumen yang dapat diajukan yaitu (1) Asumsi pertama, bahwa agenda habituasi dilaksanakan untuk proses penanaman nilai-nilai dasar PNS (ANEKA) selama 30 hari pada tempat tugas CPNS sesuai rancangan yang telah dibuat sebelumnya yang berisi paling kurang 3 kegiatan yaitu kegiatan yang ada dalam SKP, penugasan pimpinan dan inisiatif sendiri berupa inovasi cara kerja baru; (2) Asumsi kedua, bahwa dampak aktualisasi nilai-nilai dasar PNS dalam agenda habituasi pada unit kerja diharapkan pada aspek prilaku, keterampilan dan perubahan sistem. Aspek prilaku misalnya dampaknya meningkatkan kedisiplinan PNS lainnya karena adanya role model yang diperankan oleh CPNS, aspek keterampilan berdampak pada meningkatnya keterampilan

PNS lainnya dalam penguasaan teknologi komunikasi karena adanya kegiatan bimtek teknologi, dan dampak sistem akan merubah cara kerja dengan budaya kerja baru berbasis pada teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan pelayanan organisasi.

METODE

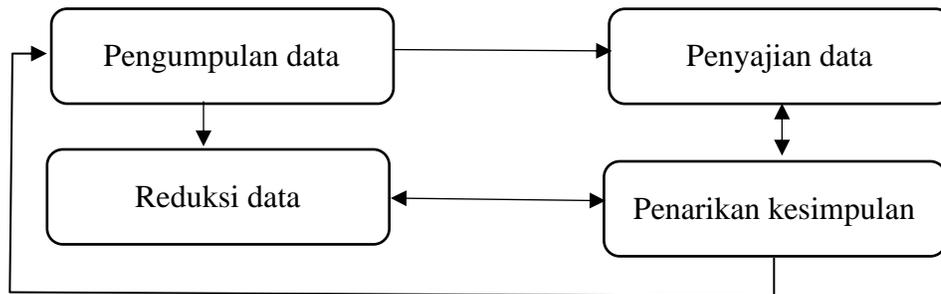
Penelitian ini dilakukan dan mengambil tempat pada BDK Ambon yang mendapat formasi pegawai tahun 2020 sebanyak 8 orang yang ditempatkan sesuai formasinya yaitu formasi administrasi perkantoran (pustakawan dan analis data informasi) dan formasi widyaiswara. Dari sudut pandang tujuan, penelitian ini merupakan penelitian terapan yaitu untuk tujuan praktis menemukan dampak agenda habituasi pada organisasi. Dari sudut pandang data, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang sumber data primer berasal dari Rancangan Aktualisasi dan Laporan Habituasi Latsar dan data sekundernya berasal dari pernyataan informan. Dari sudut pandang metode, penelitian ini merupakan penelitian diskriptif guna menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dampak agenda habituasi terhadap organisasi, juga termasuk jenis penelitian evaluatif, karena hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pelaksanaan agenda habituasi untuk perbaikan lebih lanjut.

Sumber informasi sebagai data primer diambil dari hasil Rancangan Aktualisasi dan Laporan Habituasi peserta Latsar CPNS yang telah diseminarkan dan telah disahkan oleh BDK Ambon sebagai institusi yang diberi kewenangan sebagai penyelenggara Latsar CPNS dan data hasil wawancara kepada pimpinan serta civitas Bdk Ambon. Sedangkan data sekunder diambil dari berbagai tulisan berupa jurnal, modul dan laporan yang berisi informasi terkait dengan penelitian ini.

Perolehan data dilakukan sebagai berikut: Data primer melalui analisis dokumen Rancangan Aktualisasi dan

Laporan Habitiasi peserta Latsar 8 CPNS BDK Ambon Tahun 2021, wawancara kepada pimpinan (mentor), kasubag tata usaha, kepala seksi dan kordinatorian widyaiswara Bdk Ambon. Sedangkan data sekunder diambil dari analisis berbagai tulisan berupa jurnal, modul dan laporan yang berisi informasi terkait dengan penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan yaitu data dari sumber primer yaitu dokumen Rancangan Aktualisasi dan Laporan Habitiasi Latsar 8

CPNS dikumpulkan lalu dilakukan penyuntingan-pengkodean-tabulasi-kesimpulan. Hasilnya selanjutnya dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu data kuantitatif dalam bentuk angka dan data kualitatif yang merupakan informasi. Hasil analisis data tersebut selanjutnya dikonfirmasi dengan hasil wawancara yang sebelumnya juga telah ditabulasi berdasarkan pertanyaan



