



Punga Ranyai

MENGABDI BERSAMA KLHK

Sebuah Cerita Lahir

Penulis:

Sri Harteti, Anna Indria Witasari, Esi Fajriani, Ai Yuniarsih,
Erlynda Kumalajati, Diah Zuhriana, Agus Wiyanto,
Fajar FA, Dwiki Faiz Sarwianto, Gamin, Ivana Liony,
Keza Wibowo, Ishlah Yasini Zulqarnain, Rikma
Yulianti, Syifa Wiranti



Bunga Rampai
MENGABDI BERSAMA KLHK
Sebuah Coretan Latsar

Penulis:

Sri Harteti, Anna Indria Witasari, Esi Fajriani, Ai Yuniarsih, Erlynda Kumalajati, Diah Zuhriana, Agus Wiyanto, Ridwan FA, Dwiki Faiz Sarvianto, Gamin, Ivana Liony, Keza Wibowo, Ishlah Yasini Zulqarnain, Rikma Yulianti, Syifa Wiranti

Editor:

Sri Harteti, Gamin, Agus Wiyanto

Desain Cover: Harry Fenardy
Tata Letak / Layout: Gamin
Ukuran: 17,5 x 25,5 cm; x, 134 hal

Penerbit:

WIDYA AKSARA PRESS

Jl. Mayjen Ishak Juarsa Gunung Batu Bogor
Telp. (0251) 8313622 / Fax (0251) 832565-8312841
e-mail : widyaaksara141@gmail.com

Anggota IKAPI

No.349/Anggota Luar Biasa/JBA/2020
Hak Cipta dilindungi Undang-undang
All Right Reserved



Bunga Rampai
MENGABDI BERSAMA KLHK
Sebuah Coretan Latsar

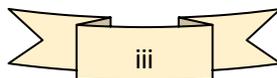
Penulis:

Sri Harteti, Anna Indria Witasari, Esi Fajriani, Ai Yuniarsih, Erlynda
Kumalajati, Diah Zuhriana, Agus Wiyanto, Ridwan FA, Dwiki Faiz
Sarvianto, Gamin, Ivana Liony, Keza Wibowo, Ishlah Yasini Zulqarnain,
Rikma Yulianti, Syifa Wiranti



WIDYA AKSARA PRESS

Bogor, Desember 2023



PRAKATA

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa mencurahkan rahmatnya sehingga Buku Bunga Rampai: Sebuah Catatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Tahun 2022 telah selesai disusun bersama. Buku Bunga Rampai ini mulai disusun di awal tahun 2023.

Buku Bunga Rampai ini memuat berbagai tulisan hasil karya hati dan pikiran yang merupakan kumpulan pengalaman pengajar, penguji dan peserta Latsar CPNS Tahun 2022. Buku Bunga Rampai ini ditulis dengan beragam gaya penulisnya, baik yang formal maupun non formal, bercerita pengalaman serius, lucu dan berkesan sehingga buku ini sangat bagus untuk dibaca. Buku Bunga Rampai ini dapat menjadi bukti bahwa semua yang terjadi ketika Latsar CPNS Tahun 2022 merupakan kegiatan yang tujuannya mulia yaitu menghasilkan generasi baru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan mengabdikan pada bangsa dan negara. ASN yang memiliki berkarakter sebagai pelayan masyarakat berlandaskan *core value* Berorientasi Pelayanan, Akuntabilitas, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK).

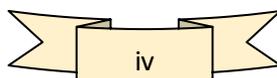
Mudah-mudahan para penulis dalam Buku Bunga Rampai ini akan menjadi bagian sejarah perjalanan Latsar CPNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Seperti kata Pramoedya Ananta Toer: “Orang boleh pandai setinggi langit, tapi selama ia tak menulis, ia akan hilang di dalam masyarakat dan dari sejarah.”

Semoga Buku Bunga Rampai ini dapat memperkaya dunia literasi dibidang pendidikan dan pelatihan. Saya ucapkan terima kasih dan penghargaan kepada para penulis dan editor atas upaya maksimalnya untuk mewujudkan Buku Bunga Rampai ini.

Bogor, 4 Desember 2023

Penulis

Dr. Sri Harteti, S.Pi.,M.Si



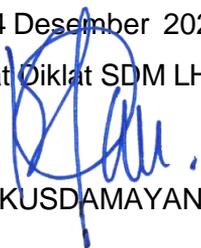
KATA PENGANTAR

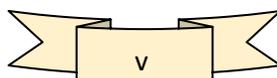
Peningkatan kapasitas widyaiswara dalam pengembangan profesi dapat diwujudkan salah satunya melalui penulisan buku dalam bentuk bahan ajar maupun referensi. Untuk mendukung profesionalisme jabatan fungsional widyaiswara tersebut, Pusdiklat SDM LHK mendorong dan memfasilitasi penyusunan karya tulis.

Buku dengan judul " **Bunga Rampai Mengabdi Bersama KLHK: Sebuah Coretan Latsar**" ini merupakan kumpulan pengalaman pengajar, penguji dan peserta Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Tahun 2022. Buku Bunga Rampai ini ditulis dengan beragam gaya penulisnya, baik yang formal maupun non formal, bercerita pengalaman serius, lucu dan berkesan sebagai ekspresi hasil pemikiran dan ungkapan perasaan. Buku ini menjadi sangat kaya dalam menggambarkan bagaimana Latsar CPNS Tahun 2022 dilaksanakan di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sehingga sangat menarik untuk dibaca.

Akhirnya, pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada para penulis dan editor. Semoga semangat literasi ini akan tetap terjaga, sehingga dapat menelurkan berbagai tulisan yang lebih baik dan sempurna di masa mendatang.

Bogor, 4 Desember 2023
Kepala Pusat Diklat SDM LHK


KUSDAMAYANTI



DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB SATU PROLOG.....	2
BAB DUA MENATA PEMBELAJARAN LATSAR MENUJU SMART ASN.....	3
II.1. Pembelajaran Klasikal Yang Dinantikan	
Oleh: Sri Harteti.....	4
II.2. Refleksi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian	
Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2022	
Oleh: Anna Indria Witasari.....	12
II.3. Agenda 1 Itu Seru	
Oleh: Esi Fajriani.....	21
II.4. Pengalaman Bersama Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022	
Oleh: Ai Yuniarsih.....	30
II.5. Pererat Interaksi Antara <i>Coach</i> Dan <i>Coachee</i> Melalui Sesi Klasikal	
Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil	
Oleh: Erlynda Kumalajati.....	36
II.6. Potret Evaluasi Peserta Pelatihan Dasar CPNS KLHK 2022: Siapakah	
Yang Memperoleh Nilai Evaluasi Tertinggi ?	
Oleh: Diah Zuhriana.....	42
Pentingnya Evaluasi Pembelajaran.....	42
Apa dan Siapa yang akan dipotret ?.....	45
Memotret Proporsi dan Disparitas Gender Peserta Laki-laki dan	
Perempuan.....	46
Potret Nilai Akademik.....	49

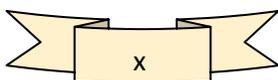
Potret Nilai Aktualisasi	50
Potret Nilai Akhir Penilaian	52
Potret Kualifikasi Kelulusan.....	53
Penutup	55
II.7. Pengembangan Diri Untuk Menuju <i>Smart</i> Aparatur Sipil Negara	
Oleh: Agus Wiyanto	57
<i>Smart</i> Aparatur Sipil Negara	57
Bagaimana kondisi ASN saat ini?	62
Pengembangan Diri.....	63
Belajar Sebagai Kemampuan Dasar Manusia	64
BAB TIGA MEMAKNAI VALUE LATSAR	66
III.1. Sebuah Pengalaman: Tantangan Dan Harapan	
Oleh: Ridwan F A	67
III.2. Seutas Kenangan Berkesan Di Latsar	
Oleh: Dwiki Faiz Sarvianto	83
III.3. Menguji Itu Menyayangi	
Oleh: Gamin.....	88
Penguji, Whaduh.....	88
Mengapa harus mendukung penguji	89
Bersyukur nya jadi penguji.....	91
Pemaknaan	92
BAB EMPAT MENELUSURI PENGALAMAN LATSAR YANG TAK TERLUPAKAN	
.....	93
IV.1. <i>Fun Facts</i> , Tahukah Kamu Tentang Latsar	
Oleh: Ivana Liony	94
IV.2. Refreshing Itu Bernama Latsar	
Oleh: Keza Wibowo.....	105
IV.3. Sisi Receh Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan 2022	
Oleh: Ishlah Yasini Zulqarnain	110

IV.4. Mimpi Dan Takdir	
Oleh: Rikma Yulianti	118
IV.5. Pengalaman Pelatihan Dasar Klasikal Calon Pegawai Negeri Sipil	
Oleh: Syifa Wiranti	123
BAB LIMA EPILOG	131
DAFTAR PUSTAKA	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peserta Latsar Berlatih Yel Yel dengan Semangat.....	4
Gambar 2. Permainan pada Agenda 1.....	8
Gambar 3. Metode <i>Window Shopping</i> pada Agenda 2.....	9
Gambar 4. Pembelajaran pada Agenda 3.....	10
Gambar 5. Pembelajaran secara <i>on-line</i>	20
Gambar 6. <i>Coaching</i> secara tatap muka.....	20
Gambar 7. Kegiatan <i>coaching</i> penyusunan RA.....	38
Gambar 8. Menciptakan suasana kelas daring yang rileks.....	39
Gambar 9. Menyempatkan diri untuk <i>selfie</i> bersama pasca kegiatan <i>coaching</i>	41
Gambar 10. Diagram proporsi jumlah peserta.....	46
Gambar 11. Proporsi jumlah peserta laki-laki dan perempuan setiap angkatan.....	48
Gambar 12. Nilai akademik rata-rata setiap angkatan.....	49
Gambar 13. Nilai aktualisasi rata-rata setiap angkatan.....	51
Gambar 14. Nilai akhir rata-rata setiap Angkatan.....	52
Gambar 15. Kualifikasi kelulusan setiap angkatan.....	54
Gambar 16. Moment Bersama Rekan dan Pimpinan Pusat Diklat SDM LHK.....	85
Gambar 17. Kedekatan dengan Rekan dan Widyaiswara.....	86
Gambar 18. Selfie untuk Sikadir.....	94
Gambar 19. Baju Biru Kebanggaan.....	95
Gambar 20. Nametag dan Topi Latsar.....	96
Gambar 21. Coretan Ala-Ala di Wajah.....	97
Gambar 22. Kedatangan Mentor.....	97
Gambar 23. Momen Tuntasnya Seminar Evaluasi Aktualisasi.....	98
Gambar 24. Kebanggaan Ditjen PPKL.....	99
Gambar 25. Piala Bergilir Peserta Latsar.....	99
Gambar 26. Nyamannya Kamar di Pusdiklat.....	100
Gambar 27. Yang Tidak Disukai Laki-Laki Ketika Latsar.....	101
Gambar 28. Harus Tetap On.....	102
Gambar 29. Mie Aceh Enak.....	102

Gambar 30. Kenang-Kenangan	103
Gambar 31. Angkatan 16 Gelombang 3.....	111
Gambar 32. Dambaan Hatiku Bersama dengan Bumil Lucu	113
Gambar 33. Aku dan Kebotakanku	114
Gambar 34. Mendengarkan Bowo Berceloteh	116
Gambar 35. Menjadi CPNS Ditjen Gakkum.....	119



BAB
SATU

PROLOG



BAB SATU

PROLOG

Oleh: Gamin

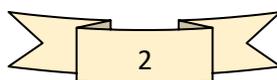
“Cerita dalam kata secara verbal akan terhenti ketika mulut selesai bicara, kecuali ada rekamannya. Namun cerita akan tetap ada ketika dituliskannya dalam untaian kata, meski empunya telah tiada. Menulis adalah bekerja untuk membuat cerita itu tetap ada”. Buku ini hadir dalam misi untuk menorehkan pengalaman dan perasaan yang dilalui para penulis, khususnya momentum Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

Pengalaman, perasaan, kenangan itu dialami tidak hanya oleh para peserta pelatihan, pun juga oleh para pengampu materi, panitia pelaksana, serta penguji dalam pelatihan itu. Semua torehan sarat akan makna.

Sang editor mengemas tulisan dalam tiga kelompok besar, yakni : Menata Pembelajaran Latsar menuju SMART ASN pada bab kedua, Memaknai Value Latsar pada bab ketiga, dan terakhir Menelusuri Pengalaman Latsar yang Tak Terlupakan pada bab keempat. Selaras dengan tema pengelompokan menuju SMART ASN, bab ini diisi dengan tulisan-tulisan para widyaiswara pengampu materi. Ada tulisan Sri Harteti, Anna Indria Witasari, Esi Fajriani, Ai Yuniarsih, Erlynda Kumalajati, Diah Zuhriana, Agus Wiyanto yang mewarnai bab ini. Bab ini diisi catatan pemaknaan yang ditorehkan oleh Fajar FA, Dwiki Faiz Sarvianto, Gamin. Kedua penulis pertama dalam bab ini adalah peserta pelatihan Latsar, sementara yang ketiga adalah widyaiswara penguji. Bab keempat bercerita tentang pengalaman yang diisi oleh catatan terkenang dari para siswa Latsar CPNS. Ada tulisan Ivana Liony, Keza Wibowo, Ishlah Yasini Zulqarnain, Rikma Yulianti, dan Syifa Wiranti dapat dibaca di sini.

Prolog pada bab satu ini berusaha memberikan peta konsep buku kepada pembaca. Sementara bab terakhir Epilog berusaha menggaris bawahi makna secara umum dari keseluruhan isi buku.

&&&



II.1. Pembelajaran Klasikal Yang Dinantikan

Oleh: Sri Harteti

Widyaiswara Ahli Madya pada Pusat Diklat SDM LHK

Hari ini sangat dinanti-nanti. Betapa senangnya bertemu dengan peserta Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) secara klasikal di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Pagi hari ketika memasuki gerbang kantor, sudah terdengar suasana yang berbeda. Peserta Latsar sudah berbaris di halaman. Mereka terlihat berbaris rapi dan semangat dengan meneriakkan yel yel yang dilatih oleh tentara Yonif 315 (Gambar 1).



Gambar 1. Peserta Latsar Berlatih Yel Yel dengan Semangat

Selama tahun 2020 sampai 2021, betapa sepihnya suasana di kantor. Kondisi pandemi Covid-19 menyebabkan semua pelatihan dilakukan secara *e-learning*. Pelatihan dilakukan di ruang kerja Widyaiswara masing-masing melalui aplikasi *zoom meeting*.

Latsar CPNS tahun 2022 di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dimulai pada bulan September 2022 dilakukan secara *blended learning*. Kondisi ini sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 14/K.1/PDP.07/2022 tentang Kurikulum Latsar yaitu struktur mata pelatihan dibagi 3: pelatihan klasikal, *blended learning* dan *distance learning* dalam keadaan darurat atau keadaan tertentu.

Pelatihan *blended learning* terdiri dari 3 tahap: a) pelatihan mandiri melalui pembelajaran *Massive Open Online Course* (MOOC) yang dilaksanakan di instansi peserta, b) *distance learning* melalui pembelajaran kolaboratif yang dilaksanakan secara *e-learning* di *Learning Management System* (LMS) dan aktualisasi di tempat kerja, serta c) pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan pelatihan.

Pada tahap pembelajaran klasikal di tempat penyelenggaraan pelatihan dilakukan melalui kelas tatap muka. Pada kelas tatap muka terjadi interaksi langsung antara Widyaiswara dengan peserta

dan antara peserta dengan peserta yang tidak dapat digantikan dan dijumpai pada pembelajaran *online*. Interaksi langsung tersebut lebih disukai baik oleh Widyaiswara maupun peserta Latsar. Peserta Latsar menginginkan waktu pembelajaran klasikal perlu ditambah karena kurang lama dan terlalu singkat. Menurut Tang dan Chaw (2013), pembelajaran tatap muka adalah pembelajaran kelas yang mengandalkan pada kehadiran pengajar untuk mengajar di kelas. Peserta terlibat dalam komunikasi verbal spontan pada lingkungan fisik permanen. Kondisi pembelajaran tersebut berpengaruh pada psikologis dan emosional peserta dalam menyerap materi pembelajaran. Jika peserta mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran, maka peserta bisa langsung bertanya sehingga menemukan solusi.

