

PERSAMAAN PERSEPSI COACH, MENTOR DAN PENGUJI SEBAGAI PENENTU OUTPUT AKTUALISASI PESERTA PELATIHAN DASAR (LATSAR) CPNS

NURUL HIDAYAH

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Aceh
nurulhzabid99@gmail.com

ABSTRACT

Equality of perception actually equates opinions and thoughts for the same goal. In the implementation of Habituation on Agenda IV, the role of coaches, mentors and examiners is one of the determining factors for the success of participants in understanding the design content and actualization reports carried out during habituation in addition to of course the ability of the participants themselves to knit understanding of the concepts that have been learned from agenda I, II and III to be internalized in their duties and functions during the probationary period as a Candidate for Civil Servants. However, it often happens that the mentoring of coaches while on campus or of mentors at work (off campus) does not meet the targets when the seminar design and actualization process gets responses and questions that are less relevant from examiners who incidentally do not have a complete understanding of the output. design assessment and participant actualization reports. This study is intended to see the impact of the examiner's competence on the determination of the participants' passing criteria. The method used is a descriptive method with a survey approach through in-depth interviews with the coach and participants as respondents and observing the results of the graduation of participants in each class of Latsar Group III implementation in several Implementations of the 2021 Latsar. Data collection was carried out using the sampling method. The results of the study show that although the Training Organizer seeks to have a common perception for determining the final results of the participants' graduation, the graduation rankings often cause disappointment for participants due to the different perspectives of the examiners. So it raises the assumption that whatever effort is made to produce actualization output depends on how the end result of the tester is. Therefore, this study recommends two things to the organizers, namely the establishment of a balanced mechanism in assigning scores and appointing examiners who are not only competent in terms of the substance to be tested but more importantly understand the target values contained in the assessment format that has been determined.

Keywords: Common perception, Examiner's Perspective and ranking mechanism

I. PENDAHULUAN

Pasal 63, 64 dan 65 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tersirat mandat dan makna bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun melalui proses Pendidikan dan Pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, memiliki karakter Kepribadian yang unggul dan bertanggungjawab, memperkuat

professionalisme serta kompetensi bidang. Sehingga bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tidak lulus pendidikan dan pelatihan akan diberhentikan sebagai CPNS. Oleh karenanya, Penyelenggaraan Diklat terintegrasi dimaksud harus dapat kita laksanakan sebagai konsekuensi dari harapan pemerintah dalam mewujudkan ASN yang memiliki budaya kinerja baru yang berorientasi Pelayanan kepada Masyarakat.

Konsepsi Diklat terintegrasi harus dapat kita maknai tidak hanya pada bagai mana memadukan metode pembelajaran klasikal maupun non klasikan dalam pembekalan kompetensi Sosial Kultural dan kompetensi bidang semata akan tetapi lebih kepada bagaimana menyelenggaraan diklat yang terstruktur, dinamis, kreatif dan inovatif dalam melibatkan berbagai pihak. Mewujudkan Kompetensi Sosial Kultural CPNS Profesional yang trampil, memiliki sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam kaitannya dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat banyak sebagai pemegang amanah untuk memperoleh hasil kinerja yang sesuai dengan peran dan fungsi jabatannya sebagai Aparatur Sipil Negara yang profesional.

Merancang aktualisasi dan menyusun laporan aktualisasi adalah klimaks dari kegiatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil setelah menempuh perjalanan panjang mulai dari agenda sikap perilaku, Penanaman konsep nilai-nilai dasar dan pemahaman tentang Kedudukan dan Peran selaku Aparatur Sipil melalui agenda I, II dan III yang membentuk karakter dan PNS agar dapat bersikap dan bertindak profesional dalam mengelola tantangan dan masalah keragaman sosial kultural, dengan menggunakan berbagai perspektif yang mereka dapatkan saat pelatihan.

Dalam pelaksanaan Latsar, evaluasi merupakan komponen penting dalam mengukur tingkat ketercapaian dari seluruh komponen yang terlibat. Evaluasi dimaksud meliputi; Evaluasi Peserta, Tenaga Pelatihan dan Penyelenggara.

Dalam kajian ini, penulis ingin menganalisis hasil evaluasi peserta yang lebih difokuskan pada evaluasi nilai aktualisasi dimana selama ini hasil evaluasi yang memiliki bobot nilai 50% (20 % rancangan dan 20 % laporan Pelaksanaan) sangat menentukan hasil akhir bagi peserta dalam penetapan kriteria kelulusan. Sungguhpun pada prinsipnya, seluruh peserta sudah merasa puas jika telah menyelesaikan proses Latsar dan Lulus, namun adanya kebijakan 10 dan 5 besar sebagai top score pada tiap angkatan menjadi motivasi tersendiri bagi sebahagian peserta yang terkadang pada penetapannya sering di luar dugaan bahkan ekspektasi peserta maupun coach

masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat lebih jauh factor kapasitas penguji dan dampaknya bagi kepuasan peserta.