Gambar 1. Model Analisis Interaktif (Miles & Huberman, 1994)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan tentang Dampak

Dampak adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi (KBBI, 2010). Dampak dapat dimaknai dalam konteks positif yaitu keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Dampak positif lebih pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Dampak positif mempengaruhi suasana jiwa yang mengutamakan kegiatan kreatif dari pada kegiatan yang menjemukan, kegembiraan dari pada kesedihan, optimisme dari pada

pesimisme. Dampak positif adalah keadaan jiwa seseorang yang dipertahankan melalui usaha-usaha yang sadar bila sesuatu terjadi pada dirinya supaya tidak membelokkan fokus mental seseorang pada yang negatif. Jadi dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginan yang baik. Dalam konteks negatif dimaknai pengaruh kuat yang mendatangkan akibat negatif. Bahwa makna negatif tidak lain pengaruh buruk yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh baik. Jadi dampak negatif adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.

Tinjauan Tentang Agenda Habitiasi

Habitiasi secara harfiah diartikan sebagai sebuah proses pembiasaan pada/atau dengan “sesuatu” supaya menjadi terbiasa



atau terlatih untuk melakukan “sesuatu” yang bersifat intrinsik pada lingkungan kerjanya (KBBI, 2010). Menurut Samani dan Haryanto (2011) tentang habituasi, bahwa suatu penciptaan situasi dan kondisi (*persistence life situation*) tertentu yang memungkinkan peserta melakukan proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai kriteria tertentu. Penciptaan tersebut diarahkan pada pembentukan karakter sebagai karakter diri ideal melalui proses internalisasi dan pembiasaan diri melalui intervensi (stimulus) tertentu yang akan dilakukan pada pelaksanaan tugas jabatan di tempat kerja. Intervensi diciptakan agar bisa memicu timbulnya suatu respon berupa tindakan tertentu yang diawali dari hal-hal kecil atau yang paling mendasar dibutuhkan di tempat kerja, khususnya untuk mendukung pelaksanaan tugas jabatan peserta. Hal-hal kecil atau mendasar yang dimaksud adalah sebagai upaya untuk mendekatkan peserta dengan tuntutan lingkungan kerja, misalnya aktivitas rutin dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, jam kerja, kedisiplinan, cara dan etika memberikan pelayanan kepada konsumen/tamu/stakeholders, strategi komunikasi dengan sesama pegawai atau dengan pimpinan, situasi atau lingkungan budaya kerja, atau hal-hal lainnya yang dapat menarik perhatian dan layak dibicarakan.

Indikator Keberhasilan Agenda Habitiasi

Indikator keberhasilan pembelajaran agenda habituasi adalah teridentifikasinya suatu kondisi nyata yang terjadi di dalam lingkungan kerja dan secara spesifik terkait dengan tuntutan pelaksanaan tugas jabatannya, sebagai suatu isu yang muncul dan harus dipecahkan (LANRI, 2018). Berdasarkan kondisi tersebut peserta menunjukkan prakarsa kreatif untuk berkontribusi memecahkan isu dengan menginisiasi kegiatan-kegiatan pemecahan isu dan melakukannya secara konsisten, sebagai suatu kebiasaan untuk selalu

melakukan aktivitas yang menghasilkan manfaat yang dapat dirasakan oleh organisasi dan stakeholders sehingga terbentuk menjadi karakter dalam mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan secara professional.

Faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kualitas mengidentifikasi isu adalah kepekaan peserta terhadap tuntutan dan kondisi lingkungan kerja, konsistensi dan keakraban terhadap motif bekerja lebih baik, dan kemampuan peserta menunjukkannya ditempat kerja. Untuk menjaga keberlangsungan proses habituasi, sangat disarankan peserta menemukan role model yang akan dijadikan figure teladan atau model mirroring. Tidak menutup kemungkinan role model yang ditemukan peserta dapat lebih dari satu orang yang ada pada organisasi.