Bagi Widyaiswara, pada pembelajaran tatap muka dapat memudahkan untuk mengamati respon peserta yaitu peserta antusias, senang, bosan, jenuh dan sebagainya. Jika peserta terlihat bosan dan jenuh, maka Widyaiswara akan melakukan kegiatan “energizer” dengan melakukan permainan (*game*).

Pembelajaran tatap muka juga memudahkan Widyaiswara untuk mengajarkan materi substansi pembelajaran dengan memenuhi berbagai gaya belajar peserta. Gaya belajar merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Daryanto dan Tasrial (2012), hasil belajar dipengaruhi oleh latar belakang siswa (*Intelligence Quotients*, gaya belajar dan lain-lain), sarana prasarana, manajemen dan lain-lain.

Gaya belajar terbagi 3 yaitu visual, auditori dan kinestetik. Peserta dengan gaya belajar visual akan menyukai belajar dengan melihat orang lain melakukannya. Peserta tersebut juga menyukai pembelajaran dengan penyajian informasi yang runtut, suka menuliskan yang dikatakan pengajar dan jarang terganggu oleh kebisingan. Peserta dengan gaya belajar auditori mengandalkan kemampuan mendengar dan mengingat. Peserta ini lebih banyak bicara dan mudah teralihkannya oleh kebisingan. Adapun peserta dengan gaya belajar kinestetik, menyukai belajar dengan terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran. Peserta ini lebih menyukai untuk mengerjakan sesuatu sehingga bisa leluasa bergerak. Dalam implementasinya, Widyaiswara harus memenuhi semua kebutuhan 3 gaya belajar ini, sehingga metode pembelajaran penuh variasi untuk mengakomodasi gaya belajar peserta yang beragam.

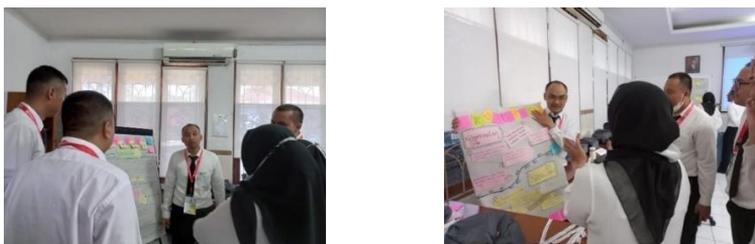
Oleh karena itu Widyaiswara dalam pembelajaran tatap muka menggunakan berbagai metode seperti ceramah interaktif, diskusi, tugas dan sebagainya. Pada pembelajaran klasikal agenda 1 yaitu sikap perilaku bela negara, peserta diberikan berbagai macam *game* yang bertujuan untuk melatih kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama, dan prakarsa peserta agar dapat mewujudkan kesiapsiagaan bela negara dengan melakukan praktik yang mencerminkan kesiapsiagaan fisik dan mental dalam suatu kegiatan (Gambar 2). Agenda 1 pada saat klasikal tersebut lebih menekankan pada pemenuhan gaya belajar kinestetik peserta, namun juga memberikan kebutuhan gaya belajar visual dengan memberikan contoh dan gaya belajar audio dengan menjelaskan kegiatan secara detil kepada peserta.



Gambar 2. Permainan pada Agenda 1

Pembelajaran agenda 2 yaitu nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan agar peserta dapat menginternalisasi nilai-

nilai dasar ASN yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara profesional sebagai pelayan masyarakat yang meliputi kemampuan untuk: memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, saling peduli dan menghargai perbedaan, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, dan membangun kerja sama yang sinergi. Nilai-nilai dasar ASN adalah Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Layak, Adaptif dan Kolaborasi (BerAKHLAK). Keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran agenda 2 dengan memberikan berbagai macam tugas dan *game* agar 3 gaya belajar peserta terpenuhi. Metode *window shopping* dilakukan untuk memenuhi gaya belajar kinestetik, membuat tugas video yel yel, pantun, lagu dan puisi untuk memenuhi gaya belajar visual dan audio (Gambar 3).



Gambar 3. Metode *Window Shopping* pada Agenda 2

Pembelajaran agenda 3 yaitu Agenda Kedudukan dan Peran PNS untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tujuan agenda 3 adalah agar peserta mampu memahami kedudukan, peran, hak dan kewajiban, kode etik ASN, konsep sistem merit dalam pengelolaan ASN. Untuk mencapai tujuan pembelajaran dan memenuhi 3 gaya belajar maka dilakukan pembelajaran dengan *game* dan tugas kelompok (Gambar 4).



Gambar 4. Pembelajaran pada Agenda 3

Peserta Latsar CPNS tahun 2022 telah mengalami proses belajar melalui interaksi secara *online* maupun klasikal secara tatap muka. Mudah-mudahan interaksi *online* yang terbatas, bisa ditutupi oleh interaksi langsung yang efektif pada pembelajaran klasikal dengan memenuhi kebutuhan 3 gaya belajar peserta melalui berbagai metode pembelajaran. Hal ini sesuai pendapat pengamat pendidikan dari Universitas Brawijaya Aulia Luqman Aziz dalam *Kompas.com* tahun 2020, pada proses belajar mengajar secara

tatap muka siswa mendapatkan nilai-nilai yang tidak bisa diperoleh melalui pembelajaran *online*. Nilai-nilai tersebut seperti proses pendewasaan sosial, budaya, etika, dan moral yang hanya bisa didapatkan dengan interaksi sosial di dalam suatu area pendidikan. Namun demikian interaksi antara peserta dan pengajar pada pembelajaran tatap muka perlu dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan pembelajaran serta mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

&&&

II.2. Refleksi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2022

Oleh: Anna Indria Witasari

Widyaiswara Ahli Madya Pusat Diklat SDM LHK

Pada tahun 2022 Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dilaksanakan secara *blended-learning*. Hal ini berbeda dengan pelaksanaan Latsar CPNS tahun 2021 yang masih dilaksanakan secara *full online* mengingat penularan virus Covid-19 masih tinggi pada saat itu. Pembelajaran *blended-learning* adalah kombinasi antara metode pembelajaran secara *on-line* dan tatap muka di dalam kelas, dimana jam pembelajaran di dalam kelas lebih sedikit dibandingkan metode klasikal (Dziuban, et al. 2018).

Jumlah peserta Latsar CPNS tahun 2022 yang merupakan perekrutmen tahun 2021 adalah 972 orang (557 peserta Golongan II dan 415 peserta Golongan III). Pengajar, *coach*, dan penguji pada Latsar CPNS Kementerian LHK yang diselenggarakan mulai tanggal 28 September s.d 22 Desember 2022 adalah seluruh widyaiswara baik dari Pusat Diklat SDM LHK maupun Balai Pelatihan Lingkungan Hidup (BPLHK). BPLHK yang terlibat dalam pelaksanaan Latsar adalah: BPLHK Bogor, BPLHK Kadipaten, BPLHK Pematang

Siantar, BPLHK Pekanbaru, BPLHK Kupang, BPLHK Samarinda, dan BPLHK Makassar. Materi yang diajarkan pada Latsar CPNS Kementerian LHK tahun 2022 terdiri dari Agenda 1 (wawasan kebangsaan, analisis isu kontemporer, dan kesiapsiagaan bela negara); Agenda 2 (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif); Agenda 3 (Manajemen ASN, Smart ASN); dan Agenda 4 (Habitiasi).

Metode pembelajaran secara *blended-learning* dimulai dengan fase pembelajaran *on-line* yang dilaksanakan hingga Seminar Rancangan Aktualisasi. Selanjutnya setelah peserta kembali dari pelaksanaan aktualisasi pada instansi peserta hingga Seminar Pelaksanaan Aktualisasi pembelajaran dilakukan secara tatap muka.

Pelaksanaan Latsar CPNS tahun 2022 menjadi masa transisi pelaksanaan Latsar dari yang semula dilaksanakan *full on-line* sehingga pengajar, *coach*, dan penguji tidak memiliki kesempatan bertemu peserta menjadi pembelajaran secara *blended-learning* atau dapat disebut separuh klasikal. Dengan demikian, pengajar, *coach*, dan penguji mempunyai kesempatan untuk bertemu langsung (tatap muka) dengan peserta.

Ada dua hal yang menjadi catatan tentang perubahan kembali dari proses pembelajaran *full on-line* menjadi *blended learning* dalam pelaksanaan Latsar CPNS Kementerian LHK tahun 2022 yaitu:

1. Adaptasi terhadap proses pembelajaran terkait fasilitas dan bahan pembelajaran

Masa transisi ini memerlukan proses adaptasi bagi pengajar walaupun sebelum terjadinya pandemi *Covid-19*, pengajar telah melakukan pembelajaran secara tatap muka. Proses adaptasi ini berulang kembali seperti halnya ketika pandemi *Covid-19* terjadi sejak tahun 2020 lalu. Pada tahun 2020 lalu, ketika *Covid-19* baru mewabah, metode pembelajaran diubah menjadi *full on-line* guna mencegah resiko penularan *Covid-19*. Dengan berubahnya metode pembelajaran menjadi *full on-line*, maka pengajar harus beradaptasi menggunakan metode pembelajaran secara *on-line*, sebagai contoh: menggunakan *zoom meeting* dalam proses pembelajaran teori maupun praktik, penggunaan *games* secara *on-line*, penggunaan *Learning Management System* (LMS) dan sebagainya. Tentunya ini memerlukan waktu untuk terbiasa menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.

Hal ini juga terjadi pada saat pelaksanaan pelatihan berangsur kembali lagi seperti keadaan sebelum pandemi *Covid-19*. Para pengajar perlu untuk kembali beradaptasi dalam menggunakan metode pembelajaran dari metode pembelajaran *full on-line* menjadi metode *blended-learning*. Sebagai perbandingan: pada pembelajaran secara *on-line*, pengajar tidak perlu menyiapkan dan mengecek fasilitas kelas dan bahan mengajar seperti *sound system*, *microfon*, *LCD*, papan tulis, *flipchart*, spidol, *metaplan*, *pointer*, dan sebagainya. Hal ini karena untuk mengajar secara *on-line*, persiapan sarana prasarana relatif lebih sederhana dibandingkan dengan persiapan pada saat pembelajaran secara tatap muka. Untuk mengajar *on-line*, hanya diperlukan laptop dengan jaringan internet yang stabil dan memadai. Dengan jaringan internet yang stabil dan memadai maka pada saat pembelajaran *on-line* dengan menggunakan *zoom meeting*, proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

Dengan kembali dilakukannya pembelajaran secara *blended-learning*, maka hal-hal yang telah disebutkan di atas yaitu: fasilitas kelas dan bahan mengajar seperti *sound system*, mikrofon, *LCD*, papan tulis, *flipchart*, spidol, *metaplan*, *pointer*, dan sebagainya perlu disiapkan dan dicek pengajar sebelum proses pembelajaran

dilakukan. Demikian pula koordinasi dengan para Admin dan petugas lainnya terkait fasilitas kelas dan sebagainya. Koordinasi ini kadangkala tidak dilaksanakan dengan asumsi para petugas akan dengan sendirinya menyiapkan fasilitas kelas dan fasilitas pembelajaran karena sebelum terjadinya pandemi *Covid-19*, mereka sudah terbiasa melakukan persiapan sarana prasarana pembelajaran. Namun pada kenyataannya seringkali ada yang terlewat atau terlupakan. Hal ini akan mengurangi kenyamanan dalam proses pembelajaran.

Contoh lain adalah *sound system*. Kadangkala *sound system* tidak dapat bekerja baik, sehingga mikrofon tidak berfungsi sesuai yang seharusnya. Bila hal ini tidak dicek terlebih dahulu, maka kendala tersebut akan mengganggu proses pembelajaran sehingga pengajar menjadi tidak fokus.

Hal lain terkait *sound system* adalah bahan pembelajaran dengan pemutaran *video*. Seringkali pengajar berpikir semuanya baik-baik saja. Namun, adakalanya terjadi kendala pada *sound system*. Sehingga suara tidak bisa muncul pada saat pemutaran video. Ini juga akan sangat mengganggu proses pembelajaran.

2. Interaksi antara pengajar atau *coach* dan peserta pelatihan

Poin penting yang perlu dicatat dengan kembali dilaksanakannya pembelajaran secara *blended-learning* pada Latsar CPNS Kementerian LHK tahun 2022 adalah adanya interaksi secara langsung antara pengajar atau *coach* dengan peserta walaupun interaksi secara langsung tidak sepenuhnya seperti pada pembelajaran secara klasikal. Ini yang menjadi pembeda antara pembelajaran secara *full on-line* dengan pembelajaran secara *blended-learning* maupun tatap muka. Pada pembelajaran secara *full on-line*, tidak ada interaksi langsung antara pengajar atau *coach* dengan peserta pelatihan. Interaksi dilakukan melalui *zoom meeting*, pesan atau telepon, *whatsapp*, *LMS*, telegram, dan sebagainya.

Interaksi secara langsung dapat membangun kedekatan antara pengajar atau *coach* dengan peserta. Interaksi secara langsung tetap tidak dapat tergantikan dengan interaksi tidak langsung yang hanya menggunakan media seperti *zoom meeting*, pesan atau telpon *whatsapp*, *LMS*, telegram, dan sebagainya pada pembelajaran secara *on-line* dimana pengajar atau *coach* bertemu peserta secara *virtual*. Pertemuan secara fisik di kelas akan lebih memudahkan dalam upaya membangun komunikasi dan keterikatan

(*engagement*). Interaksi bisa membuat keterikatan (*engagement*). Sesuai referensi pada Vickers, et al. (2014), keterikatan dapat dikonsepsualkan dalam 3 dimensi yaitu: kognitif, emosi, dan perilaku. Keterikatan secara emosi akan lebih dapat dimunculkan melalui interaksi secara langsung pada saat pembelajaran di dalam kelas. Hal ini akan sangat berbeda bila pembelajaran dilakukan secara *on-line*. Pada pembelajaran *on-line*, yang tampak di layar laptop hanya terbatas pada wajah saja. Keterikatan akan sulit diwujudkan karena komunikasi dengan bahasa non-verbal tidak bisa diaktualisasikan sepenuhnya melalui pertemuan secara *virtual*. Kondisi ini dapat juga dikaitkan dengan teori komunikasi Mehrabian. Menurut Mehrabian (2023), bahasa non-verbal memainkan peran jauh lebih penting dibandingkan bahasa verbal dalam keberhasilan berkomunikasi. Mehrabian menyatakan, bahasa verbal hanya menyumbang 7% dalam keberhasilan berkomunikasi, suara dan intonasi 38%, serta bahasa tubuh 55% (Wikipedia 2023). Bahkan menurut Lapakko (2007), 93% komunikasi ditentukan oleh bahasa non-verbal.

Bahasa tubuh akan lebih mudah dikomunikasikan bila terjadi interaksi secara langsung dalam pembelajaran secara klasikal. Interaksi secara langsung melalui pembelajaran klasikal

memudahkan pengajar atau *coach* untuk melihat perilaku peserta dan melakukan upaya-upaya untuk menggali kompetensi serta melakukan pembimbingan. Tentunya dengan intensitas pertemuan secara langsung yang lebih sering dan jangka waktu yang lebih lama, pemahaman terhadap peserta bertambah sehingga pengajar atau *coach* dapat memotivasi peserta dengan lebih baik.

