

BAHAN AJAR

LATSAR CPNS GOLONGAN III ANGKATAN XXX BPS

**Mata Diklat:
KONSEPSI AKTUALISASI**

24 Juli 2019



PUSDIKLAT BADAN PUSAT STATISTIK

Jakarta, 2019

DAFTAR ISI

	hal
Daftar isi	i
Bab I. Pendahuluan	1
A. Latar belakang	1
B. Deskripsi singkat	1
C. Tujuan Pembelajaran	1
D. Indikator Keberhasilan	2
E. Materi pokok dan sub materi pokok	2
Bab II. Konsepsi Pembelajaran Aktualisasi	3
A. Konsep Habitiasi	3
B. Kegiatan Pembelajaran Aktualisasi	4
Bab III. Tahap Pembelajaran Aktualisasi	13
A. Merancang Aktualisasi	13
B. Mempresentasikan Rancangan Aktualisasi	16
C. Melakukan Aktualisasi	16
D. Melaporkan Aktualisasi	18
E. Mempersentasikan Laporan Aktualisasi	18
F. Pembimbingan	19
G. Latihan	19
Bab IV. Penutup	21
Daftar Pustaka	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap peserta dituntut untuk mampu mengaktualisasikan materi-materi pembelajaran yang telah dipelajari dalam melalui proses pembiasaan diri yang difasilitasi dalam pembelajaran agenda Habitiasi.

Pengalaman belajar pada agenda habituasi dirancang agar peserta memiliki kemampuan mensintesis substansi mata Pelatihan ke dalam :

- rancangan aktualisasi,
- seminar rancangan aktualisasi,
- melaksanakan aktualisasi di tempat kerja
- menyusun laporan aktualisasi
- melakukan analisis dampak apabila nilai-nilai dasar PNS tidak diterapkan dalam pelaksanaan tugas jabatan,
- menyusun laporan pelaksanaan aktualisasi,
- seminar hasil aktualisasi.

Pembelajaran agenda habituasi diawali dengan penjelasan konsepsi habituasi, yaitu memberikan bekal pengetahuan tentang kegiatan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja untuk mensintesis materi yang telah dipelajari dan kaitannya dengan kurikulum penguatan kompetensi teknis bidang tugas dalam pelaksanaan aktualisasi.

Selanjutnya Saudara akan diberikan penjelasan tentang tahapan-tahapan pembelajaran aktualisasi dengan tujuan agar peserta memahami tuntutan pembelajaran pada setiap kegiatan pembelajaran aktualisasi, kemudian Saudara akan dibimbing menyusun rancangan aktualisasi dengan “mensintesis” substansi mata-mata pelatihan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dan nilai-nilai dasar PNS ke dalam rancangan aktualisasi.

B. Deskripsi singkat

Kegiatan pembelajaran aktualisasi membekali peserta dengan konsepsi habituasi dan tahapan kegiatan pembelajaran aktualisasi, penyusunan dan penyajian rancangan aktualisasi, aktualisasi dan penyajian hasil aktualisasi di tempat kerja. Mata Pelatihan disajikan dengan metode penulisan kertas kerja, pembelajaran berbasis pengalaman langsung (experiential learning), dan presentasi yang bersifat mandiri.

Keberhasilan peserta dinilai dari kemampuannya menyusun rancangan aktualisasi, melaksanakan aktualisasi di tempat kerja, penyusunan laporan, dan penyajian hasil aktualisasi.

C. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III diharapkan mampu :

1. Memahami konsepsi pembelajaran habituasi;
2. Memahami tahapan kegiatan pembelajaran aktualisasi; dan

3. Melaksanakan tahapan pembelajaran aktualisasi:
 - a. menyusun rancangan aktualisasi
 - b. mempresentasikan rancangan aktualisasi;
 - c. melaksanakan aktualisasi;
 - d. menyusun laporan aktualisasi;
 - e. mempresentasikan laporan aktualisasi.

D. Indikator Keberhasilan

Setelah mengikuti pembelajaran ini, Peserta dapat:

1. menjelaskan konsep dasar habituasi;
2. menjelaskan tahapan kegiatan pembelajaran aktualisasi;
3. menyusun rancangan aktualisasi;
4. mempresentasikan rancangan aktualisasi;
5. melaksanakan aktualisasi di tempat kerja;
6. menyusun laporan pelaksanaan aktualisasi;
7. menyiapkan rencana presentasi laporan aktualisasi; dan
8. mempresentasikan laporan aktualisasi.

E. Materi pokok dan sub materi pokok

1. Konsepsi habituasi;
2. Kegiatan pembelajaran aktualisasi;
3. Pembimbingan penulisan rancangan aktualisasi;
4. Seminar rancangan aktualisasi;
5. Aktualisasi di tempat kerja;
6. Laporan aktualisasi;
7. Pembimbingan persiapan pra seminar aktualisasi; dan
8. Seminar aktualisasi.

BAB II

KONSEPSI PEMBELAJARAN AKTUALISASI

A. Konsep Habitiasi

Habitiasi secara harfiah diartikan sebagai sebuah proses pembiasaan pada/atau dengan sesuatu penyesuaian supaya menjadi terbiasa (terlatih) melakukan sesuatu yang bersifat instrinsik pada lingkungan kerjanya.

Mengadaposi pendapatnya Samani dan haryanto (2011:239) tentang habitiasi, peserta Pelatihan Dasar Kader PNS dalam pembelajaran agenda habitiasi akan difasilitasi untuk menciptakan satu penciptaan situasi dan kondisi (persistence life situation) tertentu yang memungkinkan peserta pelatihan membiasakan diri untuk berperilaku sesuai nilai sehingga terbentuk karakter diri ideal melalui proses internalisasi dan dipersonifikasi (pengumpaan) melalui intervensi tertentu di tempat kerja.

Intervensi (stimulus) ditujukan agar bisa memicu timbulnya suatu respon berupa tindakan tertentu diawali dari hal-hal kecil atau yang paling mendasar dibutuhkan di tempat kerja. Hal-hal kecil atau mendasar yang dimaksudkan untuk mendekatkan peserta dengan tuntutan lingkungan kerja, misalnya aktivitas rutin dalam menyelesaikan pekerjaan, jam kerja, kedisiplinan, cara dan etika melayani konsumen/tamu/stakeholders, cara dan etika berkomunikasi dengan sesama pegawai dan dengan pimpinan, situasi atau lingkungan tempat kerja, dan masih banyak hal lainnya yang dapat menarik perhatian kita.

Indikator keberhasilan pembelajaran agenda Habitiasi adalah munculnya suatu kondisi yang terjadi didalam diri Saudara, dimana Saudara dapat merasakan suatu kebiasaan yang menghasilkan manfaat bagi individu peserta, unit/organisasi, dan stakeholders yang dilayani sehingga terbentuk menjadi karakter dalam mendukung pelaksanaan tugas dan jabatan secara professional sebagai pelayan masyarakat.

Faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kualitas proses habitiasi adalah kepekaan Saudara terhadap tuntutan dan kondisi lingkungan kerja, konsistensi dan keakraban terhadap motif bekerja lebih baik, dan kemampuan Saudara menunjukkannya ditempat kerja. Untuk menjaga keberlangsungan proses habitiasi berlangsung dengan baik, sangat disarankan Saudara menemukan raw model yang akan menjadi figure atau contoh teladan untuk dijadikan sebagai model mirroring dan tidak menutup kemungkinan raw model yang ditetapkan dapat lebih dari satu orang. Siapa yang dimaksud raw model tersebut?, yaitu pegawai atau siapa saja baik yang bekerja diunit kerja atau di instansi Saudara atau tidak, yang menurut Saudara layak menjadi contoh/teladan berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari pada agenda sikap perilaku, agenda nilai-nilai dasar PNS, dan agenda kedudukan dan peran PNS dalam NKRI dalam Pelatihan Dasar Kader PNS..