Terkait dengan hal tersebut di atas muncul pertanyaan, yaitu; siapa yang dimaksud *role model*?, maka jawabannya yaitu pegawai atau siapa saja. sosok tokoh yang akan dijadikan panutan sebaiknya adalah orang yang bekerja di unit kerja atau instansi peserta, yang menurut peserta layak menjadi contoh atau teladan berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari pada pembelajaran agenda nilai-nilai dasar PNS dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI. Pertanyaan selanjutnya adalah apa yang akan ditiru?, maka jawabannya adalah contoh sikap dan perilaku yang menggambarkan sosok pegawai ideal, yang karena karakter kepribadian dan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan mendekati kondisi ideal dan sangat dibutuhkan di tempat kerja, sehingga dipandang layak untuk dijadikan teladan.

Memang perlu diakui bahwa tidak mudah menemukan *role model* seperti itu, namun peserta harus yakin bahwa akan ada seseorang atau pegawai yang menurut penilaian peserta atau berdasarkan rekomendasi dari pihak tertentu layak untuk dijadikan role model. Hal terpenting yang perlu ditegaskan, siapa pun role model yang



akan dipilih, maka dia harus bersifat (eksis) ada dalam kondisi nyata bukan tokoh imaginative terlepas dari berbagai kelemahannya.

Dalam menetapkan role model, langkah yang harus dilakukan peserta adalah mendalami atau menggali data atau informasi tentang kriteria pegawai tersebut, sehingga layak mendapatkan predikat pegawai yang ideal dan layak ditiru. Langkah mendalami atau menggali data atau informasi tentang kriteria pegawai tersebut, penting dilakukan peserta agar dalam menetapkan kriteria atau indikator yang akan ditiru sesuai dengan substansi materi mata pelatihan yang telah dipelajari. Kriteria atau indikator tersebut kemudian dijadikan alat atau kriteria penentu keberhasilan peserta melakukan habituasi bersama partner atau *role model* yang telah dipilih, disamping pembimbingnya. Pentingnya peserta mendapatkan role model yang akan dijadikan partner dalam pembelajaran agenda habituasi dan pentingnya peran *role model* sebagai partner pembelajaran agenda habituasi, didasarkan atas konsep penelitian yang diadopsi dari *teori the power of goals setting*. Konsepnya bahwa jika peserta memiliki tujuan yang ingin dicapai, kemudian menuliskan tujuan tersebut dalam satu rumusan kalimat yang terukur maka keberhasilan mencapai tujuan sebesar 25-30%, jika kemudian peserta mendiskusikan rumusan tujuan tersebut dan strategi pencapaian tujuan tersebut dengan pihak-pihak yang relevan maka keberhasilan mencapai tujuan sebesar 55- 60%, dan jika peserta mendapatkan rekan kerja yang “berakuntabilitas” untuk bersama-sama mencapai tujuan tersebut maka kemungkinan keberhasilan peserta mencapai tujuan lebih dari 85 %.

Internalisasi 5 Nilai Dasar Profesi PNS

Ada 5 nilai dasar profesi PNS yaitu; Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Antikorupsi. Lima nilai dasar yang diakronimkan dengan “ANEKA”

(LANRI, 2018). Sebelum mengimplementasikan nilai dasar PNS, ada satu tahap yang dilalui yaitu tahap internalisasi. Internalisasi merupakan proses pemahaman atas nilai yang terkandung dari masing-masing poin ANEKA.

Akuntabilitas merupakan kesadaran adanya tanggung jawab dan kemauan untuk bertanggung jawab (Oktarina, 2016). PNS memiliki tugas pokok fungsi yang wajib untuk dijalankan. Setiap PNS hendaknya sadar akan tugasnya. Tidak hanya sekadar sadar. Mereka juga harus bertanggung jawab atas apa yang telah dilaksanakan. Sebagai pelayan masyarakat, PNS memiliki tanggung jawab yang besar. Maka tidak salah jika setiap PNS melakukan perencanaan yang matang sebelum melaksanakan tugasnya. Adanya transparansi juga penting untuk dilaksanakan. Tanpa transparansi PNS akan kesulitan dalam menjalankan tugas.

Nasionalisme merupakan sikap menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila (Kaelan, 2013). Setiap sila dalam Pancasila mengandung nilai-nilai kemuliaan. Sila pertama, Ketuhanan yang Maha Esa. Kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab. Ketiga, Persatuan Indonesia. Keempat, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Lima sila ini merupakan pondasi dan pandangan hidup bangsa Indonesia. Sebagai motor penggerak suatu negara, PNS harus mampu menjadi teladan.