Berdasarkan refleksi pembelajaran secara *blended-learning* pada Latsar CPNS tahun 2022, pembelajaran secara *blended-learning* memberikan kesan yang lebih membekas bagi pengajar terhadap peserta dan keterikatan untuk dapat menggali kompetensi serta membimbing peserta dalam perancangan dan pelaksanaan kegiatan Aktualisasinya bila dibandingkan dengan pembelajaran secara *full on-line*. Walaupun, pertemuan dalam kelas masih lebih terbatas bila dibandingkan dengan metode pembelajaran secara klasikal (tatap muka sepenuhnya). Pada Gambar 1 dibawah ini adalah fase pembelajaran *on-line* pada Latsar CPNS tahun 2022 sebelum peserta melaksanakan kegiatan aktualisasinya di tempat kerjanya masing-masing.



Gambar 5. Pembelajaran secara *on-line*

Gambar 2 dibawah ini menunjukkan pembelajaran tatap muka yaitu pada saat Widyaiswara melakukan *coaching* sebelum peserta mempresentasikan hasil kegiatan aktualisasinya.



Gambar 6. *Coaching* secara tatap muka

&&&

II.3. Agenda 1 Itu Seru

Oleh: Esi Fajriani

Widyaiswara Ahli Muda pada Pusat Diklat SDM LHK

Pembukaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) Tahun 2022 dimulai dengan lancar yang dibuka secara resmi oleh Kepala Pusat Diklat SDM LHK secara virtual. Untuk tahun 2022 ini, pelaksanaan pelatihan dasar untuk CPNS ini dilakukan secara *blended learning*. Artinya, dalam proses pembelajaran dilakukan secara kombinasi jarak jauh dan tatap muka di kelas. Suasana pembukaan pelatihan terasa formal dan khidmat. Dari layar, wajah-wajah peserta tentunya mengisyaratkan banyak pertanyaan, yang mungkin pertanyaan itu akan terjawab setelah mereka menjalani pelatihan ini. “Ini pelatihannya mau ngapain?”, “Susah gak ya?”, “Lulus gak ya?”, “Kalo gak lulus gimana?”, “Kok pelatihan itu begini, gak sama kayak waktu kuliah?”, “Tugasnya susah gak, kerjaan kantor lagi banyak?”, dan pertanyaan-pertanyaan lain yang mungkin muncul pada saat itu.

Acara pembukaan dilanjutkan dengan pengarahan program pelatihan oleh masing-masing penanggung jawab akademik. Pada sesi ini teman-teman peserta dijelaskan dan dapat bertanya terkait

hal-hal yang akan mereka lakukan, cara evaluasi, dan hal-hal terkait pelatihan. Tetapi sesi ini tidak lama karena akan ada materi pertama yang harus dipahami peserta yaitu materi pembelajaran untuk Agenda 1. Agenda 1 ini bernama agenda Sikap Perilaku Bela Negara (SPBN).

Materi agenda pertama ini diberikan dalam 2 fase pembelajaran, yaitu dengan jarak jauh dan klasikal. Pada tahap awal ini peserta harus menjalani fase pembelajaran virtual terkait agenda SPBN ini. Agenda SPBN berisi 3 materi utama terkait Wawasan Kebangsaan dan Nilai-Nilai Bela Negara, Analisis Isu Kontemporer dan Kesiapsiagaan Bela Negara. Sebelum memulai materi, teman-teman peserta diminta untuk menjawab bagaimana pengalaman belajar mandiri terkait agenda 1 ini, karena sebelumnya peserta melakukan fase belajar mandiri dengan *Massive Open Online Course* (MOOC). Jawaban yang diberikan oleh teman-teman peserta beragam, mulai dari 60%, 50% dan 40%. Jawaban ini sangat penting bagi pengajar karena jawaban dari peserta menentukan titik awal pemahaman peserta terhadap materi tersebut. Dan juga jawaban ini menjadikan kami, para pengajar, memilih metode yang cocok dalam penyampaian atau memfasilitasi teman-teman peserta. Kebanyakan teman-teman menjawab sekitar

40-60% mereka paham terkait materi agenda 1, yang artinya harus ditingkatkan pada fase pembelajaran jarak jauh ini.

Agenda SPBN memiliki tujuan pembelajaran yang harus dicapai oleh masing-masing peserta. Agenda 1 dengan 3 modul ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pemahaman wawasan kebangsaan melalui pemaknaan terhadap nilai-nilai bela negara, sehingga peserta memiliki kemampuan untuk menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental menghadapi isu kontemporer dalam menjalankan tugas jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil profesional pelayan masyarakat. Dengan merujuk pada tujuan inilah diskusi dikelas dan penugasan yang diberikan kepada peserta berkiblat. Targetnya teman-teman peserta menjadi mampu untuk menunjukkan aksi atau implementasi Sikap Perilaku Bela Negara.

Untuk mencapai tujuan tersebut diramu beberapa penugasan yang dilakukan secara individu dan berkelompok. Penugasan pada fase virtual ini diantaranya adalah pembuatan video visualisasi bangsa. Penugasan dilakukan berkelompok, untuk dapat didiskusikan bersama bagaimana teman-teman peserta dapat melihat dan menilai sendiri kekayaan Indonesia. Kalau saya boleh

berpendapat tentang hasil penugasan yang saya lihat di kelas-kelas yang saya masuki, hasilnya luar biasa. Dari potongan-potongan video yang mereka gabung-gabungkan, kita dapat melihat bahwa Indonesia, negara yang kita cintai ini, sangat kaya. Terlebih lagi dengan narasi dan intonasi dari teman-teman peserta tentang Indonesia. Yang membuat penugasan ini menjadi luar biasa hebat.

Penugasan lainnya terkait dengan analisis isu. Penugasan ini meminta teman-teman untuk dapat menganalisis isu-isu yang terjadi di instansi mereka masing-masing dan isu-isu di Negara Indonesia. Dalam pemaparan penugasan, ditugas ini banyak beberapa isu yang berulang. Artinya, mungkin kelompok yang berbeda, Angkatan lain, kelompok lain di kementerian lain mengangkat isu yang sama. Jadi dalam penugasan analisis isu ini, perhatian terfokus pada bagaimana teman-teman peserta dalam kelompok memberikan rekomendasi pencegahan atau penyelesaian pada isu tersebut. Isunya bisa sama tetapi penyelesaian yang diberikan beragam tergantung dari hasil pembahasan masing-masing kelompok. Memang begitulah kenyataan hidup bukan? Satu permasalahan jika dipandang dari sisi yang berbeda mungkin akan berbeda pula kesimpulan yang kita dapat. Penugasan terkait analisis isu ini

berhasil melihat kemampuan dan kedalaman cara berpikir kelompok peserta dalam melihat suatu permasalahan.

Penugasan selanjutnya terkait pembuatan rencana bela negara. Dalam penugasan ini para peserta diminta untuk membuat rencana terkait aksi-aksi yang berkaitan dengan nilai-nilai bela negara. Perencanaan yang baik tentunya memperhatikan waktu pelaksanaan dan pemilihan aksi-aksi yang memungkinkan dilakukan karena waktunya bersamaan dengan kegiatan aktualisasi latsar. Penugasan ini sesuai dengan tujuan agenda 1 yaitu menunjukkan Sikap Perilaku Bela Negara dalam suatu kesiapsiagaan yang mencerminkan sehat jasmani dan mental. Hasil penugasan akan diputar dan ditonton bersama pada fase klasikal nanti. Keseluruhan penugasan yang diberikan pada agenda 1 ini tentunya dengan harapan meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam Sikap Perilaku Bela Negara.

Sesi pembelajaran agenda 1 berlanjut ke fase klasikal, fase tatap muka di Pusat Diklat SDM LHK. Peserta Latsar CPNS Tahun 2022 di gelombang yang sama berkumpul di kampus Pusat Diklat SDM LHK. Satu gelombang terdiri dari 3 angkatan dengan masing-masing angkatan berjumlah sekitar 40 orang. Di pembelajaran agenda 1 fase klasikal ini, seluruh peserta yang berjumlah sekitar

120 orang ini berkumpul di lapangan Yonif 315 Gunung Batu untuk melakukan kegiatan peningkatan rasa kecintaan terhadap tanah air dan aksi bela negara melalui permainan-permainan yang didesain oleh para pengajar agenda 1.

Dalam sesi ini, peserta dibagi menjadi beberapa kelompok baru, dimana satu kelompok beranggotakan peserta dari angkatan yang berbeda. Kelompok ini dibuat secara acak tanpa memperhatikan asal usul peserta dari angkatan dan kelompok asal mereka sebelumnya. Kelompok dibuat dengan games yang dipimpin langsung oleh pengajar agenda 1 di lapangan. Nah di dalam kelompok inilah peserta berkompetisi dengan kelompok lainnya dalam menyelesaikan tantangan permainan edukasi yang diberikan oleh pengajar. Masing-masing kelompok memiliki strategi masing-masing menyelesaikan misi yang diberikan. Ada kelompok yang luar biasa kompak, ada yang berisik, ada yang terlihat santai, ada pula kelompok yang terlihat selalu tertawa walaupun terkadang mereka tidak memenangkan misi yang diberikan.

Berbagai permainan atau misi yang harus diselesaikan oleh masing-masing kelompok yang dibungkus dalam skema kompetitif adalah Lalu Lintas Kelereng, Jembatan Estafet Bambu, Membuat Yel-yel, Mengumpulkan Bola Mata Tertutup, dan Estafet Air. Mungkin

ketika judul-judul misi ini dibaca oleh alumni Latsar CPNS 2022, akan ada memori atau kenangan tersendiri yang datang diingatan mereka. Bagaimana mereka dalam kelompok menyelesaikan misi ini, hal-hal yang membuat mereka tertawa bersama dikelompoknya. Tak hanya itu, bagi teman-teman yang tidak bisa berpartisipasi langsung kegiatan fisik di lapangan pun juga ikut ambil bagian terpenting dalam pembelajaran ini. Mereka mengabadikan momen-momen seru di lapangan dan ikut menunjukkan yel-yel mereka di depan teman-teman lainnya. Teman-teman peserta yang dalam keadaan hamil atau kurang fit pun tetap bersorak untuk menyemangati tim-tim yang mereka dukung. Untuk bertanya teknis permainan ini bagaimana, mungkin akan lebih jelas jika alumni pelatihan Latsar CPNS 2022 yang bercerita, karena akan ada bumbu-bumbu lain yang mereka tambahkan terkait keseruan yang mereka jalani saat itu.

Pada intinya keseluruhan kegiatan yang dilakukan di lapangan tersebut sejalan dengan tujuan pembelajaran agenda Sikap Perilaku Bela Negara. Kalau boleh saya berpendapat, keseluruhan permainan itu dapat melatih kesabaran, kerjasama tim, fokus, kewaspadaan, komunikasi, kecepatan dan ketangkasan. Atau hal-hal baik lainnya yang mungkin bisa ditambahkan terkait permainan.

Hal yang sama tentunya diutarakan oleh peserta kala itu karena ada sesi diskusi terkait pembelajaran apa yang mereka dapatkan dalam setiap permainan yang mereka jalankan tersebut.

Keseruan agenda 1 ini tidak berhenti sampai di situ saja. Kegiatan makan siang peserta latsar juga didesain berbeda. Biasanya peserta makan siang bersama di resto Asrama, tetapi kali ini peserta diajak makan bersama di aula Helocin Djiun Pusat Diklat SDM LHK. Tidak hanya makan bersama, bentuk penyajiannya pun berbeda pula. Peserta diminta makan bersama 5 orang teman dalam 1 tempat (berupa nampah) dengan porsi untuk 5 peserta tentunya. Tidak hanya peserta, pengajarpun ikut melakukan hal yang sama, duduk dilantai untuk makan bersama dengan sajian nasi liwet khas Tanah Sunda, diiringi dengan alunan musik Sunda.

Agenda 1 ini ditutup dengan kegiatan Upacara Api Semangat Bela Negara. Kegiatan ini diawali dengan pemilihan petugas upacara, dan gladi bersih kegiatan upacara. Upacara dilakukan ba'da Isya, sekitar 19.30 WIB dipimpin langsung oleh Kepala Pusat Diklat SDM LHK, Ibu Kusdamayanti. Pada saat api sudah berkobar, sesi penciuman bendera merah putih pun dilakukan. Ada rasa haru dan syahdu kala itu. Upacara Api Semangat Bela Negara sangat khidmat dan mungkin dapat membekas dihati para peserta. Api

masih berkobar saat upacara berakhir, para peserta pelatihan melanjutkan acara kebersamaan. Masing-masing angkatan menunjukkan kreasi atau pertunjukan untuk ditampilkan. Ada yang menyanyi bersama, menyanyi diiringi gerakan, puisi, pertunjukan silat, *dance*, dan lain-lain. Semua keseruan ini pun tak lupa diabadikan menjadi kenangan dalam bentuk digital di *smartphone* masing-masing.

&&&

II.4. Pengalaman Bersama Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022

Oleh: Ai Yuniarsih

Widyaiswara Ahli Madya pada Balai PLHK Kadipaten

Ikut berkontribusi pada Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Tahun 2022 memberikan semangat tersendiri bagi saya secara pribadi, karena saya sebagai tenaga pengajar ataupun penguji memiliki peran penting menghantarkan peserta Latsar CPNS ini menjadi PNS yang BERAKHLAK, memiliki jiwa nasionalisme yang tinggi, memahami peran kedudukannya sebagai PNS serta memiliki keterampilan literasi digital, dikarenakan tuntutan transformasi digital yang sangat pesat saat ini.

Latsar CPNS KLHK Tahun 2022 ini diselenggarakan secara *blended learning*, penyelenggaraannya selain di Pusat Diklat SDM LHK juga disebar di setiap Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPLHK), sehingga ketika pembelajaran klasikal, peserta akan mendatangi Pusat Diklat dan Balai Pelatihan terdekat, hal ini cukup efektif dan efisien dari sisi pembiayaan dan sarana prasarana pelatihan. Tahun 2022 ini, BPLHK Kadipaten mendapat tugas menyelenggarakan hanya 1 (satu) angkatan, yaitu Angkatan

10 pada Gelombang 1, sementara jumlah widyaiswara pengampu Latsar di BPLHK Kadipaten cukup banyak yaitu 18 orang, sehingga untuk penyelenggaraannya, diupayakan ada keterlibatan setiap widyaiswara. Widyaiswara dilibatkan mulai dari Pengampu/Pengajar Agenda 1 (4 orang), Agenda 2 (4 orang), Agenda 3 (4 orang); Coach (4 orang); Penguji (4 orang), serta pada pembelajaran klasikal masing-masing 2 orang pada setiap pembelajaran per agenda. Keterlibatan saya di Angkatan 10 ini adalah sebagai pengajar Agenda 3 pada Kelompok A (9 orang peserta) pada saat pembelajaran *online* (*synchronous* 5 JP, *asynchronous* 15 JP) yaitu pada tanggal 6, 7 dan 10 Oktober 2022, dan saat pembelajaran secara klasikal (5 JP) pada tanggal 2 Desember 2022, bersama satu rekan widyaiswara lainnya di kelas besar (4 kelompok).

Saat pembelajaran secara *synchronous*, semua peserta pada Kelompok A (CPNS Golongan 2) ini semuanya aktif dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu, baik tugas individu, maupun tugas kelompok. *Surprisingly*, pada saat diberikan tugas kelompok analisis kasus yang dikaitkan dengan materi agenda 3 yaitu Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan *Smart* ASN, setiap kelompok diskusi (2 kelompok) menampilkan tema yang bagi saya masih belum menjadi perhatian, seperti

implementasi *Electronic Traffic Law Enforcement* (ETLE) yaitu implementasi teknologi informasi untuk menangkap pelanggaran-pelanggaran dalam berlalu lintas secara elektronik untuk mendukung keamanan, ketertiban, keselamatan dan ketertiban dalam berlalu lintas. Mereka di Kelompok 1 mampu menganalisis kelebihan dan kekurangan ETLE ini, dan memberikan saran untuk memperbaiki penggunaan ETLE yang lebih baik. Kedua kelompok diskusi ini saya nilai sangat baik, dilihat dari hasil kerja dan kerjasama setiap anggotanya. Pada saat kelas klasikal juga setiap kelompok (4 kelompok) mampu bekerjasama dengan baik ketika diminta menyusun peta jalan kontribusi ASN KLHK untuk mendukung terwujudnya *Smart Governance* (periode 2023-2027), tema kegiatan pada tiap kelompok sangat beragam, ada yang *concern* dengan penyiapan SDM LHK, ada yang *concern* dengan penyiapan sarana prasarana KLHK, serta ada yang *concern* dengan program pemanfaatan hutan dan peningkatan ekonomi masyarakat sekitar hutan. Semoga saja semangat mereka menganalisis isu-isu yang terjadi di KLHK dan mencari solusi permasalahannya, serta semangat bekerjasamanya, tidak hanya terjadi pada saat mengikuti Latsar saja, akan tetapi bisa berlanjut selama menjadi PNS KLHK.