Pertanyaan selanjutnya adalah apa yang ditiru?..

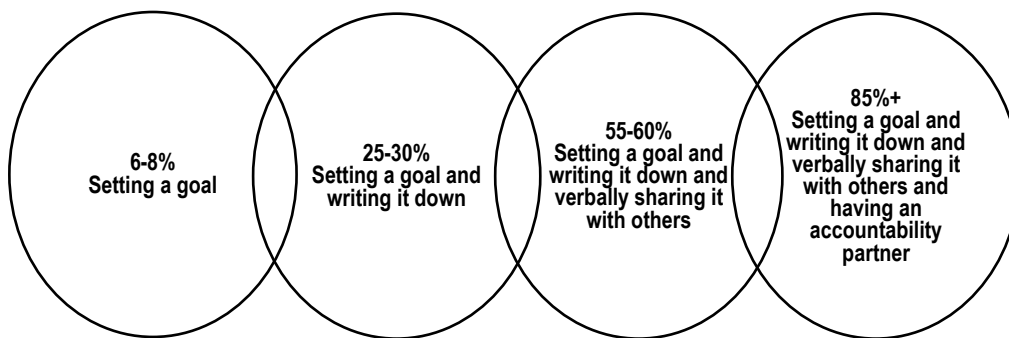
jawabannya adalah sikap dan perilaku yang menggambarkan sosok pegawai ideal, yang karena karakter kepribadiannya dan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan di tempat kerja, sehingga dipandang layak untuk dijadikan contoh.

Memang diakui tidak mudah menemukan raw model seperti itu, namun Saudara harus yakin bahwa pasti ada seseorang atau pegawai yang menurut penilaian

Saudara atau berdasarkan rekomendasi dari pihak tertentu layak untuk dijadikan raw model. Hal terpenting yang perlu ditegaskan siapa pun raw model yang akan ditetapkan, maka dia harus bersifat eksis atau ada dalam kondisi nyata bukan tokoh imaginative terlepas dari berbagai kelemahannya.

Dalam menetapkan raw model, langkah yang harus Saudara lakukan adalah pendalaman atau penggalian informasi mengapa yang bersangkutan bisa mendapatkan predikat pegawai yang ideal/baik sehingga layak dicontoh, langkah tersebut dilakukan agar Saudara dapat menetapkan kriteria atau indikator yang akan Saudara tiru.

Kriteria atau indikator tersebut kemudian akan menjadi alat penentu keberhasilan Saudara melakukan habituasi bersama raw model. Pentingnya Saudara mendapatkan raw model yang akan dijadikan patner dalam pembelajaran habituasi diadopsi dari teori the power of goals setting dari Locke & Latham (1994), yang digambarkan sebagai berikut:

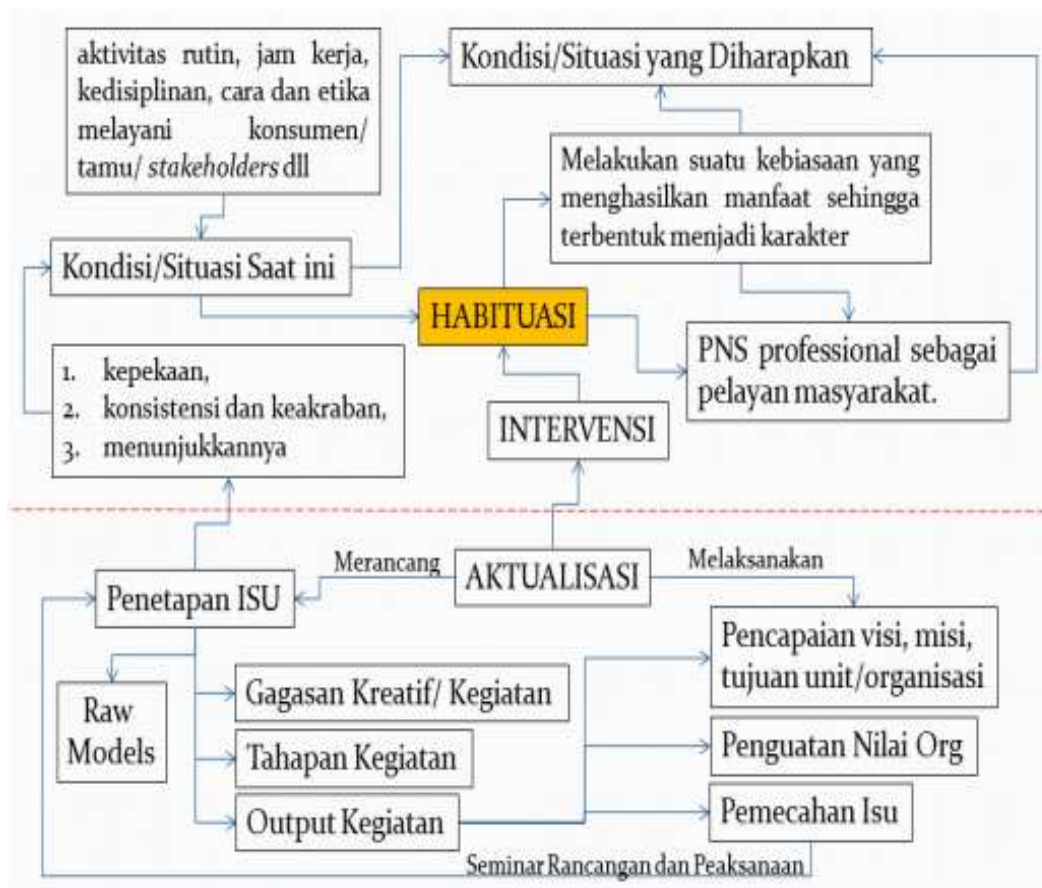


Gambar II.1
The Power of Goals Setting

Gambar di atas secara garis besar menunjukkan, bahwa jika Saudara memiliki tujuan yang ingin dicapai, kemudian menuliskan tujuan tersebut dalam satu rumusan kalimat yang terukur, kemudian didiskusikan rencana dan strategi pencapaian tujuan tersebut kepada pihak-pihak yang relevan, dan kemudian saudara mendapatkan rekan kerja yang “berakuntabilitas” untuk bersama-sama mencapai tujuan tersebut, maka kemungkinan keberhasilannya sebesar 85 %.

B. Kegiatan Pembelajaran Aktualisasi

Setelah Saudara memahami tentang konsepsi pembelajaran habituasi, maka selanjutnya akan dijelaskan bagaimana penciptaan suatu intervensi yang akan digunakan dalam pembelajaran habituasi yaitu intervensi AKTUALISASI. Keterkaitan habituasi dengan Aktualisasi digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.2
Keterkaitan Habitulasi dan Aktualisasi

Pembelajaran aktualisasi pada Pelatihan Dasar Kader PNS dibagi dalam dua kegiatan besar pembelajaran yaitu; merancang aktualisasi dan melaksanakan aktualisasi. Kemampuan yang harus dikuasai peserta pada pembelajaran :

1. Merancang aktualisasi yaitu;
 - kualitas penetapan isu
 - jumlah kegiatan
 - kualitas rencana kegiatan
 - relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi
 - teknik komunikasi.
2. Melaksanakan aktualisasi yaitu;
 - kualitas pelaksanaan kegiatan
 - kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi

Disamping kemampuan yang perlu dikuasai di atas, Peserta Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III dituntut untuk mampu menganalisis dampak apabila nilai-nilai dasar PNS tidak diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang dituangkan pada laporan aktualisasi.