Etika publik merupakan pemberian pelayanan yang layak kepada masyarakat (Denhart & Denhardt, 2000). Seorang PNS harus mampu memberi pelayanan yang ramah selama menjalankan tugasnya. Dalam kondisi apapun, PNS tidak boleh terlihat sombong, angkuh, galak, apalagi tidak sopan.

Komitmen mutu merupakan sikap menjaga keefektifan dan efisiensi kerja (Prajogo & Sohal, 2006). Mutu PNS dalam menjalankan tugas hendaknya mengalami



kemajuan dari waktu ke waktu. Ada tuntutan kreativitas bagi setiap individu dalam menjalankan tugas sehari-hari. Apalagi saat ini pemerintah telah memberikan penghargaan “sertifikasi” bagi PNS. Pada hakikatnya sertifikasi merupakan pengingat bagi PNS untuk senantiasa profesional. PNS bersertifikasi harus bisa menjadi contoh bagi rekan sejawat.

Antikorupsi merupakan sikap tegas memerangi korupsi (Johnston, 2005). Memutus mata rantai korupsi dapat diawali dari diri sendiri. Baik itu korupsi waktu, korupsi uang, maupun korupsi tugas. Setiap

individu hendaknya dapat menjadi pengingat bagi dirinya masing-masing. Contohnya berada di lokasi sebelum jam kerja dimulai, tidak meninggalkan tempat kerja tanpa alasan jelas sebelum jam kerja usai, dan tidak menggunakan uang negara untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Menjadi PNS bukanlah hal yang mudah. tapi bukan berarti kita tidak bisa menjadi PNS yang baik.

Dari uraian di atas dapat dipetakan nilai dasar dan indikatornya seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Peta Nilai Dasar dan Indikatornya

No.	Nilai dasar	Indikator
1.	Akuntabilitas	Tanggungjawab, Jujur, Kejelasan Target, Netral, Mendahulukan kepentingan publik, Adil, Transparan, Konsisten, Partisipatif
2.	Nasionalisme	Religius (patuh kepada ajaran agama), Hormat menghormati, Kerjasama, Tidak memaksakan kehendak, Jujur, Amanah (dapat dipercaya), Adil, Persamaan derajat, Tidak diskriminatif, Mencintai sesama manusia, Tenggang Rasa, Membela kebenaran, Persatuan, Rela berkorban, Cinta tanah air, Memelihara ketertiban, Disiplin, Musyawarah, Kekeluargaan, Menghormati keputusan, Tanggung jawab, Kepentingan bersama, Gotong royong, Sosial, Tidak menggunakan hak yang bukan miliknya, Hidup sederhana, Kerja keras, Menghargai karya orang lain
3.	Etika publik	Jujur, Bertanggung jawab, Integritas tinggi, Cermat, Disiplin, Hormat, Sopan, Taat pada peraturan perundang-undangan, Taat perintah, Menjaga rahasia
4.	Komitmen Mutu	Efektivitas, Efisiensi, Inovasi, Berorientasi mutu
5.	Anti Korupsi	Jujur, Disiplin, Tanggung jawab, Kerja keras, Sederhana, Mandiri, Adil, Berani, Peduli

Bagaimana Agenda Habitiasi Dilaksanakan

Agenda habituasi Latsar CPNS dilaksanakan oleh 8 orang CPNS pada BDK Ambon sebagai berikut:

Tahap persiapan

Tahap persiapan merupakan bagian yang sangat menentukan karena menjadi pedoman pelaksanaan habituasi pada tahap-tahap berikutnya. Pada tahap ini peserta Latsar membuat Rancangan Aktualisasi (selanjutnya disebut RA) yang berfokus pada; a) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) basisnya

pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi), b) penugasan pimpinan (kebutuhan organisasi terkait dengan Tusi) dan c) inisiatif sendiri (jabatan) sebagai inovasi (LANRI, 2018).

Menurut Arsyil Waritsman (CPNS Formasi Widyaiswara), Wawancara, 5 Juni 2024, Ambon 2024 bahwa sebelum membuat RA terlebih dahulu melakukan konsultasi kepada Kepala Balai (mentor) untuk mendapat persetujuan judul dan fokus garapan yang meliputi; Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) basisnya pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi), penugasan pimpinan



(kebutuhan organisasi terkait dengan Tusi) dan inisiatif sendiri (jabatan) sebagai inovasi. Dan saya diberi keleluasaan untuk membuat RA pada inisiatif sendiri (jabatan) sebagai inovasi.