Di akhir-akhir waktu pelatihan, ada beberapa peserta yang jatuh sakit, akan tetapi pada saat penutupan kondisi peserta sudah membaik, hanya satu orang saja yang ditunda seminar aktualisasinya karena harus dirawat di rumah sakit untuk waktu yang cukup lama. Setelah pulang dari rumah sakit, diselenggarakan seminar aktualisasinya. Alhamdulillah semua peserta di Angkatan 10 ini dinyatakan lulus semua.

Pengalaman lain di Latsar CPNS KLHK Tahun 2022 ini adalah ketika saya diminta menjadi Penguji seminar Rancangan Aktualisasi (secara virtual) dan seminar Aktualisasi (secara klasikal) untuk Angkatan 3 kelompok D, dan di Angkatan 16 kelompok D, yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM LHK. Peserta Latsar Angkatan 3 kelompok D, dengan *Coach* Bapak Amrizal Tanjung, semuanya adalah CPNS KLHK Golongan III yang berkantor di Manggala Wanabakti. Tema aktualisasinya cukup beragam dan lebih banyak ke aspek manajemen karena semuanya bertugas di institusi pusat KLHK, yaitu Biro Hukum, Biro Kepegawaian dan Organisasi, dan Biro Umum. Pada umumnya tema aktualisasi yang mereka ambil berangkat dari kebutuhan institusi dan tentunya atas bimbingan mentor dan *coach* yang mengarahkan tema aktualisasi, sehingga hasil aktualisasi ini bisa dipergunakan ke depannya,

seperti untuk pelaksanaan seleksi 4 kriteria SDM, pelaksanaan ujian dinas PNS secara *online*, sosialisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terkini, revisi peraturan perundangan yang sudah tidak *up-to-date*, dan ada yang menarik dari Biro Umum yaitu seorang dokter yang bertugas di Klinik KLHK yang mengambil tema aktualisasinya cara mengontrol kesehatan jantung pegawai KLHK secara efektif.

Pada saat menguji di Angkatan 16, dengan *Coach* Dr. Sri Harteti, peserta Latsar semuanya CPNS Golongan 3 berasal dari institusi di Direktorat Jenderal Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan (PPKL) yang berkantor di Kebon Nanas, yaitu dari Direktorat Pengendalian Pencemaran Air (PPA), Direktorat Pengendalian Pencemaran Udara (PPU), dan Direktorat Pemulihan Kerusakan Lingkungan (PKL), dengan tema aktualisasi seputar aspek lingkungan hidup, seperti tentang uji emisi kendaraan, uji tingkat pencemaran air, Persetujuan Teknis pemenuhan baku mutu air limbah, dan cara *update* database tutupan lahan. Semua tema aktualisasinya keren-keren dan sesuai masukan setiap mentor, tema-tema ini memang sangat dibutuhkan untuk sistem kerja yang lebih efektif dan efisien, dan tentunya bermanfaat dan bisa diimplementasikan, seperti untuk uji emisi kendaraan, beberapa waktu setelah latsar, baru-baru ini, ternyata diselenggarakan

program uji emisi kendaraan secara gratis yang diselenggarakan oleh Direktorat PPU.

Sejujurnya saya juga banyak belajar dari peserta Latsar ini, apalagi untuk aspek lingkungan hidup (karena *basic* pengetahuan saya adalah bidang kehutanan), dan yang terkait dengan literasi digital dimana peserta latsar yang mayoritas dari kalangan milenial, beberapa dari Generasi Z, banyak memanfaatkan kemampuan literasi digitalnya dalam rangka membuat sistem kerja lebih efektif dan efisien. Rasanya haru dan bangga bisa menjadi bagian dari langkah mereka menapaki kehidupan PNS KLHK, semoga kontribusi saya kepada peserta Latsar, bisa bermanfaat bagi kinerja mereka yang lebih baik selama menjadi PNS KLHK yang BERAKHLAK, Aamiin.

Tak lupa diucapkan terimakasih kepada seluruh panitia penyelenggara Latsar CPNS KLHK Tahun 2022 yang telah memfasilitasi penyelenggaraan Latsar ini dengan sangat baik, dan juga kepada rekan-rekan widyaiswara atas kerjasama yang baik.

&&&

II.5. Pererat Interaksi Antara *Coach* Dan *Coachee* Melalui Sesi Klasikal Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

Oleh: Erynda Kumalajati

Widyaiswara Ahli Madya pada Pusat Diklat SDM LHK

Calon Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat dengan CPNS adalah warga negara Indonesia yang lolos seleksi pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang wajib menjalani masa prajabatan dengan masa percobaan 1 tahun melalui proses pendidikan dan pelatihan. Untuk memenuhi persyaratan wajib tersebut, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) melalui Pusat Diklat SDM LHK menyelenggarakan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan Latsar CPNS.

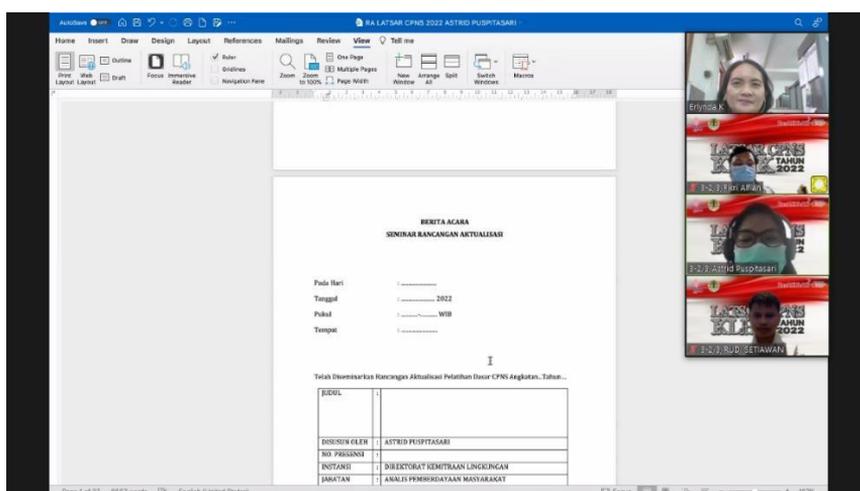
Latsar CPNS merupakan pelatihan yang diselenggarakan untuk tujuan membentuk karakter Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Sebelum tahun 2024, pada dasarnya Latsar CPNS dilaksanakan secara *Blended Learning* (Keputusan Lembaga Administrasi Negara No. 13 tahun 2022). Latsar CPNS secara *Blended* merupakan perpaduan antara proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dan proses pembelajaran secara daring. Pada pelaksanaan Latsar CPNS tahun 2021, pembelajaran secara daring (daring)

dilaksanakan dengan menggunakan *zoom meeting*. Pembelajaran secara daring meliputi pembelajaran teori, *coaching*, dan pengujian rancangan aktualisasi.

Salah satu kegiatan pembelajaran dalam Latsar CPNS adalah *coaching*. *Coaching* merupakan salah satu metode pembimbingan yang membutuhkan banyak interaksi antara *coach* dan *coachee*-nya. *Coaching* juga merupakan fasilitas dengan tujuan untuk melakukan komunikasi kinerja secara dua arah, bukan untuk mengajari atau memberikan petunjuk. Seorang *coach* tidak menetapkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh *coachee*-nya, melainkan membantu *coachee*-nya untuk menemukenali keinginan atau tujuan dan strategi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks Latsar CPNS, strategi dituangkan dalam bentuk perencanaan atau rancangan aktualisasi. Rancangan Aktualisasi (RA) inilah yang nantinya akan menjadi dasar aktualisasi pada agenda habituasi.

Kegiatan *coaching* menjadi lebih intensif pada tahapan penyusunan RA. Oleh karena sesi tahapan penyusunan RA sampai dengan evaluasinya merupakan sesi pembelajaran secara daring maka kegiatan *coaching* dilaksanakan dengan menggunakan *zoom meeting*. Berdasarkan jadwal, *coaching* dilaksanakan sebanyak 4 kali pertemuan. Empat kali pertemuan tidaklah cukup bagi kami

(saya selaku *coach* dan para *coachee* saya) untuk berinteraksi karena proses *coaching* membutuhkan banyak interaksi untuk dapat terpenuhinya tujuan dari *coaching* itu sendiri. Oleh sebab itu kami sepakat untuk bertemu beberapa kali secara daring di luar jadwal resmi. Selain pertemuan secara daring dengan menggunakan *zoom meeting*, *coaching* juga dilakukan melalui media komunikasi lainnya.



Gambar 7. Kegiatan *coaching* penyusunan RA

Dalam interaksi kami, saya sengaja menciptakan suasana kelas yang santai, tapi tetap serius. Tujuannya adalah agar para *coachee* tidak tegang dan menjadi rileks selama berinteraksi dengan saya. Dengan suasana yang rileks, saya berharap agar para *coachee* saya dapat berpikir secara optimal karena jauh dari rasa stres. Selain itu, saya memosisikan diri sebagai teman, kakak, sekaligus ibu bagi mereka tanpa menghilangkan peran saya sebagai

coach. Mengapa saya memposisikan diri sebagai ibu? Karena selisih umur kami yang berbeda cukup jauh dan mereka mengingatkan saya kepada anak saya. Memposisikan diri sebagai teman, kakak, ibu, sekaligus *coach* ternyata cukup efektif dalam menciptakan suasana yang akrab dan lebih terbuka selama interaksi kami. Hal ini merupakan awal yang baik bagi hubungan kami.



Gambar 8. Menciptakan suasana kelas daring yang rileks

Pada tahapan habituasi, kami masih menggunakan media, seperti *Whatsapp* dan telepon untuk berkomunikasi dalam kegiatan *coaching*. Sesudah tahapan habituasi selesai, para peserta Latsar CPNS memasuki pembelajaran secara klasikal yang dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK). Pada sesi klasikal, *coaching* dijadwalkan

sebanyak 2 pertemuan sebelum diselenggarakannya evaluasi Laporan Aktualisasi (LA).

Bagi saya, sesi klasikal sangat dinanti-nanti karena saya dapat berinteraksi secara langsung dengan para *coachee* saya. Agar kegiatan *coaching* menjadi santai atau tidak tegang, saya menciptakan suasana kelas di mana para *coachee* saya bebaskan untuk berinteraksi satu sama lain sementara saya mengoreksi laporan mereka dan memberikan *coaching* secara personal (*one by one*). Mereka juga saya bebaskan untuk memakan *snack* yang sudah disediakan sambil merevisi draft LA mereka. Di sela-sela kegiatan *coaching*, saya menyempatkan diri untuk ikut serta dalam obrolan mereka dan bersenda gurau dengan mereka. Hal ini menyebabkan hubungan kami semakin akrab dan mempererat hubungan kami.

Memang sesi klasikal merupakan kesempatan bagi saya untuk lebih mempererat hubungan dengan para *coachee* saya. Dengan lebih eratnya hubungan, kegiatan *coaching* pun dapat berjalan dengan lebih lancar, selain meningkatkan keakraban kami yang masih terjaga hingga sekarang dan meningkatkan semangat jiwa muda saya sebagai dampak dari bergaul dengan anak-anak muda.



Gambar 9. Menyempatkan diri untuk *selfie* bersama pasca kegiatan *coaching*

&&&

II.6. Potret Evaluasi Peserta Pelatihan Dasar CPNS KLHK 2022: Siapakah Yang Memperoleh Nilai Evaluasi Tertinggi ? Oleh: Diah Zuhriana

Widyaiswara Ahli Madya pada Balai PLHK Bogor

Pentingnya Evaluasi Pembelajaran

Pelatihan Dasar (Latsar) Golongan III dan II sebanyak 26 angkatan telah berakhir bulan Desember 2022 yang lalu. Rasanya begitu erat dalam ingatan kita... betapa serunya Pusat Diklat SDM LHK dan Balai-Balai Pelatihan di seluruh Indonesia secara serentak menyelenggarakan pelatihan akbar yang melibatkan sekitar 973 peserta, sekitar 100 orang Widyaiswara, panitia dan admin Learning Management System (LMS).

Proses pembelajaran dalam Latsar ini mengacu kepada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 13 Tahun 2022, tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. Pembelajaran ini terbagi ke dalam beberapa tahapan, tahap pertama adalah *self learning* melalui *Massive Open Online Course* (MOOC) LAN selama 48 jam pelajaran (16 hari). Tahap berikutnya adalah pembelajaran *distance learning*, pembelajaran dalam jaringan melalui LMS selama 217 jam pelajaran

(22 hari), disusul dengan pelaksanaan aktualisasi di tempat kerja selama 320 jam pelajaran (30 hari). Tahap berikutnya adalah pembelajaran klasikal yang dikelola oleh lembaga pelatihan selama 62 jam pelajaran (6 hari). Tahap pembelajaran Pengembangan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) yang dilaksanakan oleh instansi asal peserta secara mandiri atau bekerjasama, dapat dilaksanakan secara fleksibel sesuai kondisi di tempat tugasnya masing-masing.

Pada keseluruhan tahapan dan proses pembelajaran tersebut dilakukan evaluasi, untuk mengetahui seberapa besar pemahaman peserta terhadap materi-materi yang telah diajarkan. Evaluasi pertama adalah pada tahap MOOC, evaluasi kedua pada tahap *distance learning*, yang berupa evaluasi akademik dan sikap perilaku, serta evaluasi rancangan aktualisasi. Evaluasi ketiga dilakukan pada tahap pembelajaran klasikal yang berupa evaluasi sikap perilaku dan evaluasi pelaksanaan aktualisasi. Evaluasi keempat adalah hasil penilaian terhadap pelaksanaan PKTBT yang dilakukan oleh mentor peserta pelatihan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai oleh peserta dalam proses pembelajaran adalah melalui evaluasi, baik evaluasi hasil belajar maupun evaluasi

pembelajaran. Ketika proses pembelajaran dipandang sebagai proses perubahan tingkah laku peserta, maka peran evaluasi dan penilaian dalam proses pembelajaran menjadi sangat penting.

Evaluasi pembelajaran adalah proses mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menetapkan ketercapaian tujuan pembelajaran. Tujuannya adalah untuk menghimpun informasi yang dijadikan dasar untuk mengetahui taraf kemajuan, perkembangan, dan pencapaian belajar siswa, serta keefektifan pengajaran pengajar. (Ratnawulan, E dan Rusdiana, 2015). Sedangkan penilaian dalam proses pembelajaran merupakan proses untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi informasi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran.

Dapat dilihat bahwa pada setiap proses pembelajaran Latsar CPNS dilakukan evaluasi, sehingga peran evaluasi menjadi sangat penting untuk mengetahui efisiensi dan efektifitas proses dan tujuan pembelajaran serta mengetahui seberapa besar keberhasilan proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh seluruh komponen kediklatan (pengajar, panitia dan peserta pelatihan). Evaluasi yang dimaksud dalam tulisan ini lebih ditujukan pada penilaian di setiap proses pembelajaran.

Naah.....mengingat pentingnya evaluasi ini, maka penulis mencoba memotret hasil evaluasi Latsar CPNS 2022 yang akan penulis jelaskan berikut ini. Mari kita lihat.

Apa dan Siapa yang akan dipotret ?

Tentu kita masih ingat yaa, nilai-nilai apa saja yang sudah peserta dapatkan selama mengikuti Latsar CPNS. Hasil evaluasi yang akan penulis sajikan adalah nilai akademik dengan proporsi 20% dan nilai aktualisasi dengan proporsi 50% dari seluruh penilaian yang dilakukan.