Pemahaman mendalam terkait ketiga kemampuan yang harus dikuasai dalam pembelajaran aktualisasi tersebut, akan diuraikan lebih lanjut pada Bab III tentang tahapan pembelajaran aktualisasi.

Untuk memudahkan Saudara memahami pembelajaran aktualisasi, terlebih dahulu perlu dipahami esensi „aktualisasi“. Kata „aktualisasi“ berasal dari kata dasar „aktual“ yang berarti nyata/ benar-benar terjadi/ sesungguhnya ada. Dengan mengacu kepada pengertian tersebut, maka aktualisasi memiliki pengertian sebagai suatu proses untuk menjadikan pengetahuan dan pemahaman yang telah dimiliki terkait substansi mata pelatihan yang telah dipelajari dapat aktual/ nyata/ terjadi/ sesungguhnya ada.

Dengan kata lain aktualisasi adalah suatu bentuk kemampuan Saudara dalam menerjemahkan teori ke dalam praktik, mengubah konsep menjadi konstruk, menjadikan gagasan sebagai kegiatan (realita).

Aktualisasi

Menterjemahkan Teori kedalam Praktek, mengubah Konsep menjadi Konstruk, menjadikan Gagasan sebagai Kegiatan (Realita)



Gambar II.3
Paradigma Aktualisasi

Dalam merancang aktualisasi, Saudara akan dipandu dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok di bawah ini:

- isu apa yang Saudara temukan?
- Kegiatan “kreatif” apa yang digagas untuk dapat memecahkan isu?
- bagaimana tahapan kegiatannya yang perlu dilakukan dalam menyelesaikan isu secara terukur?
- Apakah hasil kegiatan atau tahapan kegiatan benarbenar memberikan dampak terhadap penyelesaian isu?
- Apa yang akan diaktualisasikan dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyelesaian isu?,
- Bagaimana cara mengaktualisasikannya?., dan
- Bagaimana membuktikan bahwa telah terjadi aktualisasi dalam pelaksanaan kegiatan.

sehingga pada akhirnya akan menjawab apakah proses habituasi telah terjadi. Kemampuan Saudara dalam menetapkan isu adalah hal pertama yang harus ditunjukkan.

Pengertian isu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah masalah yg dikedepankan untuk ditanggapi; kabar yg tidak jelas asal usulnya dan tidak terjamin kebenarannya; kabar angin; desas desus.

Kamus “Collins Cobuild English Language Dictionary” (1993), issue diartikan sebagai :

(1). “An important subject that people are discussing or arguing about” (2). “When you talk about the issue, you are referring to the really important part of the thing that you are considering or discussing”.

Pengertian lainnya tentang isu dapat Saudara temukan pada berbagai literatur. Terdapat 3 (tiga) faktor yang perlu Saudara perhatikan dalam menunjukkan kemampuan menetapkan isu yaitu kemampuan melakukan:

1. **Enviromental Scanning** --> peduli terhadap masalah dalam organisasi dan mampu memetakan hubungan kausalitas.
2. **Problem Solving** --> mampu mengembangkan dan memilih alternatif, dan mampu memetakan aktor terkait dan perannya masing-masing
3. **Analysis** --> mampu berpikir konseptual (mengkaitkan dengan substansi Mata Pelatihan), mampu mengidentifikasi implikasi / dampak / manfaat dari sebuah pilihan kebijakan / program / kegiatan/ tahapan kegiatan.

Ketiga kemampuan tersebut dalam penerapannya dapat dianalogikan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



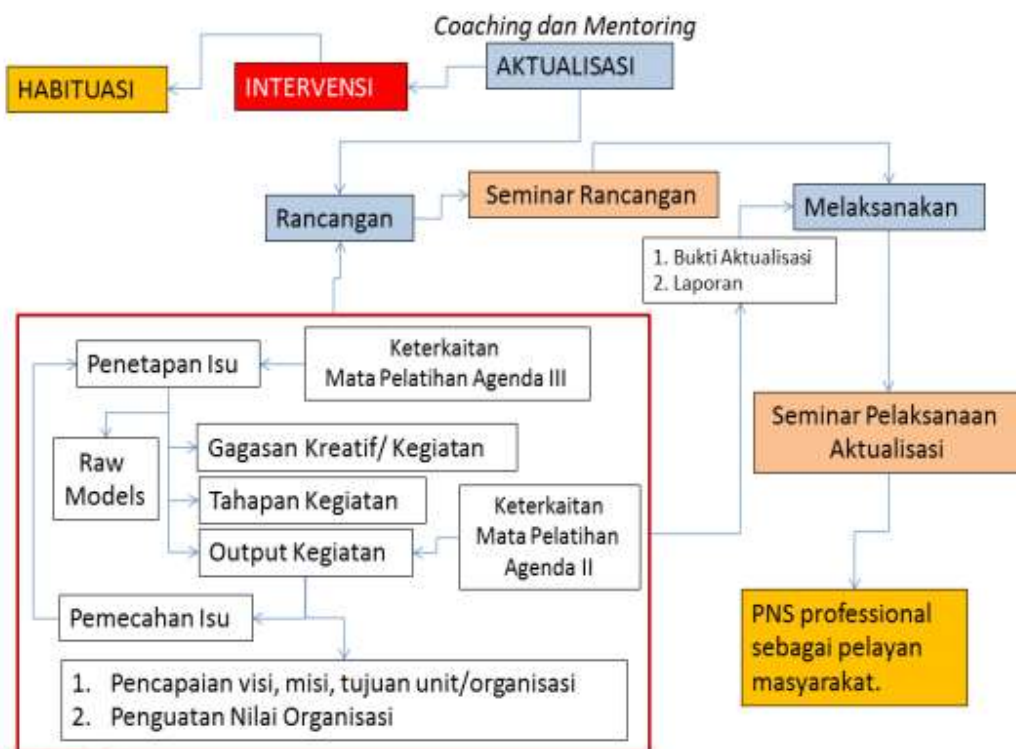
Gambar II.4
Pemilihan ISU

Perlu Saudara pahami, bahwa dalam penetapan isu perlu didukung oleh mata pelatihan yang telah Saudara pelajari. Setiap mata Pelatihan yang telah dipelajari memiliki keterkaitan baik secara langsung atau tidak langsung dengan aktivitas Saudara di tempat kerja, dan ditambah dengan pemahaman Saudara yang baik tentang substansi tuntutan pekerjaan dan lingkungan tempat kerja, dibantu dengan