Menurut Riana Antika Amahroe (CPNS Formasi Widyaiswara), Wawancara, 5 Juni 2024, Ambon 2024 bahwa setelah

kami berkonsultasi kepada mentor dan menghasilkan kesepakatan pada fokus garapan selanjutnya membuat RA yang dibimbing oleh para widyaiswara pengampu mata pelatihan LATSAR CPNS (coach) masing-masing.

Adapun RA yang telah dibuat dan diseminarkan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan Aktualisasi 8 peserta LATSAR CPNS BDK AMBON Tahun 2021

NO	NAMA/NIP	JUDUL	FORMASI
1	Arsyil Waritsman 1987122222020121003	<i>Manual Book</i> dan Video Tutorial Trampil LMS PJJ Bagi Peserta Pelatihan Pada Bdk Ambon	Widyaiswara
2	Muhammad Isnain Marasabessy 198810232020121003	Vitamin C (Video Tutorial Mengakses Sim Diklat dengan Cepat)	Widyaiswara
3	Rizal Hatapayo 198912222020121006	Buku Panduan Standar Evaluasi Penilaian Widyaiswara	Widyaiswara
4	Septri Rahayu 199209152020122010	<i>Profile Video Creation</i> (PVC) BDK Ambon	Widyaiswara
5	Riana Antika Amahroe 199305112020122010	BAPAU (Buku Panduan Pelatihan Jarak Jauh)	Widyaiswara
6	Rahmadani 199402132020122007	Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (PPKM)	Widyaiswara
7	Abdul Gani Agung Nugroho 199510022020121003	<i>LMS Guidance for PIC Expert</i>	Analisis data informasi
8	Mirdayani Awaliyah 199603182020122008	Aplikasi E-Kinerja untuk BDK Ambon	Pustakawan

Sumber Data: Laporan Pelaksanaan LATSAR CPNS Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat disunting bahwa RA yang terkait dengan:

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) basisnya pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yaitu: Buku Panduan Standar Evaluasi Penilaian Widyaiswara oleh Rizal Hatapayo 198912222020121006, Buku Pedoman Penyusunan KTI Untuk Widyaiswara BDK Ambon oleh Rahmadani 199402132020122007.

Penugasan pimpinan (kebutuhan organisasi terkait dengan Tusi) yaitu; Profile Video Creation (PVC) BDK Ambon oleh Septri Rahayu 199209152020122010, Aplikasi E-Kinerja untuk BDK Ambon oleh Mirdayani Awaliyah 199603182020122008, dan Bapau (Buku Panduan Pelatihan Jarak Jauh) oleh Riana Antika Amahroe 199305112020122010.

Inisiatif sendiri (jabatan) sebagai inovasi yaitu; Vitamin C (Video Tutorial Mengakses Sim Diklat dengan Cepat) oleh Muhammad Isnain Marasabessy 198810232020121003, *Manual Book* dan Video Tutorial Trampil LMS PJJ Bagi Peserta Pelatihan Pada BDK Ambon oleh Arsyil Waritsman 1987122222020121003 dan *LMS Guidance for PIC Expert* oleh Abdul Gani Agung Nugroho 199510022020121003.

Menurut Abdul Gani Agung Nugroho (CPNS Formasi Analisis data informasi), Wawancara, 6 Juni 2024, bahwa RA tersebut di atas memuat tiga kegiatan dan telah diseminarkan yang melibatkan kepala BDK (*mentor*), widyaiswara (*coach*) berdasarkan kompetensi dan spesialisasi dan pengujian dari pihak LANRI atau berdasarkan kewenangan instansi penyelenggara Latsar terakreditasi



dan hasil seminar RA selanjutnya dapat pengesahan dari lembaga pelatihan untuk dipedomani dalam pelaksanaan agenda habituasi.

Tahap pelaksanaan

Berdasarkan hasil seminar RA yang selanjutnya dapat pengesahan dari lembaga pelatihan untuk dipedomani dalam

pelaksanaan agenda habituasi maka pelaksanaan aktualisasi dilakukan berdasarkan penjadwalan yang telah dibuat dalam RA selama 30 hari kerja dimulai dari tanggal 27 September s.d 26 Oktober 2021, yang terbagi menjadi tahapan seperti disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Tahapan Pelaksanaan Aktualisasi