II. MATERI DAN METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian, upaya penyamaan persepsi yang dilakukan oleh Penyelenggara untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria pembobotan Nilai, Perspektif penilaian penguji yang ditunjuk sebagai penentu nilai akhir pada rancangan dan laporan aktualisasi, Mekanisme perangsangan sebagai kriteria peringkat kelulusan yang ditetapkan oleh penyelenggara diklat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey melalui wawancara mendalam dengan coach dan peserta sebagai responden dan pengamatan hasil kelulusan peserta pada tiap angkatan pelaksanaan Latsar Golongan III pada beberapa Penyelenggaraan Latsar Tahun 2021. Penulis tidak menetapkan secara khusus lokasi penyelenggaraan karena, karena pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode sampling. Menurut Sukmadinata (2006) penelitian dengan metode deskriptif adalah karakteristik penelitian yang mengungkapkan secara spesifik berbagai fenomena sosial dan alam yang ada didalam kehidupan masyarakat. Dalam konteks mengamati hasil evaluasi penguji terhadap rancangan dan laporan aktualisasi peserta dapat kita kategorikan spesifik karena adanya korelasi antara focus penelitian dengan dampak yang ditimbulkan sebagai tujuan penelitian. Karena dalam metode deksriptif, fenomena yang digambarkan sebagai hasil penelitian yang datanya diperoleh langsung dari lapangan (lokasi penelitian yang digambarkan secara jelas dan detail oleh peneliti). Adapun pengumpulan data sengaja menggunakan metode *Multistage sampling* sebagai teknik pengumpulan secara acak (*random sampling*) karena penulis mengambil beberapa data pembanding pada angkatan dan lokasi penyelenggaraan diklat yang berbeda, peserta, coach dan penguji yang berbeda pula.

Penulis mengakui bahwa referensi terkait penelitian ini masih sangat minim, karena dari hasil telusuran penulis, belum banyak yang meneliti tentang dampak belum adanya persamaan persepsi antara penguji, coach dan mentor terhadap kualitas lulusan Latsar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Persepsi

Persepsi atau yang dalam bahasa Latin disebut *perceptio*, adalah tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran

dan pemahaman tentang lingkungan (ensiklopedia bebas, sumber Wikipedia). Persepsi bukanlah penerimaan isyarat secara pasif, tetapi dibentuk oleh pembelajaran, ingatan, harapan, dan perhatian. Dalam perspektif lain persepsi dimaknai sebagai proses pemahaman atau pemberian makna atau suatu informasi terhadap stimulus dari proses penginderaan terhadap peristiwa maupun objek tertentu yang diproses oleh otak.

Evaluasi peserta Latsar sebagaimana ditetapkan dalam pasal 21 ayat 1 huruf a, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Evaluasi Peserta dilaksanakan untuk menilai pembentukan karakter yang salah satu aspeknya adalah evaluasi aktualisasi (Pasal 22). Evaluasi Aktualisasi menjadi faktor penting dari seluruh rangkaian proses evaluasi, karena disamping menilai *output* akhir dari tahapan agenda Latsar juga berkontribusi 50 % dalam penentuan kualifikasi kelulusan peserta. dimana capaian skor 90,01 sampai dengan 100 masuk kualifikasi **sangat memuaskan**, capaian skor 80,01 sampai dengan 90,0 **memuaskan**, capaian skor 70,01 sampai dengan 80,0 **cukup memuaskan**; capaian skor 60,01 sampai dengan 70,0 **kurang memuaskan** dan skor kurang atau sama dengan 60,0 masuk katagori **tidak memuaskan**.

Penentuan kelulusan peserta oleh Lembaga Pendidikan yang terakreditasi sebagai penyelenggara Pelatihan dilakukan melalui rapat evaluasi akhir yang dihadiri oleh Penyelenggara dan coach dari masing-masing kelompok.

Dalam Pelaksanaan seminar Rancangan dan laporan aktualisasi dalam satu angkatan biasanya terdiri maksimal 40 orang peserta yang dalam proses pembimbingan dibagi empat kelompok. Masing-masing kelompok didampingi oleh seorang *coach* dan mentor dari tiap instansi dan pada saat seminar rancangan dan laporan aktualisasi akan diuji oleh penguji yang mendapat penunjukan dari Lembaga pendidikan dimaksud. Dari pembobotan nilai yang persentasenya lebih besar dibanding nilai evaluasi lain dan pelibatan unsur dalam pelaksanaannya lebih banyak, maka pelaksanaan evaluasi aktualisasi harus dilakukan dengan menyamakan persepsi para pihak. Penyamaan persepsi ini sungguhpun tidak ada ketentuan khusus yang berlaku baik dalam petunjuk teknis maupun petunjuk pelaksanaan, sangat *urgen* untuk dilakukan oleh penyelenggara sebelum kegiatan seminar berlangsung. Mengingat Penguji dan mentor yang berasal dari beragam latar belakang

dengan pemahaman terkait proses pelaksanaan agenda habituasi tidak seutuh coach yang memang memiliki tugas dan tanggung jawab mendampingi para coachnya.