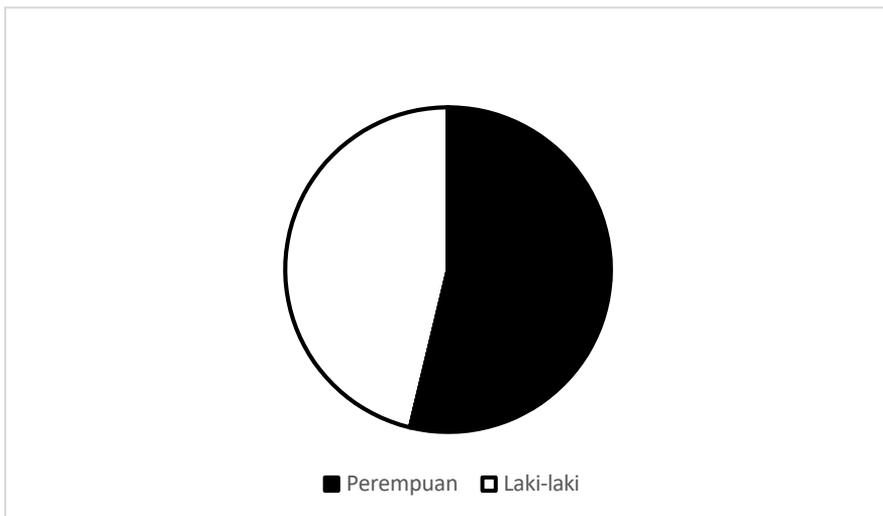
Pada kesempatan ini, penulis hanya memotret sebanyak 15 angkatan saja, yang keseluruhannya merupakan peserta Latsar CPNS Golongan III, yaitu hasil nilai peserta angkatan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16 dan 17 . Hal ini karena begitu banyaknya data yang harus penulis cermati, sehingga untuk sementara penulis batasi. Semoga lain kali bisa dilanjutkan dengan angkatan lainnya yaaa...

Sesuai dengan judulnya yaitu memotret, maka tulisan ini hanya akan menampilkan hasil evaluasi secara umum saja, disertai analisis sederhana misalnya berupa perbandingan nilai antar angkatan. Analisis yang mendalam tentunya tidak dapat dilakukan

karena data yang penulis olah hanyalah data berupa nilai-nilai peserta. Jika ingin analisis mendalam tentunya banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian hasil nilai seseorang dalam proses pembelajaran, yang hanya dapat diketahui melalui kuesioner atau wawancara dengan peserta.

Memotret Proporsi dan Disparitas Gender Peserta Laki-laki dan Perempuan

Peserta Latsar CPNS Golongan III Tahun 2022 sebanyak 15 angkatan, berjumlah 506 peserta yang terdiri dari 234 orang laki-laki dan 272 orang Perempuan. Proporsi peserta laki-laki dan perempuan disajikan pada *diagram pie*.



Gambar 10. Diagram proporsi jumlah peserta

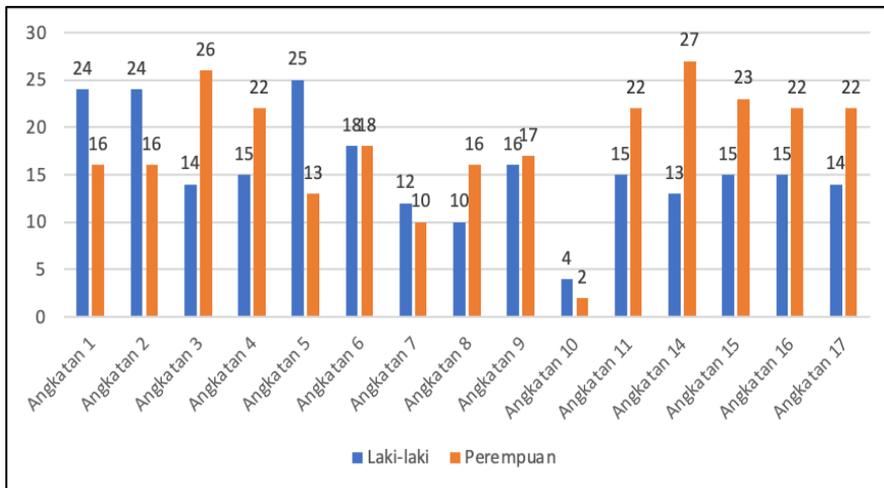
Dari diagram pada Gambar 10 di atas, dapat dilihat bahwa proporsi keikutsertaan peserta Latsar laki-laki dan perempuan relatif cukup seimbang. Namun untuk lebih meyakinkan kita terkait proporsi ini, mari kita hitung dengan menggunakan rumus disparitas gender dan indeks paritas gender. Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Kinerja pembangunan dapat diartikan sebagai keikutsertaan laki-laki dan perempuan pada berbagai kegiatan pembangunan, salah satunya adalah mengikuti pelatihan dasar CPNS.

Mari kita lihat perhitungannya...

$$\begin{aligned}\text{Nilai Disparitas Gender} &= \text{besarnya kinerja pembangunan pada} \\ &\quad \text{perempuan} - \\ &\quad \text{besarnya kinerja pembangunan pada} \\ &\quad \text{laki-laki} \\ &= 53,75\% - 46,25\% \\ &= 7,50\end{aligned}$$

Nilainya lebih besar dari nol. Itu artinya bahwa jika > 0 berarti ada kesenjangan gender, dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan perempuan (Zuhriana D dan Harteti, S, 2022).

Dengan perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa perempuan berkinerja lebih tinggi dari laki-laki khususnya keikutsertaannya dalam pelatihan dasar CPNS. Secara lebih rinci mari kita lihat perbandingan jumlah laki-laki dan perempuan dari setiap angkatan.

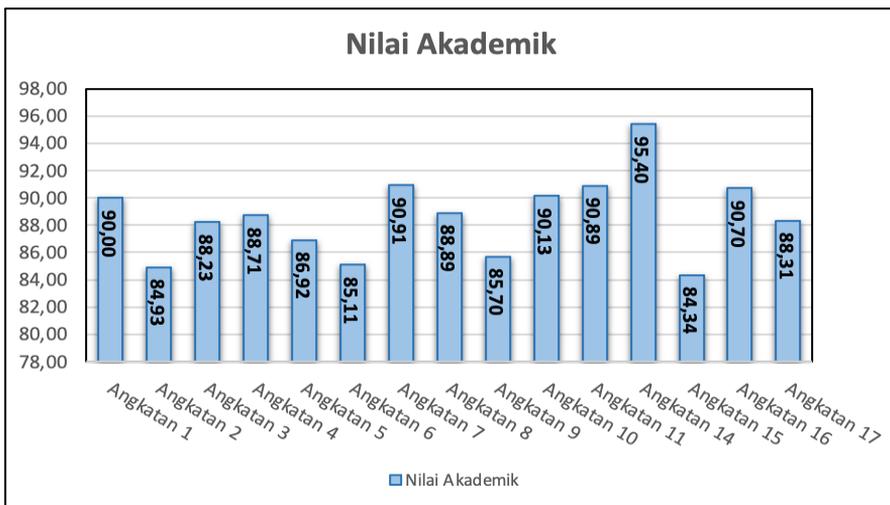


Gambar 11. Proporsi jumlah peserta laki-laki dan perempuan setiap angkatan

Dari Gambar 11 dapat dilihat bahwa Angkatan 14, yang paling tinggi selisihnya antara peserta perempuan dan laki-laki. Ada 10 angkatan yang jumlah peserta perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

Potret Nilai Akademik

Dalam hal nilai akademik, ternyata nilai rata-rata-rata setiap angkatan tidak terlalu jauh berbeda, namun selisih antara nilai rata-rata tertinggi (95,40) dan nilai rata-rata terendah (84,34) cukup besar, yaitu 11,06 poin. Nilai akademik rata-rata keseluruhan angkatan adalah sebesar 88,61. Secara rinci disajikan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 12. Nilai akademik rata-rata setiap angkatan

Angkatan berapa yang nilai akademik rata-ratanya tertinggi ?yaa.....angkatan 14, dengan nilai rata-rata 95,40. Namun nilai akademik rata-rata keseluruhan angkatan sebesar 88,61 juga dalam kategori memuaskan. Sungguh pencapaian yang sangat

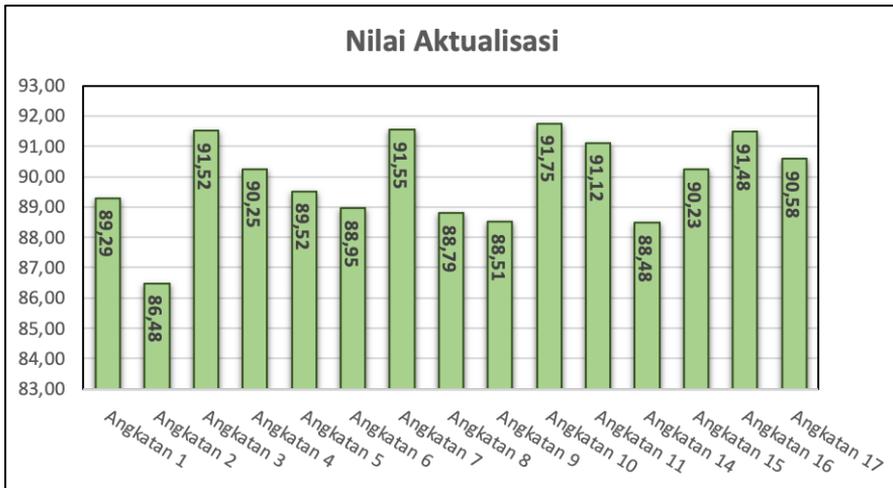
membanggakan ya, mengingat bahwa proses pembelajaran yang dilalui begitu padat dan sarat dengan tugas-tugas. disamping pengerjaan ujiannya yang langsung menggunakan sistem di LMS, tentunya membutuhkan lebih banyak konsentrasi.

Nilai akademik ini menjadi penting karena memiliki proporsi 20% dalam penilaian secara keseluruhan dalam latsar CPNS.

Potret Nilai Aktualisasi

Nilai yang sangat berpengaruh terhadap kelulusan peserta adalah nilai aktualisasi, dengan proporsi 50% dari penilaian Latsar keseluruhan. Nilai aktualisasi yang disajikan sudah merupakan gabungan antara nilai rancangan aktualisasi dan nilai pelaksanaan aktualisasi.

Nilai aktualisasi rata-rata tertinggi yang diperoleh angkatan adalah 91,75, dan nilai terendah 86,48, dengan nilai rata-rata sebesar 89,90. Nilai aktualisasi rata-rata setiap angkatan disajikan pada Gambar 13 berikut ini.

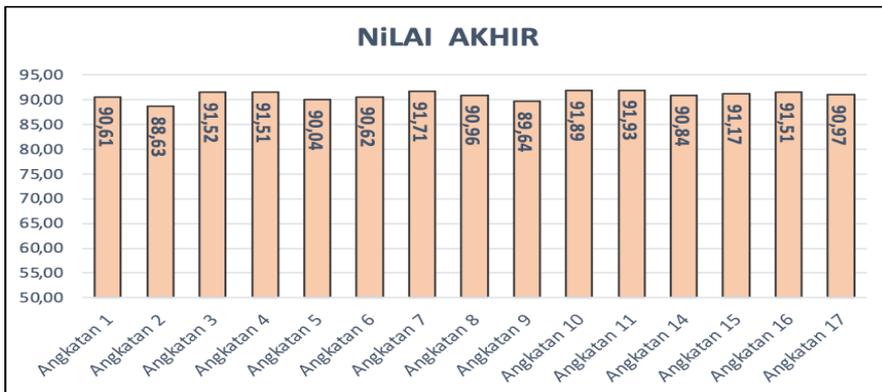


Gambar 13. Nilai aktualisasi rata-rata setiap angkatan

Dari Gambar 13 terlihat bahwa angkatan 10 yang memiliki nilai aktualisasi rata-rata tertinggi, dengan nilai rata-rata 91,75. Hasil yang dicapai setiap Angkatan pun cukup membanggakan dengan rata-rata 89,90 termasuk dalam kategori memuaskan. Hal ini mengingat bahwa nilai aktualisasi seluruhnya berasal dari pengujian yang tentunya menilai secara objektif kemampuan para peserta dalam mengaktualisasikan gagasan dan idenya bagi kebermanfaatan instansinya dan juga stakeholder terkait.

Potret Nilai Akhir Penilaian

Nilai akhir peserta merupakan nilai keseluruhan yang diperoleh peserta, yang berasal dari seluruh komponen penilaian, yaitu nilai akademik, nilai aktualisasi, nilai sikap perilaku dan nilai PKTBT. Nilai ini telah disesuaikan dengan masing-masing proporsinya dalam keseluruhan penilaian. Nilai akhir inilah yang akan menentukan kelulusan peserta sekaligus kualifikasi kelulusannya. Nilai akhir rata-rata setiap dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.



Gambar 14. Nilai akhir rata-rata setiap Angkatan

Dari gambar di atas terlihat bahwa nilai akhir tertinggi diperoleh oleh angkatan 11 dengan nilai 91,93, berikutnya angkatan 10 dan angkatan 7 dengan nilai masing-masing 91,89 dan 91,71. Rata-rata secara keseluruhan untuk seluruh angkatan adalah 90,90.

Pencapaian nilai rata-rata yang sangat tinggi ini tentunya membawa kebanggaan tidak hanya bagi peserta, namun juga bagi seluruh komponen kediklatan. Harapannya bahwa pencapaian nilai ini konsisten dengan keberhasilan tujuan pembelajaran dari Pelatihan Dasar CPNS KLHK.

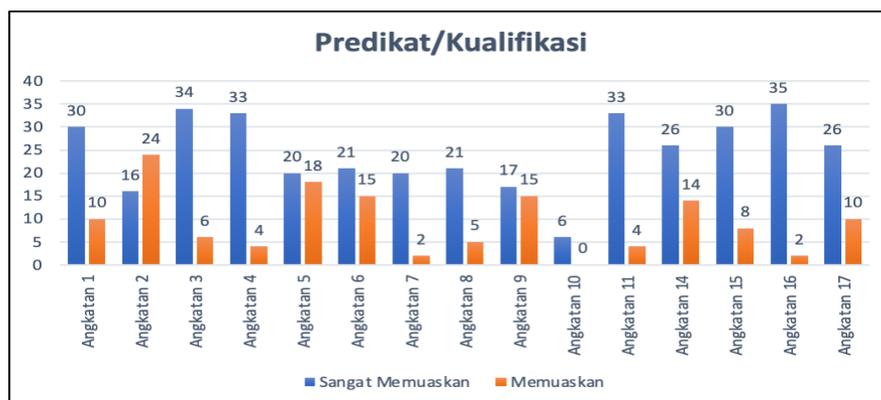
Potret Kualifikasi Kelulusan

Potret terakhir yang ingin penulis sajikan adalah predikat atau kualifikasi kelulusan peserta, yang sangat erat kaitannya dengan nilai akhir yang telah dicapai peserta. Tidak dapat dipungkiri bahwa ada satu kebanggaan tersendiri ketika dalam sertifikat atau surat tanda kelulusan tercantum kualifikasi kelulusan kita, apalagi jika kualifikasi yang tercantum adalah sangat memuaskan yang merupakan kualifikasi tertinggi dalam penilaian latsar CPNS.

Berdasarkan pedoman LAN terkait penyelenggaraan Latsar CPNS, ada 5 kualifikasi kelulusan peserta, yaitu;

1. Sangat memuaskan (skor 90,01 – 100);
2. Memuaskan (skor 80,01 – 90,00);
3. Cukup memuaskan (skor 70,01 – 80,00);
4. Kurang memuaskan (skor 60,01 – 70,00); dan
5. Tidak memuaskan (skor ≤ 60).

Jumlah peserta pada setiap angkatan beserta kualifikasinya disajikan pada Gambar berikut.