No	Waktu	Tahapan kegiatan	Pihak yang terlibat
1	Minggu Ke-1 27 Sep s.d. 02 Okt 2021	Merancang (panduan/pedoman/video)	Aktualita & Coach
2	Minggu Ke-2 03 s.d. 09 Okt. 2021	Merevisi (perbaikan)	Aktualita, mentor & coach
3	Minggu Ke-3 10 s.d. 17 Okt 2021	Mensosialisasi & bimtek	Aktualita, mentor, pegawai & peserta pelatihan
4	Minggu Ke-4 18 s.d. 26 Okt 2021	Menyusun laporan	Aktualita & coach

Sumber data: (Riana Antika Amahoroe, 2021)

Berdasarkan tahapan pelaksanaan di atas maka produk yang dihasilkan bagi 8 CPNS Tahun 2021 tersebut terklasifikasi

dalam produk; buku panduan, buku pedoman, video tutorial dan aplikasi seperti disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Produk Aktualisasi 8 Latsar CPNS BDK Ambon Tahun 2021

No	Nama/NIP	Judul	Klasifikasi Produk
1	Arsyil Waritsman 198712222020121003	Manual Book dan Video Tutorial Trampil LMS PJJ Bagi Peserta Pelatihan Pada Bdk Ambon	Buku pedoman
2	Muhammad Isnain Marasabessy 198810232020121003	Vitamin C (Video Tutorial Mengakses Sim Diklat dengan Cepat)	Video tutorial
3	Rizal Hatapayo 198912222020121006	Buku Panduan Standar Evaluasi Penilaian Widyaiswara	Buku panduan
4	Septri Rahayu 199209152020122010	Profile Video Creation (PVC) Bdk Ambon	Video tutorial
5	Riana Antika Amahoroe 199305112020122010	Bapau (Buku Panduan Pelatihan Jarak Jauh)	Buku panduan
6	Rahmadani 199402132020122007	Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (PPKM)	Buku Panduan
7	Abdul Gani Agung Nugroho 199510022020121003	LMS Guidance for PiC Expert	Buku panduan
8	Mirdayani Awaliyah 199603182020122008	Aplikasi E-Kinerja untuk Bdk Ambon	Aplikasi

Sumber data: (Laporan LATSAR CPNS, 2021)

Menurut Riana Antika Amahoroe (peserta LATSAR CPNS tahun 2021), Wawancara, 6 Juni 2024, bahwa dalam proses aktualisasi nilai dasar PNS yaitu

ANEKA dan Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI diaplikasikan pada tahapan kegiatan seperti disajikan pada Tabel 5.



Tabel 5. Keterkaitan Nilai Dasar Dan Kegiatan

No	Nilai Aneka	Kegiatan	Pihak Yang Terlibat	Keterkaitan
1	Akuntabilitas	Merancang (panduan/pedoman/video)	Aktualita & Coach	Tanggungjawab & Kejelasan Target
2	Nasionalisme	Merevisi (perbaikan)	Aktualita, mentor & coach	Kerjasama, Tidak memaksakan kehendak & Menghormati keputusan.
3	Etika Publik	Mensosialisasi & bimtek	Aktualita, mentor, pegawai & peserta pelatihan	Cermat, Disiplin, Sopan, Taat pada peraturan,
4	Komitmen Mutu	Menyusun laporan	Aktualita & coach	Inovasi & berorientasi mutu.
5	Anti Korupsi	Melaporkan hasil	Pimpinan	Jujur, Mandiri, Adil, Berani & Peduli.

Sumber data: (Adaptasi dari Laporan LATSAR CPNS, 2021)

Di samping keterkaitan dengan nilai dasar PNS aktualisasi juga dikaitkan dengan

Visi dan Misi organisasi seperti dijsaikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Keterkaitan Aktualisasi Dengan Visi Dan Misi Organisasi

No	Nilai Aneka	Kegiatan	Pihak Yang Terlibat	Keterkaitan Dengan Visi & Misi
1	Akuntabilitas	Merancang (panduan/pedoman/vid eo)	Aktualita & Coach	Kegiatan mencapai Visi: “Terwujudnya masyarakat yang taat beragama, maju, sejahtera, cerdas, dan toleran dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.” Misi: “Penyediaan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas, serta Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.”
2	Nasionalisme	Merevisi (perbaikan)	Aktualita, mentor & coach	
3	Etika Publik	Mensosialisasi & bimtek	Aktualita, mentor, pegawai & peserta pelatihan	
4	Komitmen Mutu	Menyusun laporan	Aktualita & coach	
5	Anti Korupsi	Melaporkan hasil	Pimpinan	

Sumber data: (Adaptasi dari Laporan LATSAR CPNS, 2021)

Berdasarkan Tabel 6, bahwa kegiatan aktualisasi memiliki keterkaitan dengan 5 nilai dasar PNS dan juga Visi dan Misi organisasi sehingga seluruh tahapan kegiatan dapat mendukung tugas pokok pelayanan pelatihan.