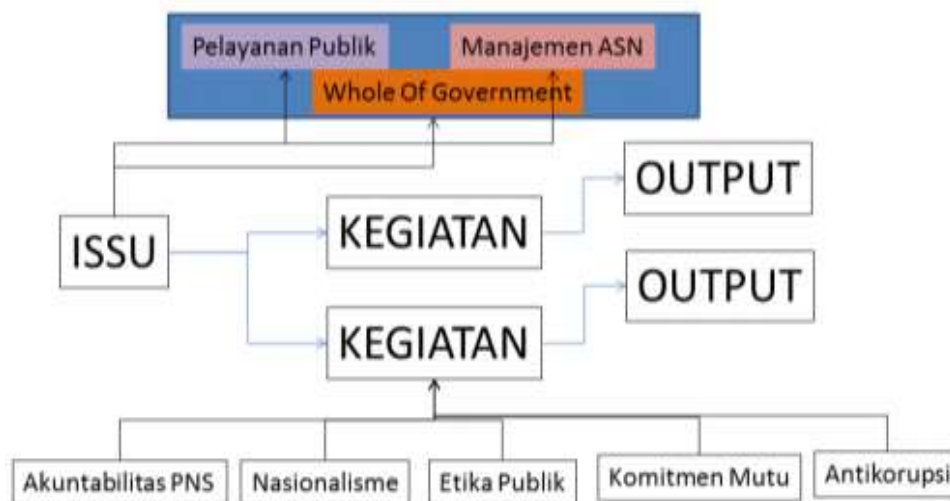
bimbingan pengampu mata pelatihan dan pembimbing, sehingga Saudara dengan jelas dapat menggambarkan kesesuaian (relevansi) atau sebaliknya adanya ketidaksesuaian antara situasi nyata di tempat kerja dengan tuntutan situasi yang seharusnya terjadi sehingga menjadi isu yang harus segera ditangani.

Setelah Saudara menemukan isu atau core isu, maka selanjutnya mengusulkan gagasan-gagasan kreatif dalam bentuk kegiatan yang diyakini dapat memecahkan isu tersebut. Baik Isu atau gagasan kreatif dalam bentuk kegiatan yang ditetapkan perlu dilandasi dengan pemahaman Saudara tentang substansi mata pelatihan yang telah dipelajari.

Perhatikan kedua gambar di bawah ini:



Gambar II.5.1
Keterkaitan ISU, Kegiatan dan OUTPUT dengan Mata Pelatihan



Gambar II.5.2
Keterkaitan ISU, Kegiatan dan OUTPUT dengan Mata Pelatihan

Kedua gambar tersebut dijelaskan dengan penerapan dalam contoh sebagai berikut:

Misalnya ditempat kerja Saudara, para pegawai selalu patuh (disiplin) untuk datang setiap hari sesuai ketentuan yang berlaku, dalam hal ini Saudara dapat menyimpulkan telah terjadi kesesuaian situasi nyata di tempat kerja, antara materi yang dipelajari pada agenda sikap dan perilaku dan nilai-nilai dasar PNS, Namun jika Saudara melacak lebih dalam motif kepatuhan tersebut, mungkin Saudara mendapatkan data lain, yaitu bahwa kepatuhan yang ditunjukkan pegawai/beberapa pegawai tersebut hanya terkait dengan kedisiplinan datang tepat waktu, namun tidak didukung dengan profesionalitas penyelesaian pekerjaan, dan hal ini tidak relevan dengan mata pelatihan Komitmen Mutu, pelayanan publik, dst.

Contoh lainnya, misalnya Saudara bekerja pada unit kerja yang menangani pekerjaan mengolah data akreditasi, Saudara melihat atau mungkin merasakan adanya konflik kepentingan dimana ada „keinginan“ pimpinan lembaga Pelatihan baik pusat ataupun daerah (pengusul akreditasi) yang subyektif dengan kepentingan obyektifitas pengolahan data yang merupakan tugas dan tanggungjawab Saudara, dan hal ini juga telah melibatkan kolega dan pimpinan. Berdasarkan situasi tersebut, maka Saudara mendapatkan dilema dari ketidaksesuaian antara situasi yang terjadi dilihat dari mata Pelatihan ANTI KORUPSI Korupsi, Akuntabilitas PNS, Manajemen ASN, Whole of Government, dst dengan tuntutan penyelesaian kerja.

Masih banyak contoh-contoh lain yang dapat saudara gali di dalam kelas bersama rekan-rekan sesama peserta atau dengan pembimbing juga dengan Pengampu materi (pengajar).

Dengan memperhatikan kedua contoh di atas, sesungguhnya Saudara sedang melakukan langkah mensintesis materi dengan menjadikan konsep matamata Pelatihan sebagai landasan dalam menemukan isu atau permasalahan yang sedang terjadi atau diprediksi akan terjadi di tempat kerja.

Agar mampu melakukannya, setiap peserta Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III dituntut untuk memiliki kepekaan dan kepedulian terhadap masalah yang terjadi, baik berasal dari kinerja individu/ unit kerja/organisasi, selanjutnya peserta dituntut untuk mampu memetakan hubungan kausalitas dan menjadikannya sebagai isu, untuk kebutuhan aktualisasi peserta cukup memilih satu isu yang berkualitas, namun sangat disarankan dalam kondisi tertentu peserta dimungkinkan dapat mengidentifikasi lebih dari satu isu, dengan memperhatikan masa aktualisasi dan ketercapaiannya di tempat kerja.

Penetapan kualitas isu sebaiknya menggunakan alat bantu penetapan kriteria kualitas isu. Alat bantu penetapan kriteria dimaksud, misalnya menggunakan kriteria isu; Aktual, Kekhalayakan, Problematik, dan Kelayakan. **Aktual** artinya Benar-benar terjadi dan sedang hangat dibicarakan dalam masyarakat. **Kekhalayakan** artinya Isu yang menyangkut hajat hidup orang banyak. **Problematik** artinya Isu yang memiliki dimensi masalah yang kompleks, sehingga perlu dicarikan segera solusinya, dan **Kelayakan** artinya Isu yang masuk akal dan realistis serta relevan untuk dimunculkan inisiatif pemecahan masalahnya.

Alat bantu lainnya, misalnya menggunakan kriteria analisis USG dengan menetapkan rentang penilaian (1-5) dari mulai sangat USG atau tidak sangat USG. Urgency: seberapa mendesak suatu isu harus dibahas, dianalisis dan ditindaklanjuti. Seriousness: Seberapa serius suatu isu harus dibahas dikaitkan dengan akibat yang ditimbulkan. Growth: Seberapa besar kemungkinan memburuknya isu tersebut jika tidak ditangani segera.

Jika isu telah ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan isu dalam suatu pernyataan yang ditulis secara singkat dan jelas dengan memuat focus dan locus. Contoh misalnya: masih lambatnya proses pemberian nomor registrasi STTPP Diklat Prajabatan pada Sub Bidang Diklat Prajabatan LAN

Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi sumber isu, aktor yang terlibat, dan peran dari setiap aktor, kemudian dideskripsikan keterkaitannya dengan mata Pelatihan yang relevan (langsung dan/atau tidak langsung) dengan konteks isu.

Isu yang dipilih tersebut, kemudian diuraikan dengan menggunakan formulir alat bantu rancangan aktualisasi, namun yang perlu diketahui peserta untuk strategi penulisan rancangan aktualisasi dapat disusun sesuai contoh atau dengan sistem cascade, atau jika ada bentuk lain yang dianggap lebih sederhana dan komunikatif, Peserta dibawah bimbingan coach dipersilahkan untuk mengembangkannya.

Selanjutnya peserta mengusulkan gagasan kreatif pemecahan isu dan strateginya melalui pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas kegiatan (sangat disarankan) yang tujuannya berupaya untuk memberikan kontribusi kemanfaatan akan adanya suatu “peningkatan, penyederhanaan, penyempurnaan, perbaikan, dll”. Usulan tersebut disampaikan kepada pembimbing didasarkan atas pertimbangan sesuai dengan lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan atasan peserta.