Jika diawal tadi kita sudah membahas makna persepsi merupakan tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan maka apa yang sesungguhnya menjadi tujuan dari penyamaan persepsi itu sendiri adalah suatu upaya lebih jauh agar apapun yang dilakukan secara bersama-sama harus difahami dalam kesamaan perspektif dan penilaian. Karenanya dalam setiap mengawali seminar rancangan, penyelenggara selalu menyamakan persepsi antara *coach* dan penguji khususnya agar apa yang telah dibimbing oleh *coach* sebagai pendamping peserta dalam membuat rancangan gagasan dan menyusun laporan akhir difahami pula oleh penguji dengan memberi standart nilai yang sesuai dengan form penilaian.

Namun sungguhpun telah dilakukan penyamaan persepsi, penilaian penguji dengan mekanisme yang terdiri dari empat kelompok yang berbeda memiliki keberagaman. Ada yang faham terhadap proses sejak penetapan isu hingga aktualisasi sehingga dapat menuangkannya pada form nilai yang sesuai, ada yang menggunakan standart sesuai form nilai namun terjebak dengan hal-hal teknis untuk ditanyakan dan ada pula yang mengisi seluruh kolom nilai karena pada saat penyamaan persepsi luput dari penjelasan. Hal-hal seperti ini akan sangat fatal ketika rekapitulasi nilai akhir evaluasi.

Jika merujuk pada pendapat Gibson, dkk (1989) dalam buku Organisasi Dan Manajemen Perilaku, bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Oleh karena itu, setiap individu memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting daripada situasi itu sendiri. Hal ini lah mungkin yang membuat setiap penguji meski telah memperoleh pembekalan persamaan persepsi, akan tetapi memiliki persepsi yang berbeda sesuai dengan tafsirnya masing-masing.

Perspektif Penguji

Perspektif dalam terjemahan bebas dapat diartikan suatu sudut pandang. Seseorang dapat melihat sudut pandang yang berbeda pada objek yang sama. Sebenarnya tidak ada permasalahan dalam perbedaan sudut pandang. Akan tetapi ketika perbedaan itu

menyangkut sesuatu yang sudah ditetapkan dalam aturan maka perbedaan cara pandang harus diminimalisir hanya pada hal-hal yang tidak prinsip dan tidak berdampak luas bagi kepentingan orang banyak dengan merujuk pada standar yang berlaku.

Dalam Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Latsar CPNS, disebutkan bahwa Peran dan tugas penguji pada seminar aktualisasi adalah menggali kemampuan peserta dalam menyusun rancangan aktualisasi (validator, memberi masukan dan penguatan) dan komitmen peserta melaksanakan rancangan aktualisasi di tempat kerja, serta memberikan penilaian menggunakan instrumen penilaian yang sudah disiapkan. Peran ini menjadi sangat jelas dalam menetapkan kualifikasi penguji yang memiliki kompetensi sebagai validator, motivator sekaligus eksekutor dalam konteks membangun komitmen peserta. Disamping adanya instrumen yang disediakan untuk dipedomani. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 93/K.1/PDP.07/2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Calon Pegawai Negeri Sipil Lebih jauh disebutkan bahwa penguji yang merupakan Pegawai ASN atau non Pegawai ASN harus memiliki kemampuan memberikan penilaian pada evaluasi akademik atau evaluasi aktualisasi; demikian pun bagi Pembimbing merupakan Pegawai ASN atau non Pegawai ASN yang memiliki kemampuan memberikan pembimbingan.

Namun yang menjadi permasalahan selama ini adalah seringnya penunjukan penguji yang berasal dari luar instansi Lembaga Kependidikan, meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dipersyaratkan dan memiliki kapasitas yang sesuai, namun dalam memberikan penilaian pada proses aktualisasi tentu hal yang baru dan spesifik. Karenanya upaya pembekalan dengan persamaan persepsi 30 menit sebelum kegiatan dimulai, tentu belum memadai untuk dapat diresapi sebagai proses evaluasi yang utuh terutama penetapan bobot nilai sesuai dengan instrument pada lembar penilaian yang tersedia diantaranya; Formulir 5 Penilaian Rancangan Aktualisasi Pelatihan Dasar yang terdiri dari 1. Kualitas Penetapan Isu, 2. Jumlah Kegiatan, 3. Kualitas Kegiatan, 4. Relevansi kegiatan dengan aktualisasi dan 5. Teknik komunikasi. Yang semua penilaian berada pada level 1 sd 4 rentang nilai 60-100. Ditambah dengan catatan dan saran penguji.