Testimony Civitas BDK Ambon Terhadap Hasil Inovasi 8 LATSAR CPNS 2021

Inovasi yang telah dibuat dalam kegiatan habituasi 8 LATSAR CPNS 2021 yang telah digunakan dalam mendukung pelayanan pelatihan BDK Ambonmendapat komentar dari pegawai dan peserta pelatihan sebagai berikut:

Menurut Abdullah Patty (Kepala Bdk Ambon), wawancara, Ambon, 10 Juni 2024, bahwa berbagai inovasi hasil habituasi 8 orang LATSAR CPNS Tahun 2021 sangat bermanfaat bagi pelayanan pelatihan terutama telah banyak mendukung dan membantu panitia dan peserta dalam menginput data peserta , menguasai simdik dan berbagai aplikasi yang digunakan dalam pelatihan.

Menurut Arif Ahmad Djalaluddin (Kasubag TU Bdk Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa inovasi hasil habituasi LATSAR CPNS BDK AmbonTahun 2021



dapat mendukung pelayanan pelatihan dalam hal membantu panitia dan peserta dalam menangani data peserta, juga mempermudah peserta menguasai dan menggunakan aplikasi yang digunakan dalam pelatihan.

Menurut Def Mochtar Hasanusi (Ketua Tim Pokja Pelatihan Tenaga Administrasi Bdk Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa inovasi hasil habituasi LATSAR CPNS Tahun 2021 seperti “Vitamin C (Video Tutorial Mengakses Sim Diklat dengan Cepat)” yang dibuat oleh Muhammad Isnain Marasabessy sangat bermanfaat bagi pelayanan pelatihan terutama telah banyak mendukung dan membantu panitia dan peserta dalam menguasai simdik dan berbagai aplikasi yang digunakan dalam pelatihan.

Menurut Harold Tentua (Ketua Tim Pokja Pelatihan Tenaga Pendidikan dan Keagamaan Bdk Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa Buku pedoman “Manual Book dan Video Tutorial Trampil LMS PJJ Bagi Peserta Pelatihan Pada BDK Ambon yang dibuat oleh Arsyil Waritsman, Bapau (Buku Panduan Pelatihan Jarak Jauh) yang dibuat oleh Riana Antika Amahoroe, telah mempermudah pelayanan PJJ pada BDK Ambon sehingga program PJJ berjalan dengan lancar.

Menurut Asani (Kordinator widyaiswara BDK Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa inovasi seperti; Buku Panduan Standar Evaluasi Penilaian Widyaiswara yang dibuat oleh Rizal Hatapayo dan Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (PPKM) yang dibuat oleh Rahmadani telah banyak membantu widyaiswara dalam melaksanakan tugas pelatihan dan pemenuhan angka kredit.

Menurut Edoardus J Ohoiledwarin (Ketua Tim Penjaminan Mutu Pelatihan BDK Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa seluruh karya inovasi LATSAR CPNS BDK Ambon Tahun 2021 merupakan inovasi yang dapat mendukung pencapaian akreditasi Bdk Ambon, seperti; Profile Video Creation (PVC) BDK Ambon yang dibuat oleh Septri Rahayu, dan LMS Guidance for PiC Expert yang dibuat oleh Abdul Gani Agung Nugroho.

Menurut Affan Lekawa (Perencana BDK Ambon), wawancara, 10 Juni 2024, bahwa “Aplikasi E-Kinerja untuk Bdk Ambon” yang

dibuat oleh Mirdayani Awaliyah sangat membantu pegawai BDK Ambon dalam pemenuhan SKP dan juga pelayanan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa agenda habituasi 8 LATSAR CPNS BDK Ambon Tahun 2021 dilaksanakan merupakan proses penanaman nilai dasar PNS yaitu ANEKA selama 30 hari pada BDK Ambon sesuai RA yang telah dibuat sebelumnya dan berisi 3 kegiatan yaitu kegiatan yaitu *scope* dalam SKP, penugasan pimpinan dan inisiatif sendiri berupa inovasi yang mendukung pelayanan pelatihan.