Gambar 15. Kualifikasi kelulusan setiap angkatan

Dari Gambar tersebut terlihat bahwa dari 5 kualifikasi, hanya 2 kualifikasi yang diperoleh peserta, memuaskan dan sangat memuaskan. Angkatan dengan kualifikasi sangat memuaskan terbanyak adalah angkatan 16, dengan jumlah 35 orang, disusul angkatan 3 sebanyak 34 orang, berikutnya angkatan 4 dan 11 sebanyak 33 orang. Bahkan Angkatan 10 dengan jumlah peserta hanya 6, seluruhnya memenuhi kualifikasi sangat memuaskan.

Sebagian besar (90,64%) dari 15 angkatan memiliki kualifikasi sangat memuaskan. Prestasi ini tentu sangat membanggakan kita semua yang dengan sungguh-sungguh dan segala upaya untuk mencapai yang terbaik diantara berbagai kendala dan hambatan

yang sering terjadi, misalnya terkait jaringan internet yang kurang stabil.

Semoga seluruh proses evaluasi yang telah dilakukan oleh segenap komponen kediklatan, dapat menjadi bahan untuk evaluasi seberapa besar pencapaian tujuan pembelajaran dan keberhasilan dari pelaksanaan Latsar CPNS 2022 tersebut.

Penutup

Dalam setiap rapat kelulusan yang dihadiri oleh perwakilan dari LAN dan Biro Kepegawaian KHLK, selalu timbul pertanyaan dari LAN, mengapa kualifikasi nya sebagian besar selalu sangat memuaskan. Berdasarkan teori kurva normal, seharusnya ada yang memiliki kualifikasi cukup dan kurang memuaskan. Bahkan LAN membuat dan membagikan sebuah instrumen untuk merevisi nilai2 tersebut sehingga berada pada kurva normal.

Pertanyaan ini tentu wajar bagi siapapun yang melihat struktur nilai dan kualifikasi kelulusan yang diperoleh peserta Latsar CPNS KHLK Tahun 2022. Hal ini sebaiknya menjadi bahan evaluasi bagi kita semua para pengajar, panitia dan penguji aktualisasi dalam melakukan evaluasi (penilaian). Review terhadap instrumen dan kriteria penilaian, penyamaan persepsi yang lebih intens serta

meningkatkan objektivitas kita dalam memberikan penilaian, merupakan upaya-upaya yang dapat kita lakukan bersama.

Evaluasi peserta hanyalah salah satu instrumen untuk melihat keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran dan masih dalam lingkup *output*. Hal yang lebih penting adalah *outcome*, seberapa jauh peserta mampu menginternalisasi dan mengimplementasikan dengan konsisten seluruh pembelajaran yang diperoleh selama pelatihan, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

Selamat bagi seluruh alumni Latsar CPNS KLHK Tahun 2022, semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa mengiringi langkah kita dalam pelaksanaan tugas pengabdian bagi Bangsa dan Negara.

&&&

II.7. Pengembangan Diri Untuk Menuju *Smart* Aparatur Sipil Negara

Oleh: Agus Wiyanto

Widyaiswara Ahli Utama pada Pusat Diklat SDM LHK

***Smart* Aparatur Sipil Negara**

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) Tahun 1945, NKRI dibentuk antara lain untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Oleh karena itu tiap pemimpin Negara Republik Indonesia memiliki Rencana Pembangunan Jangka Panjang, Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Anggaran Pembangunan Nasional (APBN).

Visi pembangunan Republik Indonesia jangka panjang tahun 2005-2025 adalah Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Untuk mewujudkan visi pembangunan Republik Indonesia jangka panjang tersebut telah dilakukan berbagai pembangunan nasional. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai pemerintah lainnya berperan sebagai aparatur negara atau peralatan negara merupakan ujung tombak atau motor utama penggerak pembangunan nasional. Oleh karenanya aparatur negara harus memiliki *performance* yang handal, yaitu antara lain

memiliki sikap mental serta kemampuan/kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan pembangunan secara nasional maupun global.

Harapan kita untuk mewujudkan Republik Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur harus memiliki pemerintahan yang berkelas dunia (*World Class Government*). Dengan demikian perlu didukung ASN sebagai aparatur negara yang “*smart*” (*Smart ASN*). Pemerintah telah melakukan milestone-milestone pembangunan ASN, yaitu:

1. *Good Governance* (2005 – 2009) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM 1).
2. Reformasi Birokrasi dan Undang-Undang ASN (2010 – 2014/RPJM 2).
3. ASN Merit Sistem (2015 – 2019/ RPJM 3).
4. *Smart ASN* (2020 – 2025/RPJM 4).

Melihat milestone-milestone di atas, maka saat ini kita berada di milestone *Smart ASN*. Kita sebagai ASN yang bertugas di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), juga mempunyai visi pembangunan KLHK yang harus dicapai yaitu “Mewujudkan Keberadaan Hutan yang Dapat Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat”. Untuk mencapai visi pembangunan KLHK

tentu saja memerlukan ASN dan SDM LHK yang handal. Oleh karena itu kita harus selalu meningkatkan kemampuan/kompetensi dan mengembangkan diri agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Apa karakteristik *Smart* ASN? Karakteristik *Smart* ASN (disadur Surat Edaran Menteri PAN RB No. 20 Tahun 2021) adalah:

1. Memiliki integritas yang tinggi;
2. Memiliki nasionalisme, wawasan kebangsaan maupun wawasan nusantara yang memadai;
3. Memiliki profesionalisme dan kompetensi yang handal sesuai bidang tugasnya;
4. Memiliki wawasan global yang cukup;
5. Menguasai teknologi informasi dan bahasa asing yang baik;
6. Memiliki *hospitality* yang baik sehingga dapat melayani masyarakat dengan ramah dan menyenangkan;
7. Mampu memiliki *networking* yang baik untuk membangun sinergitas guna mencapai visi pembangunan nasional maupun visi pembangunan KLHK;
8. Memiliki jiwa *entrepreneurship*.

Smart ASN sebagai *human capital* mempunyai arti keunggulan kompetitif ekonomi berbasis sumberdaya alam,

sumberdaya manusia berkualitas dan berkemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu hal yang menonjol dari karakteristik *Smart ASN* pada era milenial ini adalah penguasaan teknologi informasi atau literasi digital. Literasi digital merupakan kemampuan untuk memahami, mengevaluasi dan mengintegrasikan kedalam berbagai format (*multiple formats*) dalam bentuk digital. Menurut UNESCO dalam modul *Smart ASN* Pelatihan Dasar CPNS Tahun 2022, literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses, mengelola, memahami, mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi dan menciptakan informasi secara aman dan tepat melalui teknologi digital untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak dan kewirausahaan, yang mencakup kompetensi literasi komputer, literasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), literasi informasi dan literasi media.

Kompetensi literasi digital meliputi :

1. Mampu mengoperasikan alat dan mampu bermedia digital dengan penuh tanggung jawab;
2. Mampu untuk secara kreatif terlibat dalam praktik sosial tertentu, untuk mengasumsikan identitas sosial yang tepat, dan untuk membentuk atau mempertahankan berbagai hubungan sosial di ruang digital; dan

3. Mampu untuk menyesuaikan aspek keterjangkauan dan kendala yang muncul dalam bermedia digital dengan berbagai keadaan tertentu.

Menurut Kominfo, Literasi digital dijabarkan ke dalam 4 kompetensi, yaitu:

1. *Digital skill*: kemampuan individu dalam mengetahui, memahami dan menggunakan perangkat keras dan piranti lunak TIK serta sistem operasi digital dalam kehidupan sehari-hari;
2. *Digital culture*: kemampuan individu dalam membaca, menguraikan, membiasakan, memeriksa dan membangun wawasan kebangsaan, nilai Pancasila dan Bhinneka Tunggal Ika dalam kehidupan sehari-hari dan digitalisasi kebudayaan melalui pemanfaatan TIK;
3. *Digital safety*: kemampuan *user* dalam mengenali, mempolakan, menerapkan, menganalisis, menimbang dan meningkatkan kesadaran perlindungan data pribadi serta keamanan digital dalam kehidupan sehari-hari;
4. *Digital ethics*: kemampuan individu dalam menyadari, mencontohkan, menyesuaikan diri, merasionalkan,

mempertimbangkan dan mengembangkan tata kelola etika digital (*netiquette*) dalam kehidupan sehari-hari.

Bagaimana kondisi ASN saat ini?

Berdasarkan pengamatan, kinerja ASN dibandingkan dengan karakteristik *Smart* ASN, masih banyak “gap”. Oleh karenanya perlu ada upaya-upaya untuk menghilangkan gap di atas. Upaya-upaya yang diperlukan dan strategi implementasi yang perlu ditempuh untuk mewujudkan *smart* ASN, antara lain:

1. Adanya komitmen dan kebijakan pimpinan KLHK yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan kompetensi SDM/ASN KLHK guna mewujudkan *Smart* ASN;
2. Perekrutan ASN (PNS dan PPPK) yang memiliki potensi kemampuan yang tinggi;
3. Pelatihan pembentukan karakter ASN untuk mewujudkan *Smart* ASN guna mendukung *world class government*, antara lain melalui pelatihan dasar CPNS dan orientasi PPPK;
4. Pembinaan dan pengembangan ASN untuk meningkatkan kapasitas, profesionalisme dan kompetensi guna melaksanakan tugas dengan handal melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi;

5. Penyediaan insentif dan dana penyelenggaraan pemerintahan yang cukup untuk menciptakan *world class bureaucracy* atau *performance base bureaucracy*;
6. Penyediaan sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pembangunan nasional secara umum maupun khususnya pembangunan KLHK. Penyediaan sarana dan prasarana termasuk penyediaan teknologi informasi yang handal;
7. Meningkatkan kerjasama dengan berbagai pihak dan membangun jejaring kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka pengembangan SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
8. Meningkatkan motivasi dan semangat pengabdian ASN kepada Bangsa dan negara melalui pembinaan pegawai.

Selain hal-hal di atas perlu adanya komitmen para pihak penyelenggara negara (Pemerintah, Politis, Pihak Swasta) untuk mewujudkan *Smart Government*.

Pengembangan Diri

Pengembangan diri baik secara individual maupun secara bersama-sama/kelompok, ASN dan PPPK wajib mengembangkan diri untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya.

Manusia merupakan satu-satunya makhluk Tuhan yang mempunyai kemampuan belajar yang luar biasa. Belajar tersebut baik berasal dari pengalaman hidupnya, studi mendalam mengenai fenomena alam, bahkan manusia mampu belajar dari hal-hal yang masih abstrak berdasarkan hasil imajinasinya atau perenungan-perenungan dengan menggunakan akal pikirannya. Belajar dari hal-hal yang abstrak atau sesuatu yang belum ada, maka akan menghasilkan teori-teori atau konsep baru. Teori-teori ini bila dikembangkan lebih lanjut akan menghasilkan teknologi yang sangat membantu dalam kehidupan manusia. Manusia dikarunia otak yang fantastis yang tentu saja memiliki potensi yang luar biasa apabila didayagunakan. Otak manusia memiliki kemampuan untuk berpikir dan bernalar serta berimajinasi yang baik.

Belajar Sebagai Kemampuan Dasar Manusia

Salah satu kemampuan manusia adalah kemampuan mereka untuk mempelajari alam beserta fenomenanya serta mempelajari kehidupannya untuk mempertahankan kehidupannya, meningkatkan kesejahteraannya dan mengembangkan diri dalam rangka memecahkan persoalan-persoalan kehidupan dan penghidupannya. Oleh karenanya manusia yang ingin berkembang

sepanjang hidupnya senantiasa memberdayakan diri; senantiasa belajar karena persoalan kehidupan dan penghidupan tidak akan pernah berakhir sepanjang manusia masih memiliki keinginan seirama dengan perkembangan jaman yang senantiasa tidak pernah berhenti untuk berubah.

&&&

MEMAKNAI VALUE LATSAR



III.1. Sebuah Pengalaman: Tantangan Dan Harapan

Oleh: Ridwan F A

Analisis Pemberdayaan Masyarakat pada Direktorat Kemitraan
Lingkungan, Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan
Lingkungan

Bagi sebagian orang, bekerja sebagai aparatur sipil masih menjadi pilihan dan impian, tentunya dengan berbagai alasan dan latar belakang yang berbeda-beda. Ada yang benar-benar ingin, ada yang memang itu satu-satunya pilihan, ada yang sekedar mencoba-coba, ada yang karena disuruh oleh orang tua –seperti saya. Sulit menolak arahan atau perintah orang tua. Maka, setidaknya, untuk menggugurkan kewajiban tersebut adalah dilaksanakan saja tanpa banyak menyangkal dan membantah. Ternyata memang doa orang tua lebih kuat daripada usaha yang dilakukan si anak.

Bagi saya, pengabdian mempunyai banyak jalur dan jalan. Tidak harus dengan menjadi aparatur sipil negara (ASN). Pasti harus dengan jalan yang baik dan niat yang baik. Ketika kuliah, mengambil jurusan pengembangan masyarakat, yang notabene membutuhkan syarat dan niat mengabdikan dan membantu masyarakat

tanpa pamrih. Maka ketika ternyata diterima menjadi bagian dari ASN negeri ini, diniatkan kembali bukan untuk mencari materi.

Ada tanggung jawab besar sebagai ASN Analis Pemberdayaan Masyarakat di Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (Ditjen PSKL). Institusi ini mempunyai kewajiban untuk memberdayakan masyarakat sekitar dan di dalam kawasan hutan. Tentu saja sangat linier dengan cita-cita saya sendiri.

Syaikh Abdul Qadir Jailani, filsuf-sufi muslim, pernah mengatakan bahwa “Sesuai makanan yang diberikan untuk mengganjal perut orang yang kelaparan lebih baik daripada membangun seribu masjid”. Sebuah ungkapan dengan makna yang sangat dalam. Ungkapan tersebut bisa dikembangkan menjadi kegiatan memberdayakan masyarakat, yang berarti agar masyarakat berdaya terhadap hidup diri dan keluarganya. Nabi Muhammad pun mengatakan bahwa ketika kita memasak, maka perbanyaklah dan berikan sebagian kepada tetangga.

Setelah dinyatakan diterima, tentu ada beberapa hal yang harus dipersiapkan. Juga ketika sudah resmi masuk, ada kegiatan

orientasi dan pelatihan yang harus segera diikuti bagi semua pegawai baru.

“Cepat! Cepat! Cepat! Jangan seenaknya sendiri kalian!.
Ngeri cepat atau tidak!”

Itu adalah teriakan yang kami dengar pertama kali menjelang apel malam hari pertama di Pusdiklat SDM LHK. Sebuah tempat yang menjadi kawah candradimuka bagi CPNS KLHK. Teriakan yang sudah sangat lama tidak kami dengar, bahkan ada yang tidak pernah mendengar bentakan-bentakan seperti itu.

Kami sudah mempersiapkan diri, setidaknya mengetahui, bahwa kami akan selalu dibentak dan diteriaki oleh pelatih. Sebentar *push-up*, sebentar berguling, sebentar jongkok-berdiri.

Tentu saja ada yang menggerutu tidak senang dengan perlakuan seperti ini. Ada yang menganggap sudah sebagai kewajiban. Ada yang ikut alur saja. Ada yang diam-diam tidak suka. Bagi saya sendiri, walaupun tidak terlalu setuju, menjadi kesempatan untuk olahraga dan mengurangi berat badan.

Tidak perlu menggerutu, semua pasti ada sesuatu yang bisa dipelajari dan diambil hikmahnya, sejelek dan setidakdisukainya suatu kejadian. Begitulah bekal yang saya bawa dari pesan para

guru, orang tua, ustadz, dan juga berbagai buku yang pernah dibaca.