Apa yang terjadi dalam pengamatan penulis selaku coach selama ini adalah, bahwa pada saat rancangan ini adalah saat paling krusial dimana penguji tidak hanya menunjukkan kapasitasnya sebagai penguji yang memahami konteks dan konten aktualisasi akan tetapi

juga sebagai Nara Sumber yang masukannya berkontribusi untuk penyempurnaan rancangan aktualisasi yang dilakukan. Karena peserta umumnya berupaya memahami dan mengikuti saran penguji sebagai penentu nilai dibandingkan saran coach atau mentornya sendiri. Disinilah awal permasalahan manakala peguji tidak memiliki pemahaman. Demikian pula pada saat penguji menetapkan penilaian pada level mana peserta sesuai dengan kualitas rancangan yang dilakukan.

Mekanisme Perangkingan

Kita ketahui bahwa hasil rekapitulasi nilai Evaluasi peserta adalah penentu kelulusan pada setiap angkatan Latsar. Meskipun tidak semua peserta memiliki ambisi untuk masuk dalam peringkat 5 besar atau setidaknya 10 besar, tapi tidak sedikit pula yang cukup lulus dengan menyelesaikan tugas Aktualisasi sebagai output akhir dengan bobot tertinggi untuk mendapatkan status PNS 100%. Mekanisme perangkingan ini sebenarnya untuk menciptakan dinamika kompetisi dalam setiap angkatan Latsar. Namun terkadang yang terjadi, dalam pengamatan internal dilingkungan peserta, saling menilai dan mengetahui kapasitas masing-masing dalam setiap proses pembelajaran.

Karenanya, ketika kelulusan dan penetapan kualifikasi sepuluh atau lima besar diumumkan, jika ada kejanggalan sering menimbulkan ketidakpuasan peserta. Hal inilah yang kemudian memunculkan ide untuk membuat kebijakan agar setiap kelompok ada perwakilan peringkat lima besar. Sehingga terkesan bahwa peringkat itu hanya untuk merepresentasikan kelompok bukan benar-benar hasil rekapitulasi nilai akhir. Dan dalam siding kelulusan biasanya terjadi penumpukan nilai yang bagus hanya pada satu kelompok penguji/coach. Hal ini menunjukkan penguji, coach, mentor dan penyelenggara belum memiliki persepsi yang sama.

IV. KESIMPULAN

Persamaan persepsi sejatinya menyamakan sudut pandang dan pemikiran yang berbeda untuk suatu tujuan yang sama. Pelaksanaan Habitiasi pada Agenda IV, merupakan tahapan penentu dalam memenuhi kriteria kelulusan peserta. Karenanya diharapkan coach yang merupakan Widyaiswara dan/atau Pegawai ASN lainnya harus memiliki kompetensi menggali potensi pengembangan diri peserta dalam melaksanakan pembelajaran agenda habituasi., mentor selaku atasan langsung peserta atau Pegawai ASN lainnya di lingkup instansi pemerintah asal peserta harus memiliki kompetensi memberikan dukungan, bimbingan dan masukan, serta berbagi pengalaman keberhasilan/kegagalan kepada peserta untuk melaksanakan pembelajaran agenda habituasi dan/atau pembelajaran penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas. Penguji harus memiliki kompetensi dalam menyiapkan, mengawasi, dan memberikan penilaian pada evaluasi akademik; dan memberikan penilaian rancangan aktualisasi dan pelaksanaan aktualisasi pada Pelatihan Dasar CPNS tidak hanya harus memiliki peran sinergis dalam pelaksanaan Latsar dimaksud akan tetapi juga harus memiliki persamaan persepsi terhadap output akhir. Apalagi penguji juga adalah *validator* yang sangat menentukan kualitas kelulusan, karena pembobotan agenda habituasi nilainya persentasenya lebih besar dibanding nilai evaluasi lain dan melibatkan banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi. 2009. Psikologi Sosial. Rineka Cipta: Jakarta
- Gibson, James L.1994. Organisasi dan Manajemen, Erlangga: Jakarta
- Gregory, Richard, 1989, Perception in Gregory, Zangwill
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sukmadinata Nana Syaodah,2008, Metode Penelitian Pendidikan: PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021
Tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- Salinan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 93/K.1/PDP.07/2021
Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- <https://www.kerjapns.com/2021/02/latsar-cpns-tahun-2021-peraturan-lan-no.html>
- <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/69839>