Adapun dampak agenda aktualisasi nilai dasar PNS yaitu ANEKA dapat meningkatkan aspek prilaku, keterampilan dan perubahan sistem. Aspek prilaku misalnya dampaknya meningkatkan kedisiplinan PNS dengan adanya *role model* yang diperankan oleh CPNS, aspek keterampilan berdampak pada meningkatnya keterampilan PNS lainnya dalam penguasaan teknologi karena adanya kegiatan bimtek teknologi, dan dampak sistem akan merubah cara kerja dengan budaya kerja baru berbasis pada teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan pelayanan pelatihan.

Secara lebih rinci, bahwa dampak agenda habituasi LATSAR CPNS BDK Ambon Tahun 2021 dapat meningkatkan pelayanan pelatihan BDK Ambon yaitu panitia pelatihan sangat terbantu dengan adanya beberapa buku panduan, buku pedoman dan video tutorial tentang aplikasi Simdiklat, PJJ dan aplikasi penilaian widyaiswara. Juga pegawai terbantu mempermudah dalam menguasai aplikasi E-kinerja dalam pembuatan SKP.

KESIMPULAN

Agenda habituasi 8 LATSAR CPNS BDK Ambon Tahun 2021 dilaksanakan merupakan proses penanaman nilai dasar PNS yaitu ANEKA selama 30 hari pada BDK Ambon sesuai RA yang telah dibuat dan berisi 3 kegiatan yaitu dalam ruang lingkup dalam SKP, penugasan pimpinan dan inisiatif



sendiri berupa inovasi yang mendukung pelayanan pelatihan. Secara umum bahwa dampaknya meningkatkan keterampilan PNS lainnya dalam penguasaan teknologi karena adanya kegiatan sosialisasi dan bimtek penguasaan teknologi, yaitu aplikasi simdiklat, PJJ dan penilaian sehingga dapat merubah cara kerja dengan budaya kerja baru berbasis pada teknologi informasi sehingga dapat meningkatkan pelayanan pelatihan.

Secara lebih kusus dampak agenda aktualisasi nilai dasar PNS yaitu ANEKA dapat meningkatkan aspek prilaku, keterampilan dan perubahan system, yakni

panitia pelatihan sangat terbantu dengan adanya beberapa buku panduan, buku pedoman dan video tutorial tentang aplikasi Simdiklat, PJJ dan aplikasi penilaian widyaiswara. Juga pegawai terbantu mempermudah dalam menguasai aplikasi E-kinerja. Hasil inovasi yang merupakan kegiatan agenda Habituaasi LATSAR CPNS sangat berdampak pada pelayanan pelatihan BDK Ambon, untuk itu perlu terus dikembangkan dan dipadukan dengan aplikasi yang telah digunakan BDK Ambon dalam pelayanan pelatihan sehingga tujuan pelatihan maksimal tercapai.

REFERENSI

- Choirunnisa, L., Oktaviana, T. H. C., Ridlo, A. A., & Rohmah, E. I. (2023). Peran Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) Dalam Meningkatkan Aksesibilitas Pelayanan Publik di Indonesia. *Sosio Yustisia: Jurnal Hukum dan Perubahan Sosial*, 3(1), 71-95. <https://doi.org/10.15642/sosyus.v3i1.401>
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.0011>
- Johnston, M. (2005). *Syndromes of corruption: Wealth, power, and democracy*. Cambridge University Press.
- Kaelan. (2013). *Pancasila: Kebudayaan, politik, dan etika dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara*. Paradigma.
- Kaptein, M. (2005). The six principles of integrity: A multidisciplinary framework to assess integrity. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 153–180. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5581-0>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Munawir, M., & Erindha, A. N. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1), 384-390. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1.1108>
- Nurzaky, A., Ananda, F. R., & Machrus, M. (2021). E-Health Sebagai Program Pendukung Terwujudnya Agile Government Di Indonesia (Studi Kasus: Kota Surabaya). *Peningkatan Kualitas*, 69.
- Oktarina, P. S. (2016). Aktualisasi Nilai Aneka pada Profesi Dosen IHDN Denpasar Sebagai Dasar Komitmen Mutu Pelayanan Publik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(01), 28-33. <https://doi.org/10.25078/jpm.v2i1.58>
- Prajogo, D. I., & Sohal, A. S. (2006). The relationship between organization strategy, total quality management (TQM), and organization performance: The mediating role of TQM. *European Journal of Operational Research*, 168(1), 35-50. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2004.03.033>