Dapat disadari bahwa Saudara sebagai CPNS memiliki keterbatasan menyampaikan gagasan karena faktor dukungan anggaran, sarana dan prasarana, juga otoritas (kewenangan/tanggung jawab), namun hal tersebut tidak berarti menjadi penghambat bagi Saudara untuk berpikir dan bertindak kreatif dan inovatif. Saudara dapat mengusulkan kegiatan operasional sesuai dengan konteks dan cakupan isu yang saudara coba dipecahkan, walaupun yang menurut sebagian orang hal itu sederhana atau mungkin sangat sederhana sehingga tidak

diperhitungkan, namun yakinlah kesederhanaan (simplifikasi) adalah dasar keterukuran sebuah proses.

Contoh

Pertama, misalnya, Saudara bekerja pada unit pelayanan, dan Saudara menyaksikan di ruang tunggu terjadi antrian yang panjang setiap harinya, serta tidak ada informasi kepastian pelayanan. Saudara memiliki gagasan agar masyarakat selama mengantri merasakan nyaman dan disampaikan kepada pimpinan untuk; membagi ruang tunggu bagi masyarakat perokok dan bukan perokok, memaksimalkan penempatan kursi di ruang tunggu, membuat tulisan yang terang dan sederhana tentang jenis dan proses pelayanan yang akan ditempatkan pada tempat-tempat strategis di ruang tunggu, dan seterusnya.

Kedua, misalnya Saudara yang berkerja di unit pelayanan, menyaksikan masyarakat yang datang ke tempat pelayanan namun tidak bisa terlayani karena waktu pendaftaran pelayanan sudah tutup, hal ini Saudara pahami penyebabnya karena jauhnya jarak antara tempat tinggal masyarakat dengan tempat pelayanan dan mereka tidak mungkin menginap. Saudara memiliki gagasan dan disampaikan kepada pimpinan untuk; mengantisipasi hal tersebut dengan menyiapkan box sederhana penerimaan permohonan atau pendaftaran yang dilengkapi dengan berbagai informasi persyaratan dan proses pelayanan yang akan dilakukan, sehingga bagi masyarakat yang datang jauh dapat memanfaatkan box tersebut.

Masih banyak contoh-contoh lainnya, Saudara dapat menggali contoh-contoh lain termasuk gagasangagasan lainnya dengan mendiskusikan hal tersebut dengan sesama peserta dan/atau dengan pembimbing.

Gagasan kreatif pemecahan isu kemudian disebut dengan kegiatan. Kegiatan atau beberapa kegiatan diuraikan ke dalam tahapan-tahapan kegiatan yang terukur sehingga menghasilkan hasil kegiatan yang relevan dengan pemecahan isu. Pada saat menetapkan hasil kegiatan, Saudara diminta mengaktualisasikan nilai-nilai dasar PNS yang menurut Saudara relevan dengan pelaksanaan kegiatan atau tahapan kegiatan di bawah bimbingan coach sehingga menjadikan nilai-nilai dasar tersebut berwujud dan kaya makna. Dengan kata lain penerapan (aktualisasi) nilai-nilai dasar PNS pada pelaksanaan kegiatan atau tahapan kegiatan akan tergambar pada hasil (output) kegiatan atau tahapan kegiatan yang berkualitas.

Contoh

Saudara simak contoh pertama di atas, kegiatan yang diusulkan adalah:

- 1) membagi ruang tunggu bagi masyarakat perokok dan bukan perokok. Aktivitas yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, mendesain layout ruang pelayanan, berkoordinasi dengan pihakpihak terkait. Selanjutnya Saudara merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan dengan pelaksanaan tahapan kegiatan tersebut, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan Etika publik, komitmen mutu, dan nasionalisme dalam menyampaikan gagasan dan berkoordinasi dengan pimpinan atau pihak-pihak terkait lainnya.
- 2) memaksimalkan penempatan kursi di ruang tunggu. Misalnya tahapan yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, bersama-sama dengan pegawai lainnya menata ruang tunggu. Selanjutnya Saudara merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan Akuntabilitas PNS, etika publik, komitmen mutu,

dan nasionalisme dalam menyampaikan gagasan, berkoordinasi dengan pimpinan atau pihak-pihak terkait lainnya, dan pada saat melakukan penataan kursi.

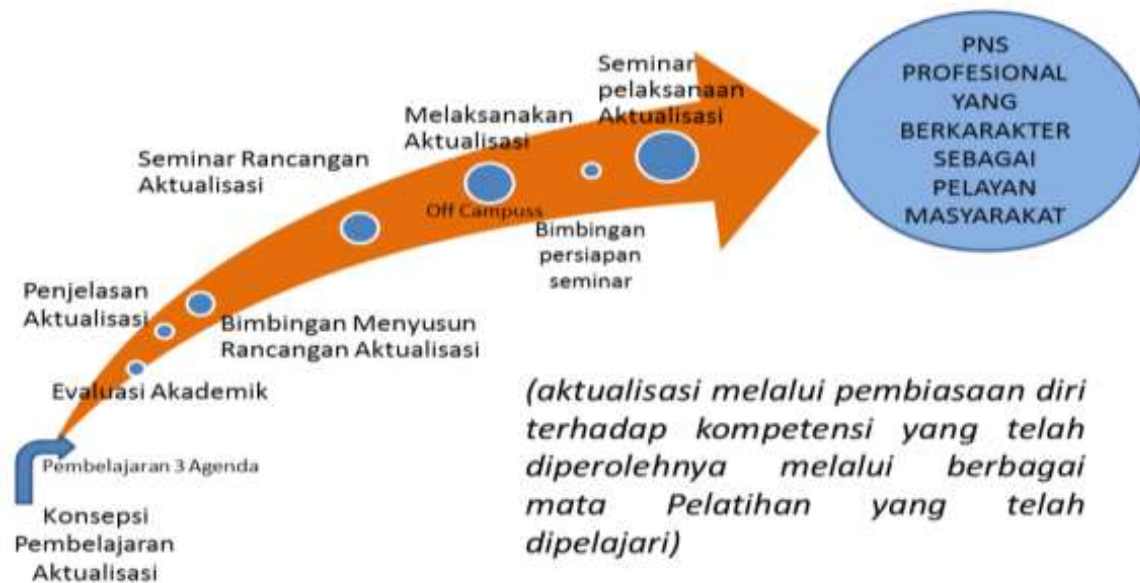
- 3) membuat tulisan yang terang dan sederhana tentang jenis dan proses pelayanan yang akan ditempatkan pada tempat-tempat strategis di ruang tunggu. Misalnya tahapan yang akan dilakukan adalah; berkonsultasi dengan pimpinan, berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, membuat tulisan (poster sederhana), menempatkannya di tempat-tempat yang mudah dilihat di ruang tunggu. Selanjutnya Saudara merencanakan nilai-nilai dasar yang relevan dengan pelaksanaan kegiatan tersebut, misalnya menerapkan nilai-nilai yang terdapat pada mata pelatihan Akuntabilitas PNS, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi dalam menghasilkan dan menyimpan tulisan tersebut.

Hasil kegiatan atau tahapan kegiatan yang dilandasi oleh nilai-nilai dasar PNS akan membantu Saudara mendapatkan inspirasi, dan menunjukkan keteladanan untuk menjadikan diri sebagai PNS Profesional pelayan masyarakat yang mengedepankan dan menjunjung tinggi fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

BAB III

TAHAP PEMBELAJARAN AKTUALISASI

Tahapan pembelajaran aktualisasi di gambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1
Tahapan Pembelajaran Aktualisasi

Uraian lebih jelas tentang pembelajaran aktualisasi pada setiap tahapannya akan diuraikan di bawah ini.