Banyak dari kami tidak menyukai fase klasikal. Bukan apa-apa. Tetapi tidak suka dengan pola pendisiplinan yang cukup keras seperti itu. Hanya tata caranya saja. Tidak dengan pembelajaran dan lain-lain. Pola seperti ini sudah mendarah daging di hampir semua lembaga pendidikan. Tapi setiap fase harus dijalani dan dilewati. Manusia tak dapat menemukan lautan baru kecuali ia memiliki keberanian untuk meninggalkan pantai.

Jumlah CPNS dan PPPK yang baru bergabung di keluarga besar KLHK luar biasa banyak. Hampir seribu orang. Banyak diantara kami tidak menyangka akan benar-benar menjadi bagian dari keluarga besar Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Ada yang benar-benar ingin bergabung. Ada yang hanya sekedar mencoba. Kemudian ada yang benar-benar bersyukur karena bisa memenuhi keinginannya. Ada yang biasa-biasa saja dengan kabar kelulusan. Ada pula yang kemudian mengundurkan diri dengan alasan pribadi, keluarga, maupun lainnya. Sebagian lagi merasa sangat tertarik karena diterima lalu berusaha mencari tahu tentang keluarga baru ini.

Rasa penasaran begitu terasa di grup media sosial Telegram. Sebuah grup yang dikelola oleh salah satu Widyaiswara Balai Pelatihan LHK Makassar, Pak Sudirman. Bukan grup resmi milik KLHK. Tapi dari grup inilah kami awalnya saling berkenalan dan bertukar kabar terkait informasi pendaftaran CPNS KLHK. Kami merasa senasib sepenanggungan. Sama-sama berjuang. Sama-sama ingin tahu. Berbagai informasi seputar KLHK dan juga hal-hal lainnya.

Semangat dan antusias semakin terasa ketika pengumuman lolos tidaknya sebagai CPNS KLHK. Obrolan di grup pun berganti menjadi seputar pemberkasan dan lokasi penempatan. Pada akhirnya peserta memisahkan diri. Ada grup baru untuk CPNS KLHK. Dari grup ini akhirnya banyak pembahasan yang menarik seputar KLHK. Beberapa CPNS yang masih satu daerah pun memutuskan bertemu bersama-sama. Saling bertukar cerita dan lain-lain. Kebetulan di Jogja dihadiri oleh cukup banyak CPNS. Ternyata banyak yang berdomisili di Jogja.

Awal April 2022 menjadi langkah awal bagi kami. Langkah baru menapakkan kaki di Manggala Wanabakti pertama kali dengan status baru, sebagai CPNS. Ada yang masih tidak menyangka bisa

bergabung, ada pula yang sudah biasa, karena sebelumnya memang bekerja di KLHK.

Selama Bulan April, kami berada di lingkungan baru. Bersosialisasi dan belajar banyak hal dengan seluruh pegawai terkait pekerjaan baru yang akan segera digeluti. Setelah lebaran masa sebenarnya bagi kami untuk belajar hal teknis. Pembelajaran diawali dengan penguatan kompetensi teknis bidang tugas (PKTBT) yang dilaksanakan di Sekretariat Direktorat Jenderal. Selain hal teknis dan bidang tugas masing-masing Unit Pelaksana Teknis (UPT), ternyata ada materi tambahan mengenai *eco-office* dan hukum-kerjasama teknik.

Kita bekerja di lembaga yang notabene mengurus masalah lingkungan dan turunannya. Sangat masuk akal jika kami juga diberikan materi *eco-office*. Halaman sekitar Manggala Wanabhakti sebenarnya sudah banyak sekali tumbuhan hijau. Hanya saja di dalam kantor, hampir semua ruangan dipaksakan untuk diberi tanaman di dalam pot. Mirisnya, jarang disiram, apalagi dipupuk. Banyak pula yang kemudian mati kekeringan. Itu semua demi tampak lebih hijau atau memanjakan mata.

Sebenarnya ini adalah salah bentuk keegoisan manusia terhadap tanaman. Sebuah praktik konsep hijau yang salah. Seharusnya yang dibenahi adalah hijau dalam konteks penggunaan energi di dalam kantor. Kemudian juga mengurangi penggunaan barang-barang sekali pakai. Sehingga meminimalkan emisi karbon.

PKTBT berlangsung selama satu bulan. Setelah itu baru masuk rangkaian Latsar secara *blended learning* yang terdiri dari pembelajaran mandiri atau *massive open online course* (MOOC), pembelajaran jarak jauh kolaboratif di *learning management system* (LMS), aktualisasi di unit kerja, dan terakhir pembelajaran klasikal di Pusdiklat.

ASN dituntut untuk menguasai dan memperhatikan banyak hal dalam waktu cepat. Hal itu berkaitan dengan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Maka, menjadi ASN tidak sekedar lolos seleksi saja, ternyata beban berat sudah menanti. Seringkali, ketika sudah lolos merasa sudah selesailah pembelajaran. Padahal belum tahu betul seluk beluk di instansi beserta kewajiban yang harus dijalankan. Oleh karena itu ada kegiatan Latsar sebagai ajang pengenalan dan habituasi bagi CPNS.

Materi yang diberikan kepada CPNS cukup banyak pada saat MOOC. Kami memahami bahwa materi ini diberikan juga berkaca kepada proses Latsar sebelum-sebelumnya. Sehingga materi ini menjadi penting diberikan kepada kami. Namanya pembelajaran mandiri, tentu sebagian besar dari kami tidak membacanya dengan sungguh-sungguh. Bisa karena ada pekerjaan di unit kerja yang harus diselesaikan atau memang karena malas, dan lain-lain.

Tantangan berikutnya adalah pembelajaran kolaboratif. Pembelajaran dikemas di LMS disertai dengan sesi diskusi kelompok. Pada pembelajaran ini rasa Latsar baru mulai terasa. Berbagai materi diskusi disajikan dan harus kami cari pemecahan masalahnya. Banyak alur kerja yang kami terima di sini. Sekaligus berkaca dengan pengalaman selama di luar dan di dalam unit kerja.

Pengalaman singkat sebelum fase ini sebenarnya sudah cukup memberikan gambaran singkat birokrasi pemerintahan. Ada yang kemudian menjadi skeptis. Ada pula yang bersemangat untuk menciptakan perubahan. Ada juga yang menemukan celah untuk bisa naik lebih cepat. Ada yang malah menjadi biasa saja, karena tidak bakal bisa memberikan perubahan untuk unit kerja. Sepertinya, sedikit banyak, pengalaman di unit kerja memberikan gambaran dan sudut pandang baru bagaimana birokrasi pemerintahan bekerja.

Tentu saja diskusi diberikan kepada kami untuk berlatih. Berlatih bagaimana melihat dan menganalisis serta mencari jalan keluarnya. Berlatih untuk menjadi Aparatur Sipil Negara yang BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Harapannya, berbagai praktik pemerintahan yang salah tidak kami ikuti. Terkesan mudah untuk dijalankan, memang mudah. Tetapi sebenarnya sebuah beban yang sangat berat.

Tahapan berikutnya adalah aktualisasi di unit kerja masing-masing. Pada fase ini, peserta melaksanakan rencana aktualisasi yang sudah dibuat pada tahap sebelumnya. Rencana aktualisasi adalah sebuah upaya untuk mencari, menganalisis, dan mencari jalan keluar yang memungkinkan dengan menggunakan serangkaian metode. Sedangkan aktualisasi adalah mengaplikasikan jalan keluarnya.

Kami harus bekerjasama dengan mentor dan rekan kerja yang lain dalam proses aktualisasi. Sesuai dengan namanya, kami harus mencoba bekerja sesuai dengan bagian masing-masing dalam situasi kerja yang nyata. Kerja yang tidak hanya kerja. Kerja yang harus ada dasar, cara kerja, cara berkoordinasi, cara

menyelesaikannya, dan banyak lagi. Harus kami selesaikan dalam waktu satu bulan.

Pada akhirnya, kami harus membuat laporan dan memaparkannya pada tahap pembelajaran klasikal di Pusdiklat SDM LHK di Bogor. Satu minggu kami harus belajar secara tatap muka di Pusdiklat. Tentu saja momen klasikal ini banyak yang menanti. Tak sedikit pula yang harus merelakan pergi dari orang-orang terkasih, terutama yang sudah atau baru memiliki anak. Memang berat, tapi harus dilaksanakan.

Momen yang dinanti adalah bertemu dengan rekan-rekan dari berbagai daerah. Walaupun ternyata yang di Pusdiklat juga teman satu kantor, dengan tambahan beberapa anak dari unit kerja di Sumatera. Ya sudah, berarti untuk mempererat ikatan pertemanan teman satu kantor. Sebelumnya, banyak yang mengira akan bertemu dengan CPNS dari berbagai daerah.

Pada momen ini, hal yang tidak terlalu disukai tentu saja masalah pendisiplinan dengan gaya semi militer. Terbukti banyak peserta yang sengaja datang telat pada beberapa kesempatan ketika tidak ada pelatih yang mengawasi. Dibentak-bentak oleh pelatih menjadi hal biasa. Tentu saja tensi menjadi naik, semua hal

harus pada tensi yang begitu tinggi dan tidak boleh membantah. Banyak yang berkata “Untung hanya seminggu”. Sebagai pembandingan, Latsar terdahulu ada yang satu hingga tiga bulan lamanya.

Seperti pada pelatihan semi militer pada umumnya, akhirnya memang ada saling memaafkan antara pelatih dan peserta. Jangan sampai ada dendam atau sakit hati. Hal yang dilakukan oleh pelatih untuk kebaikan peserta semua. Anggap saja ini sebagai pembelajaran untuk disiplin dan diterapkan di unit kerja masing-masing. Begitulah kira-kira pesan pelatih kami.

Pada pembelajaran tatap muka mengulangi materi pada pembelajaran mandiri di MOOC, yaitu sikap perilaku bela negara, nilai dasar ASN BerAKHLAK, serta kedudukan dan peran ASN. Widyaiswara lebih kepada memberi penguatan dan penekanan pada poin-poin penting yang harus dipahami oleh peserta.

Program Latsar merupakan kerja sama dan kerja keras banyak pihak terkait, terutama Pusdiklat. Mereka telah mencoba menyusun dan merancang sistem pelatihan agar CPNS mempunyai bekal yang cukup di dunia kerja. Kita tidak boleh bermasalah, sekali

malas maka akan terbiasa malas. Semakin jauh pula negeri tercinta ini tertinggal dari berbagai segi.

Ibnu Sina mengatakan bahwa “Tak ada penyakit yang tak bisa disembuhkan kecuali kemalasan, tak ada obat yang tak berguna selain kurangnya pengetahuan”. Tidak hanya ilmu pada aspek materi saja, tetapi juga yang bersifat imateri. Kata lain, tidak hanya mencoba membangun akal saja, tetapi juga membangun budi peserta Latsar.

Tidak dapat kita pungkiri bahwa Indonesia sebenarnya bukan kekurangan orang berpengetahuan atau berpendidikan. Banyak sekali orang pintar dan cerdas. Hanya saja kecerdasan intelektual (IQ) tak selalu berjalan beriringan dengan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual atau ruhaniah (SQ). Berabad silam, Aristoteles mengatakan “Mendidik pikiran tanpa mendidik hati adalah bukan pendidikan sama sekali”.

Mungkin banyak dari kita terlalu memuja dan menghargai kecerdasan seseorang dari sisi intelektual. Akhirnya orang hanya berlomba menjadi pintar dan mendapatkan pekerjaan yang bagus. Pada akhirnya pula orang berusaha dengan segala cara untuk pintar dan mendapatkan pekerjaan yang bagus. Lupa bahwa ada sisi

emosi dan spiritual pada diri orang. Maka kemudian suburlah perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) pada semua lini.

Sebenarnya pembelajaran secara gabungan yang dikembangkan oleh Pusdiklat merupakan terobosan yang baik di tengah keterbatasan waktu dan keadaan. Kendala terbesarnya, menurut saya, adalah pada fase pembelajaran mandiri. Pemuda mulai kelahiran tahun sembilan puluhan lebih banyak yang sudah enggan membaca. Walaupun ada gawai elektronik, tentu saja bukan untuk membaca materi yang diberikan.

Sebagian besar dari kami bukan pembelajar mandiri yang mau membaca buku berlembar-lembar. Sulit fokus dalam jangka waktu sedikit lebih lama, mudah terdistraksi oleh hal-hal kecil. Biasanya gaya belajar dikelompokkan menjadi visual, auditori, dan kinestetik. Ada pula gaya belajar yang merupakan gabungan dari dua gaya. Pastinya, setiap orang unik dan punya gayanya masing-masing.

Kita juga harus memahami bahwa jenis kecerdasan dan tingkatannya setiap orang berbeda-beda. Perlu dipahami bahwa sebenarnya setiap orang punya satu atau dua kecenderungan kecerdasan yang lebih menonjol dibandingkan jenis yang lain,

bukan berarti juga tidak mempunyai kecerdasan lain. Kemudian, setiap orang mempunyai karakter yang berbeda-beda.

Howard Gardner menyebut hal tersebut sebagai kecerdasan ganda (*multiple intelligence*), ia membaginya menjadi delapan jenis kecerdasan. Ada kecerdasan spasial, verbal, matematik, kinestetik, musik, interpersonal, intrapersonal, dan naturalistik. Hal ini juga yang kemudian mempengaruhi proses pembelajaran.

Tidak hanya mempengaruhi proses pembelajaran, *multiple intelligence* dan gaya belajar akan mempengaruhi sikap dan perilaku. Sikap perilaku ini akan tercermin dan mempengaruhi dalam menyelesaikan masalah, menemukan persoalan baru dan mencari solusinya, serta menghasilkan sesuatu yang bernilai dari masalah yang dihadapi di dunia kerja.

Setiap orang ada waktunya, setiap waktu ada orangnya masing-masing. Cara pembelajaran dan pengaruh dunia bekerja secara berbeda tiap zamannya. Termasuk kepada CPNS KLHK ini. Ungkapan Ali bin Abi Thalib yang sangat terkenal “Ajarilah anak-anakmu sesuai dengan zamannya, karena mereka hidup bukan di zamanmu, sesungguhnya mereka diciptakan untuk zamannya, sedangkan kalian diciptakan untuk zaman kalian”.

Tentu saja Latsar ini juga diarahkan sesuai dengan keadaan peserta dan dengan pertimbangan-pertimbangan yang kompleks dan matang. Widyaiswara harus meramu berbagai input demi terbentuknya CPNS yang baik luar dalam. Widyaiswara sudah melakukan hal-hal tersebut. Kami tahu dan merasakan bahwa mereka sudah berusaha sangat keras.

Bekal yang diberikan oleh Widyaiswara sebenarnya sudah cukup. Tetapi ketika menghadapi kerja nyata yang keras, terkadang bekal itu menjadi tidak cukup. Seringkali idealisme yang dibawa pemuda menjadi mentah karena lingkungan kerja memaksanya demikian.

Tidak ikut arus maka akan terlempar keluar, ikut arus berarti mengkhianati jiwa dan cita-cita ASN yang BerAKHLAK luar dalam, atau ikut arus sebentar sambil mencari situasi aman yang entah kapan untuk membuat ekosistem yang sehat. Kegamangan ini yang kemudian banyak meruntuhkan semangat CPNS.

Maka, pertanyaan apakah materi Latsar ini sudah cukup bergantung kepada masing-masing peserta dan lingkungan yang mempengaruhinya nanti. Tentu saja materi sudah cukup walau waktunya sangat singkat. Setidaknya, Latsar memberi pengalaman

berharga dan pandangan apa yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh ASN. Tetapi perlu pengembangan, pemaknaan mendalam, contoh praktik baik, dan bimbingan tanpa henti dari lingkungan.

Amor fati fatum brutum, yang artinya cintailah takdirmu walaupun itu kejam, begitulah kata Nietzsche. Lingkungan kerja bisa saja buruk, tapi sebagai ASN harus bertahan dan berusaha melakukan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik.

Sebagai penutup, Konfusius pernah berkata “Dia yang belajar tapi tak berpikir, akan tersesat. Dia yang berpikir tapi tak belajar, berada dalam bahaya besar”.