Perlu Saudara ingat :

Kualitas pembelajaran tentang tahapan aktualisasi sangat ditentukan oleh pemahaman Saudara tentang konsepsi pembelajaran agenda habituasi dan Aktualisasi, jika Saudara belum memiliki pemahaman yang baik terkait kedua hal tersebut, silahkan dipelajari kembali Bab I dan BAB II sampai paham dan berdiskusi dengan sesama peserta atau dengan pengampu materi dan coach.

A. Merancang Aktualisasi

Rancangan aktualisasi merupakan dokumen atau produk pembelajaran aktualisasi yang dihasilkan peserta Pelatihan Dasar Kader PNS bagi CPNS Golongan III. Dalam merancang aktualisasi ini, setiap peserta dituntut untuk: a) mengidentifikasi, menyusun dan menetapkan isu atau permasalahan yang terjadi dan harus segera dipecahkan, b) mengajukan gagasan pemecahan isu/masalah dengan menyusunnya dalam daftar rencana kegiatan, tahapan kegiatan, dan output kegiatan, c) mendeskripsikan keterkaitan antara kegiatan yang diusulkan dengan substansi mata pelatihan Pelayanan Publik, Whole of Government, dan Manajemen ASN yang mendasari kegiatan (relevan) baik secara langsung atau tidak langsung, d) mendeskripsikan rencana pelaksanaan kegiatan yang didasari aktualisasi nilai-nilai dasar PNS

dan kontribusi hasil kegiatan, serta d) mendeskripsikan hasil kegiatan yang dilandasi oleh substansi mata pelatihan terhadap pencapaian visi, misi, tujuan organisasi, dan penguatan terhadap nilai-nilai organisasi.

Dalam menyusun rancangan aktualisasi selama masa off campus, peserta dapat menggunakan formulir alat bantu berikut ini untuk menuangkannya dalam dokumen kerja rancangan aktualisasi, dan jika dalam proses pembelajaran peserta dan/atau bersama dengan pembimbing dapat menemukan format yang lebih sederhana dan komunikatif, maka dipersilahkan untuk melakukan perubahan atau penyempurnaan.

Unit Kerja : Diisikan dengan identitas unit kerja tempat melaksanakan aktualisasi

Identifikasi Isu: Diisikan dengan mendeskripsikan isu/ isu-isu dan sumber isu serta analisis dampak jika isu tersebut tidak segera dipecahkan Isu yang Diangkat Diisikan dengan isu yang didasarkan atas pertimbangan sesuai dengan lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan atasan peserta

Gagasan Pemecahan Isu Diisikan dengan gagasan kreatif pemecahan isu dalam bentuk kegiatan yang didasarkan atas dukungan mata pelayanan publik, *whole of government*, dan manajemen ASN atau salah satu mata pelatihan dengan pertimbangan sesuai lingkup pekerjaan peserta dan secara realistis dapat dilaksanakan selama masa aktualisasi di tempat kerja dengan persetujuan atasan peserta.

Unit Kerja : _____
 Identifikasi Isu : _____
 Isu yang Diangkat : _____
 Gagasan Pemecahan Isu : _____

No.	Kegiatan	Tahapan Kegiatan	Output / Hasil	Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan	Kontribusi Terhadap Visi-Misi Organisasi	Penguatan Nilai Organisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.						
2.						
...						

Formulir 1 : Rancangan Aktualisasi

Petunjuk Pengisian Formulir 1.

Kolom 1	:	Diisi dengan nomor urut kegiatan yang diusulkan untuk memecahkan isu.
Kolom 2	:	<p>Diisi dengan gagasan pemecahan masalah dalam bentuk jenis kegiatan atau aktivitas yang akan dilakukan dan diprediksi dapat menyelesaikan isu atau memecahkan permasalahan yang ditetapkan.</p> <p>Sumber kegiatan dapat bersumber dari SKP, penugasan atasan, atau inisiatif peserta sendiri yang telah mendapat persetujuan atasan. Kegiatan tersebut harus mengedepankan munculnya gagasan kreatif yang kemudian menjadi pembeda dengan kegiatan yang selama ini dilakukan.</p> <p>Misalnya isu yang diangkat berdasarkan hasil analisis yaitu mengolah data akreditasi sebagai salah satu dari kegiatan akreditasi lembaga Diklat Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, didalam UU tersebut dijelaskan bahwa..... dan secara teknis akreditasi lembaga Diklat diatur dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 25 Tahun 2015 yang menggunakan pendekatan online, maka kegiatan yang diusulkan bersumber dari SKP: mengolah data akreditasi lembaga Diklat dan gagasan kreatifnya adalah “secara cepat dan akurat”.</p> <p>Selanjutnya Saudara melakukan pengaitan kegiatan yang diusulkan dengan mata pelatihan, misalnya : Pengolahan data akreditasi lembaga diklat secara cepat dan akurat adalah sebagai bentuk pelayanan publik yang dilakukan oleh LAN agar proses akreditasi dapat dilakukan secara terukur sehingga menunjukan peran LAN yang responsif terhadap setiap data yang diberikan lembaga Diklat untuk mendukung penilaian akreditasi lembaga diklat.</p>
Kolom 3	:	Diisi dengan uraian tahapan kegiatan berdasarkan nama dan sumber kegiatan yang telah diisi dari kolom 2. Pada tahapan kegiatan ini, Saudara menandai dan mendeskripsikan tahapan kegiatan tertentu sebagai hasil inisiasi/gagasan kreatif yang telah mendapatkan persetujuan atasan.
Kolom 4	:	Diisi dengan uraian target capaian kegiatan atau target capaian pada setiap tahapan kegiatan, dan mendeskripsikan keterkaitan kualitas capaian target kegiatan dalam penyelesaian isu yang telah ditetapkan.
Kolom 5	:	<p>Diisi dengan uraian hasil pelaksanaan kegiatan yang dilandasi substansi mata pelatihan yang relevan. Misalnya:</p> <p>Dalam mengolah data akreditasi, jika terjadi konflik kepentingan dalam diri saya antara memenuhi keinginan pimpinan lembaga Diklat yang subyektif dengan kepentingan obyektifitas pengolahan data yang merupakan tugas dan tanggungjawab saya, maka saya akan memilih kepentingan obyektifitas pengolahan data akreditasi. Saya akan berupaya memahami cara mengolah data yang lebih obyektif. Begitupula, dalam pelaksanaan pengolahan data akreditasi ini, saya akan menggunakan teknik berpikir kreatif untuk meningkatkan mutu pengolahan data sehingga dari waktu ke waktu selalu terdapat peningkatan kualitas pengolahan data. Terakhir, saya akan menolak gratifikasi dalam bentuk apapun yang diberikan oleh pimpinan lembaga Diklat yang data akreditasinya saya olah. Saya akan selalu meningkatkan kualitas integritas saya.</p> <p>Dilanjutkan dengan mengisi substansi mata pelatihan yang terkait. Misalnya terdapat dalam substansi mata pelatihan SANKRI, NKRI Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, PNS Sebagai Pengawal Negara, akuntabilitas, komitmen mutu dan anti korupsi.</p>
Kolom 6	:	Diisi dengan uraian tentang kontribusi kualitas hasil kegiatan terhadap visi, misi dan/atau tujuan organisasi. Misalnya : dengan kualitas pelaksanaan pengolahan data akreditasi yang tinggi maka mendukung pencapaian Visi & Misi LAN dalam menjalankan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara dan misi P3D LAN sebagai penjaminan kualitas pelaksanaan NSPK Pengembangan kompetensi PNS melalui akreditasi lembaga diklat bagi PNS dapat terwujud.

Kolom 7	:	Diisi dengan uraian tentang kontribusi hasil kegiatan tersebut terhadap penguatan nilai organisasi. Misalnya: dengan memahami dasar pelaksanaan kegiatan akreditasi yang baik dan pelaksanaan kegiatan mengolah data akreditasi yang terhindar dari praktek gratifikasi, maka nilai organisasi LAN yaitu professional dan integritas dapat diperkuat.
---------	---	---

Dengan menggunakan formulir di atas, hasil isian dari kolom 2 sd 7, merupakan esensi rancangan aktualisasi, karena pada kolom-kolom tersebut, peserta akan memberikan uraian atau deskripsi yang penuh makna terhadap rencana pelaksanaan aktualisasi dalam rangka memecahkan isu atau masalah yang diangkat.

B. Mempresentasikan Rancangan Aktualisasi

Setelah merampungkan rancangan aktualisasi, peserta dituntut untuk mempresentasikan rancangan aktualisasi tersebut dalam suatu forum seminar. Tujuan presentasi ini adalah untuk mendapatkan masukan agar rancangan aktualisasi tersebut layak dan logis dapat diterapkan.

Dalam seminar rancangan aktualisasi, setiap peserta diberi kesempatan selama 15-20 menit untuk mempresentasikan rancangan aktualisasinya. Komponen utama yang harus dipresentasikan peserta adalah: a) argumentasi terhadap core issue yang dipilih dan dukungan konsep pokok mata pelatihan yang melandasi pemilihan core issue dan penetapan inisiatif pemecahan core issue yang dipilih, b) usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan core issue tersebut, c) proses dan kualitas dalam mengelola dan menjalankan inisiatif, dan identifikasi dampak hasil inisiatif, level dampak (individu, unit, atau organisasi), dan keberlangsungan inisiatif, d) kontribusi hasil kegiatan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dan e) kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai-nilai organisasi.

Terdapat dua pihak di dalam seminar tersebut yang akan memberikan masukan, yaitu atasan peserta (Mentor) dan Narasumber (Penguji). Pertanyaan dan masukan dari mentor dan penguji serta komentar dari coach dilaksanakan selama 20-25 menit. Di samping memberi masukan, Penguji juga bertugas memberi penilaian yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, Mentor dan Coach bertugas memberi penilaian bersifat deskriptif terkait dengan komponen penilaian; kualitas penetapan isu, jumlah rencana kegiatan, kualitas rencana kegiatan, relevansi rencana kegiatan dengan aktualisasi, dan teknik komunikasi, sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan LAN.

Berdasarkan masukan yang telah diberikan dalam seminar, setiap peserta dituntut untuk melakukan penyempurnaan rancangan aktualisasi, dibawah bimbingan Coach dan atasan peserta (mentor). Hasil penyempurnaan ini kemudian menjadi pegangan peserta, Coach dan mentor, serta penyelenggara Pelatihan dalam pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja.

C. Melakukan Aktualisasi

Setelah berada di tempat kerja, peserta dituntut untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dengan penuh disiplin dan tanggung jawab, sesuai dengan jadwal yang juga telah direncanakan. Apabila terjadi perubahan jadwal atau perubahan kegiatan yang disetujui mentor, maka peserta

wajib menyampaikan perubahan-perubahan tersebut kepada Coach. Coach dan Mentor berkewajiban memandu dan mengawasi pelaksanaan kegiatan, ketepatan aktualisasi substansi materi pokok mata pelatihan, kualitas capaian hasil kegiatan, kontribusi hasil kegiatan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dan kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai organisasi, untuk kegiatan-kegiatan yang mengalami perubahan.

Terdapat tiga hal mendasar yang perlu dilakukan peserta Pelatihan Dasar Kader PNS pada saat off campus yaitu:

1. Melakukan pendalaman terhadap core issue yang dipilih (jika berubah/bertambah), dan dukungan konsep pokok mata pelatihan yang melandasi pemilihan core issue dan penetapan inisiatif pemecahan core issue yang dipilih,
2. Melakukan penerapan terhadap usulan-usulan inisiatif baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan core issue tersebut, dan proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisiatif, dan
3. Melakukan analisis terhadap dampak hasil inisiatif, (dampak yang terjadi baik pada level individu, unit, atau organisasi), dan menjaga keberlangsungan inisiatif yang telah dilakukan.

Untuk memastikan proses aktualisasi berjalan dengan lancar, maka Coach dan Mentor akan mengendalikan setiap peserta bimbingannya. Coach dan Mentor mengendalikan pembelajaran aktualisasi peserta dapat menggunakan formulir berikut :

Nama : _____
 NIP : _____
 Unit Kerja : _____
 Jabatan : _____
 Isu : _____
 Kegiatan 1 : _____

Penyelesaian Kegiatan	Catatan Mentor	Paraf Mentor
Tahapan Kegiatan ;		
Output kegiatan terhadap Pemecahan Isu ;		
Keterkaitan Substansi Mata Pelatihan ;		
Kontribusi terhadap Vis-Misi Organisasi ;		
Penguatan Nilai Organisasi ;		

Formulir 2 : Pengendalian Aktualisasi oleh Coach/Mentor

Kegiatan 2 ... dan seterusnya

Dalam pelaksanaan kegiatan, setiap peserta dituntut untuk mendokumentasikan kegiatan-kegiatan tersebut, dalam bentuk output kegiatan, foto sewaktu melaksanakan kegiatan, video, dan dokumen lain yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan tersebut harus dilampirkan pada formulir 2 di atas.

D. Melaporkan Aktualisasi

Pada saat melaksanakan pembelajaran aktualisasi di tempat kerja selama masa *off campus*, peserta menyusun atau membuat laporan aktualisasi harian atau mingguan atau periode tertentu sesuai kesepakatan bimbingan dengan Coach dan Mentor dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi yang dapat diakses untuk memperluas proses pembimbingan. pelaksanaan pembimbingan aktualisasi dimulai dari peserta kembali ke tempat kerja hingga peserta kembali ke tempat Pelatihan dengan menggunakan format yang sederhana dan komunikatif di bawah bimbingan *coach*.

Muatan laporan aktualisasi adalah deskripsi *core issue* yang terjadi dan strategi pemecahannya, proses menerapkan inisiatif gagasan kreatif yang telah dirancang yang didukung dengan dukungan bukti-bukti pembelajaran baik berupa dokumen, notulensi, foto, rekaman, video, dsb, serta mendeskripsikan analisis terhadap dampak yang ditimbulkan.

Disamping itu, peserta juga membuat laporan kegiatan yang telah diikuti berdasarkan program pengembangan kompetensi teknis dari unit yang membidangi pengelolaan sumber daya manusia aparatur Instansi dalam rangka penguatan kompetensi teknis bidang tugas sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas dan jabatan atau yang terkait dengan kebutuhan pemecahan isu di bawah bimbingan *coach* yang ditunjuk di tempat kerja dan *mentor* peserta.

Pada saat peserta kembali ke tempat Pelatihan, peserta dibimbing oleh *coach* yang ditunjuk di tempat pelatihan melakukan finalisasi laporan hasil pelaksanaan aktualisasi dan melakukan berbagai persiapan untuk mempresentasikan laporan aktualisasi melalui pelaksanaan seminar pada kegiatan evaluasi aktualisasi.

E. Mempresentasikan Laporan Aktualisasi

Setelah merampungkan laporan aktualisasi, peserta Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III dituntut untuk mempresentasikan hasil aktualisasi tersebut dalam suatu forum seminar. Tujuan presentasi ini adalah untuk mendapatkan penilaian atas aktualisasi yang telah dilakukan dan mendapatkan masukan agar ke depan kualitas aktualisasi dapat dilanjutkan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Dalam seminar aktualisasi, setiap peserta diberi kesempatan selama 20 menit untuk mempresentasikan laporan aktualisasinya. Komponen utama yang harus dipresentasikan peserta adalah: a) argumentasi terhadap *core issue* yang dipilih yang didukung konsep pokok mata pelatihan dan penetapan inisiatif pemecahan *core issue* yang dipilih baik berupa pikiran konseptual dan/atau aktivitas-aktivitas dalam rangka memecahkan *core issue* tersebut, b) proses dan kualitas mengelola dan menjalankan inisiatif, dan identifikasi dampak hasil inisiatif, level dampak (individu, unit, atau organisasi), dan keberlangsungan inisiatif, c) kontribusi hasil kegiatan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dan d) kontribusi hasil kegiatan terhadap penguatan nilai-nilai organisasi, serta e) khusus

bagi CPNS Golongan III menyampaikan hasil analisis konseptual dampak apabila nilai-nilai dasar PNS tidak diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Terdapat dua pihak di dalam seminar tersebut yang akan memberikan masukan, yaitu atasan peserta (*Mentor*) dan Narasumber (*Penguji*). Pertanyaan dan masukan dari *mentor* dan *penguji* serta komentar dari *coach* dilaksanakan selama 25 menit. Di samping memberi masukan, *Penguji* juga bertugas memberi penilaian yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, *Mentor* dan *Coach* bertugas memberi penilaian bersifat deskriptif terkait dengan komponen penilaian; kualitas pelaksanaan kegiatan, kualitas aktualisasi, dan teknik komunikasi, sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan LAN.

Berdasarkan masukan yang telah diberikan dalam seminar, peserta dituntut untuk melakukan menunjukkan komitmen untuk melakukan pembiasaan diri dengan mengaktualisasikan substansi mata-mata pelatihan yang telah dipelajari sebagai bentuk penguasaan kompetensi yang telah dikuasai oleh peserta. Komitmen tersebut kemudian menjadi pegangan bagi peserta Pelatihan Dasar Kader PNS dan atasan peserta dalam melaksanakan aktualisasi dalam setiap pelaksanaan tugas jabatannya di tempat kerja, serta dimanfaatkan oleh penyelenggara Pelatihan dalam melaksanakan evaluasi pasca Pelatihan.

F. Pembimbing

Pembimbing yang terlibat dalam pembelajaran aktualisasi adalah pengajar yang memiliki kompetensi untuk memfasilitasi pembelajaran agenda habituasi dan penguatan kompetensi teknis bidang tugas di tempat kerja. Pembimbing terdiri dari *coach* dan *mentor*.

Coach yang ditunjuk oleh pimpinan lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi adalah widyaiswara/pegawai ASN lainnya pada Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi yang memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi.

Coach yang ditunjuk oleh pimpinan Instansi Pemerintah di tempat aktualisasi adalah pegawai Instansi yang memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran penguatan kompetensi teknis bidang tugas.

Mentor adalah atasan langsung peserta atau pegawai ASN lainnya yang ditunjuk oleh PPK Instansi peserta sebagai pembimbing yang memiliki kompetensi dalam memberikan dukungan, bimbingan dan masukan, serta berbagi pengalaman keberhasilan/kegagalan kepada peserta untuk melaksanakan pembelajaran agenda habituasi dan pembelajaran penguatan kompetensi teknis bidang tugas.

G. Latihan

Buatlah kelompok kecil sebanyak 4-5 peserta, disarankan pengelompokan berdasarkan kelompok instansi, kesamaan tugas.

1. Identifikasi isu yang dapat terjadi di tempat kerja dan lakukan analisis pemetaan dan pemilihan isu?
2. Lakukan analisis keterkaitan substansi mata-mata pelatihan dengan isu yang dipilih?
3. Kemukakan gagasan kreatif baik dalam bentuk berpikir konseptual atau berupa kegiatan yang akan dilakukan untuk menyelesaikan isu yang dipilih!
4. Buatlah dalam desain rancangan aktualisasi?
5. Kemukakan pembimbing dan perannya dalam memfasilitasi pembelajaran aktualisasi?

BAB IV

PENUTUP

Tahapan pembelajaran aktualisasi Pelatihan Dasar Kader PNS yang telah diuraikan di atas merupakan langkah nyata untuk mewujudkan PNS Profesional berkarakter sebagai pelayan masyarakat melalui aktualisasi substansi materi pokok yang telah dipelajari pada setiap tahap pembelajaran, sehingga yang awalnya bersifat konseptual, *invisible* menjadi nyata, *visible* atau terlihat. Sebagai bagian dari pembelajaran, tentulah pembelajaran aktualisasi tersebut belumlah cukup untuk menghasilkan karya yang sempurna. Langkah-langkah nyata ini membutuhkan konsistensi yang dilengkapi dimensi afektif atau kepekaan dan kepedulian terhadap masalah yang terjadi, baik berasal dari kinerja individu/ unit kerja/ organisasi.

Peserta Pelatihan Dasar Kader PNS dituntut untuk peka terhadap lingkungan organisasinya. Mereka perlu dibiasakan untuk melihat, mengamati, merefleksi, dan menemukan gagasan-gagasan kreatif dalam berbagai praktik dan hasil-hasil penyelenggaraan kegiatan di unit/organisasi khususnya dalam konteks pelayanan publik.

Perenungan-perenungan yang bersumber dari fakta di sekeliling Saudara pada gilirannya akan terus menerus menjadi menginspirasi untuk mengaktualisasikan materi- materi yang diperoleh selama mengikuti Pelatihan Dasar Kader PNS. Perpaduan antara dimensi kognitif, dan dimensi afektif inilah yang dapat menjadikan aktualisasi lebih hidup dan kaya makna.

Selanjutnya, bagaimana Saudara memiliki motivasi yang tinggi untuk menerapkan kompetensi tersebut, tentunya sangat tergantung pada diri Saudara. Memang di instansi Saudara telah dibangun suatu sistem agar setiap pegawai menerapkan kompetensi tersebut melalui mekanisme reward/ imbalan dan punishment/ hukuman. Tetapi sistem ini belumlah cukup. Dalam diri Anda, juga perlu dibangun suatu sistem untuk memunculkan motivasi dari dalam atau kesadaran dari dalam.

Untuk membangun sistem ini, Saudara perlu mengolah dan memperdalam pengetahuan pada dimensi kognitif, dan mengolah dan memperdalam rasa pada dimensi afektif. Hal tersebut sudah sesuai dengan profesi Anda sebagai PNS yaitu sebagai pelayan masyarakat dimana kepentingan masyarakatlah yang menjadi tujuan utama Anda bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Courtney, James et al. 2005. *Inquiring Organizations*, Hersey: Idea Group Publishing.
- Harvard Business School. 2007. *Giving Presentation*. Boston: Harvard Business School Publication.
- Peraturan Kepala LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Peraturan Kepala LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan I dan Golongan II. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Muchlas Samani & Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.