&&&

III.2. Seutas Kenangan Berkesan Di Latsar

Oleh: Dwiki Faiz Sarvianto

Analisis Pemberdayaan Masyarakat pada Direktorat Kemitraan
Lingkungan, Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan
Lingkungan

April tahun 2022, Surat Keputusan (SK) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Alhamdulillah saya terima di penempatan kerja yakni Direktorat Kemitraan Lingkungan Ditjen Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan (PSKL). Senang campur terharu karena telah melewati banyak tahapan seleksi sebelumnya. Kurang lebih 3 bulan berikutnya, saya pun harus banyak mempelajari kebijakan dasar tentang PS dan kemitraan lingkungan secara luas.

Waktu seiring berjalan. Profesi yang melekat pada saya pun bisa dikatakan sangat disiplin dari segi pengembangan kapasitas bagi pegawai baru dalam hal ini CPNS. Benar saja, dari yang sebelumnya tidak mengetahui banyak, di sekitar Bulan Mei terdapat sosialisasi yang berpesan bahwa seluruh CPNS harus mengikuti rangkaian Pelatihan Dasar (Latsar).

Rangkaian Latsar ini sebenarnya diawali dengan beberapa kegiatan. Kegiatan tersebut meliputi Penguatan Kompetensi Teknis

Bidang Tugas (PKTBT), *Massive Open Online Courses* (MOOC), *distance learning* hingga terakhir ialah pendidikan klasikal. Begitu banyak hal-hal yang mesti dipelajari dari Latsar ini. Bila diharuskan menyebutkan satu kata untuk menggambarkan prosesnya, maka satu kata dari saya untuk Latsar ialah **“bermanfaat”**.

PKTBT, MOOC, maupun *distance learning* yang diikuti jelas memberikan manfaat. Selain pengalaman dan pembelajaran, saya pun turut merasakan pengetahuan soal Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin bertambah. Hak, kewajiban, larangan, dan aturan secara luas saya dapatkan melalui pembelajaran ini. Bahkan khususnya tentang *core values* ASN yakni BerAKHLAK. BerAKHLAK ini selalu diulang-ulang pembahasannya bersama *role model* dari tokoh maupun contoh kasus terkait hal-hal yang harus diteladani atau tidak sebagai ASN sehari-hari. Bagaimana tidak melekat pada seorang CPNS baru tentang BerAKHLAK?



Gambar 16. Moment Bersama Rekan dan Pimpinan Pusat Diklat SDM LHK

Kegiatan per kegiatan dilalui oleh kita semua. Puncaknya, pendidikan klasikal dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) LHK sebagai tahap akhir dari Latsar kami. Sekitar 5-6 hari, saya merasakan benar pengalaman dan momentum yang luar biasa. Teman yang tadinya hanya bertemu secara virtual saat *distance learning*, di kegiatan pendidikan klasikal kita dipertemukan.

Tak hanya pertemanan, banyak hal-hal di luar pekerjaan yang saya dapatkan dalam pendidikan klasikal kala itu. Arti kata **“disiplin”**, sangat melekat pada saya dari pembelajaran tersebut untuk mewujudkan pekerjaan sebagai ASN yang harus profesional. Mulai dari bangun tidur, apel pagi sampai apel malam lagi, semua dianjurkan untuk disiplin. Walau begitu, kita tetap saja harus

mengakui bahwa ada kesalahan-kesalahan lain dari segi kedisiplinan. Ingat kata pelatih dari TNI di sana, “kalian ini jangan manja, harus menjadi aparatur sipil negara yang profesional dan disiplin”.



Gambar 17. Kedekatan dengan Rekan dan Widyaiswara

Bagi saya, pendidikan klasikal yang saya jalani, saya anggap sangat berkesan dibanding MOOC dan *distance learning*. Kumpul satu sama lain antar pegawai baru, kemudian berkomunikasi hingga sekamar pun dijalani oleh setiap masing-masing dari kami. Mulai dari membicarakan mengenai pekerjaan, masa lalu, dan masa depan dijalin oleh kami semua untuk mengakrabkan suasana pendidikan klasikal. Segala hal yang sifatnya kebersamaan jelas terjalin di kegiatan akhir Latsar ini.

Soal dekat, tak hanya dengan kawan sebaya yang baru. Bersama Bapak/Ibu Widyaswara pun saya merasakan dekat juga. Berbagi pengalaman soal pekerjaan, pengembangan kapasitas

untuk para pegawai, dan pengajaran Latsar sebelumnya seperti apa turut diceritakan oleh para Bapak/Ibu Widyaswara. Herannya, saya sangat menikmati pembelajaran di kelas maupun luar ruangan seperti *outdoor* bersama Bapak/Ibu Widyaswara. Berbeda dengan bangku kuliah dulu yang lumayan kaku, di Pusdiklat kemarin saya menikmati suasa **“serius tapi santai”**.

Nampaknya hampir seminggu di Pusdiklat untuk menikmati pendidikan klasikal tak akan bisa saya tuliskan secara singkat dalam secarik kertas ini. Sungguh banyak pengalaman yang berharga sekalipun itu tidak terkait dengan pekerjaan. Bagi saya, Bapak/Ibu Widyaswara, rekan-rekan CPNS, dan unit tempat saya bekerja sangat berhasil membuat kegiatan Latsar tahun 2022 menjadi lancar, terima kasih semuanya. Semoga kita dapat sukses bersama-sama. Untuk CPNS peserta Latsar tahun 2022, *see you on top guys!*.

&&&

III.3. Menguji Itu Menyayangi

Oleh: Gamin

Widyaiswara Ahli Madya pada Pusat Diklat SDM LHK

Tulisan ini berisi ekspresi saya yang berperan sebagai penguji pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.



Perasaanku ketika diminta oleh panitia penyelenggara, lalu mengapa saya akhirnya menyanggupinya, beruntungnya saya sebagai penguji, dan makna itu semua saya tuangkan dalam tulisan pendek ini. Pesan yang ingin kusampaikan kepada adik-adikku CPNS peserta Latsar adalah bahwa apapun yang kami lakukan saat menjadi penguji adalah bentuk sayang kami kepada ASN generasi penerus di KLHK.

Penguji, Whaduh...

Ketika dihubungi oleh penyelenggara pelatihan Pusat Diklat SDM LHK untuk kesediaan menjadi penguji saya terhenyak.

Whaduh,... diminta jadi penguji? Gimana bisa, lha mengajar saja saya tidak. Lha kenapa pula tidak mengajar di pelatihan Latsar CPNS ini? Karena tidak memiliki sertifikat Training of Trainer (ToT) Pengampu Materi di Latsar maupun pembaharuannya. Gini ceritanya.... Pada tahun 2020-2021-an itu saya sedang fokus melakukan penelitian guna memenuhi syarat untuk naik jenjang widyaiswara yang lebih tinggi. Oleh karenanya saat ada kegiatan penyegaran ataupun pembekalan sebagai pengampu materi agenda-agenda Latsar, saya tidak bisa ikut.

Lalu saya jawab ke panitia penyelenggara yang menghubungi saya, bahwa saya nggak bisa menjadi penguji. Namun si Ibu Panitia mengatakan bahwa untuk menjadi penguji tidak perlu ada syarat mengikuti ToT Pengampu maupun penyegarannya. Ooo begitu yaa? Saya sampaikan bahwa saya khawatir tidak dapat mewarnai adik-adik peserta Latsar. Mengingat sebagai penguji kan harusnya sudah mumpuni semua materi yang disampaikan ke adik-adik peserta Latsar.

Mengapa harus mendukung menguji

Saya masih berusaha untuk tidak menyanggupi peran sebagai penguji meskipun Ibu Panitia menjelaskan bahwa tidak perlu syarat

telah mengikuti ToT Pengampu. Sang Ibu kemudian menjelaskan lebih jauh bahwa jumlah peserta Latsar, adik-adik kita yang harus dilatih, mencapai hampir seribuan orang. Dan pelatihan dasar untuk mereka harus segera diselesaikan oleh Pusat Diklat SDM LHK. Jika melewati tahun yang dipersyaratkan maka adik-adik CPNS kita bisa kehilangan haknya untuk diangkat menjadi PNS. Karena harus dilakukan secara serempak hingga mencapai hampir 30-an kelas, maka kebutuhan Widyaiswara Pengampu mencapai lebih dari seratus orang. Sementara tentu perlu penguji yang jumlahnya tidak sedikit pula. Semua widyaiswara di KLHK yang berjumlah 130-an orang sebagian besar sudah terlibat sebagai pengampu materi atau di pelatihan ini disebut Agenda. Maka sebagian widyaiswara yang tidak terlibat dalam mengampu materi sudah seharusnya mendukung sebagai penguji. Semua demi pengentasan adik-adik kita CPNS agar segera dapat diangkat menjadi PNS, penerus generasi di KLHK. Saya manggut-manggut mendengar penjelasan itu. Kalau begitu salah donk jika saya tidak bersedia mendukung pengentasan adik-adik CPNS? Baiklah, demikian kataku.

Lantas bagaimana dengan halnya dengan substansi pengujian? Kan saya tidak mengajar materinya? Ibu Panitia menjawab bahwa itu nanti telah disiapkan instrumen bagi penguji.

Dan yang penting lagi adalah tentu ada event Penyamaan Persepsi bagi Penguji.

Ooooo..... baiklah jika demikian, saya siap dan harus menyukseskan Latsar CPNS dengan berperan menjadi Penguji.

Bersyukurnya jadi penguji

Ternyata menjadi penguji saya merasa beruntung lho. Mengapa? Karena dengan menjadi penguji mau tidak mau belajar mengetahui materi-materi yang ditularkan kepada adik-adik. Itu yang pertama. Yang kedua, saya menjadi memahami tugas-tugas instansi maupun tugas individu setiap adik CPNS yang harus saya temui. Bayangkan di KLHK ada ratusan satuan kerja (satker) atau Unit Pelaksana Teknis (UPT) tempat bernaung adik-adik CPNS ini bekerja. Jika tidak karena menjadi penguji Latsar CPNS kemungkinan kecil saya sengaja mempelajari apa saja tugas pokok dan fungsi organisasi Satker / UPT di KLHK yang sedemikian banyak. Ketiga, saya dapat mengupdate alat-alat penapisan isu, alat analisis isu, alat pemrioritasan yang digunakan adik-adik dalam Rancangan Aktualisasinya. Terakhir, saya dapat mengingat lebih baik apakah itu fungsi ASN serta nilai-nilai yang harus dipegang teguh oleh ASN bukan hanya adik-adik CPNS, akan tetapi kami-

kami yang sudah ASN lama, yang terkadang malah lupa. Tiga fungsi ASN berupa Pelayan Publik, Pelaksana Kebijakan Publik, dan Perekat dan Pemersatu Bangsa adalah diantara yang makin kental melekat pada benak saya karena berperan sebagai Penguji Latsar CPNS di KLHK.

Pemaknaan

Setelah mengalami menjadi penguji Latsar CPNS untuk beberapa kelas pada tahun 2021 hingga 2023 ini memang kurasa ada beberapa ekspresi saya sebagai penguji. Beberapa pertanyaan bersifat korektif, ada pula beberapa pertanyaan pendalaman. Saya menyadari, mungkin saja penguji lain juga demikian, terkadang pertanyaan-pertanyaan disampaikan secara tidak pas dengan suasana hati adik-adik peserta Latsar. Apalagi dalam suasana ujian. Yang penting diketahui pembaca, khususnya adik-adik peserta Latsar CPNS, adalah semua yang penguji lakukan adalah bentuk rasa sayang kami kepada generasi penerus di KLHK agar dapat memahami dan mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja dalam pengabdian sebagai PNS KLHK.

&&&



MENELUSURI PENGALAMAN LATSAR YANG TAK TERLUPAKAN



IV.1. *Fun Facts*, Tahukah Kamu Tentang Latsar

Oleh: Ivana Liony

Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama pada Direktorat

Pengendalian Pencemaran Udara, Direktorat Jenderal

Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan

Tahukah kamu selama tujuh hari mengikuti latsar, suka dan duka telah kami lewati sebagai peserta. Yuk kita lihat fakta tersembunyi & menarik (menurut penulis) dari peserta berikut 😊

1. Selfie untuk Sikadir



Gambar 18. Selfie untuk Sikadir

Walaupun sedang melaksanakan Latsar, tentu saja kita tidak lupa menyetorkan muka setiap hari kepada Sikadir. Walaupun terkadang absen tidak selalu di pagi hari karena padatnya kegiatan kita sebagai peserta. Oleh karena itu, beberapa

peserta tak sedikit yang membuat alarm khusus untuk absen Sikadir.

2. Baju Biru Kebanggaan



Gambar 19. Baju Biru Kebanggaan

Berdasarkan pengamatan penulis, baju biru kebanggaan kita ini beberapa hari di awal Latsar tidak dicuci loh karena baju ini lah yang menemani kita apel pagi dan malam setiap hari selama pembelajaran klasikal Latsar. Tapi jangan khawatir karena di siang hari tetap kita angin-anginkan sehingga menetralsir bau yang tidak diharapkan. Syukur Alhamdulillah di Hari Minggu yang cerah baju biru kebanggaan kita ini ternodai oleh lumpur sehingga menjadi kesempatan bagi peserta untuk akhirnya

mencucinya. Menjadi kebahagiaan tersendiri bisa mencuci baju ini loh. Padahal ada laundry di dalam asrama yang ternyata super kilat dan murah. Sayangnya kuterlambat mengetahuinya bahwa memang sekilat itu :(. Batinku berkata kenapa gak dari kemarin kemarin tak cuci. Hufft.

3. Nametag & topi yang sering kali terlupakan dan tertinggal di kamar



Gambar 20. Nametag dan Topi Latsar

Nametag Legend & topi yang telah menemani melewati berbagai rintangan mulai dari hujan, panas matahari, genangan air hingga lumpur. Bagaimana pun bentuknya yang penting tidak hilang selama Latsar 😊. Tau kan betapa paniknya jikalau kedua benda ini sampai hilang. Ya kali ketika apel tidak memakai atribut ini..berasa jadi anak tiri deh.

4. Coretan Ala-Ala di Wajah Kita



Gambar 21. Coretan Ala-Ala di Wajah

Coretan di muka kita ini hasil karya teman kita sendiri yang bahkan kita belum sempat berkenalan tapi terimakasih loh. Tebal, tipis dan kerapiannya tergantung suasana hati si teman yang mencoreng 😊

5. Kedatangan Mentor ke Pusdiklat



Gambar 22. Kedatangan Mentor

Moment kedatangan Mentor saat Seminar Evaluasi Aktualisasi terasa sangat berkesan. Rasanya seperti dijenguk orangtua saat kita sedang dikarantina di suatu tempat yang jauh. Foto di atas adalah foto Mentor kita saat Beliau mengabarkan telah sampai di Pusdiklat dengan tidak lupa melampirkan bukti foto bersama Bapak Security Pusdiklat. Sayangnya tidak semua Mentor dapat hadir secara langsung.

6. Momen tuntasnya Seminar Evaluasi Aktualisasi



Gambar 23. Momen Tuntasnya Seminar Evaluasi Aktualisasi

Bisa dilihat dari raut wajah kami betapa leganya kami telah menyelesaikan tahapan paling krusial ini. Walaupun cukup menegangkan tapi kalau boleh jujur, tetap lebih menegangkan saat apel malam sih apalagi kalau sampai membuat kesalahan di siang harinya.

7. Kebanggaan Ditjen PPKL



Gambar 24. Kebanggaan Ditjen PPKL

Ketiga teman kami ini adalah Si Paling Adaptif, Si Paling Kompeten & Si Paling Loyal. Ini bener loh guys bukan setting-an apalagi konspirasi. Hasil polling secara jujur dari hati 😊

8. Piala bergilir peserta Latsar



Gambar 25. Piala Bergilir Peserta Latsar

Setrika ternyata adalah satu satu item penting untuk di bawa ketika Latsar. Pinjam meminjam setrika menjadi salah satu kegiatan rutin di malam hari. Setrika menjadi barang mewah dan langka. Seketika pemiliknya adalah orang paling dicari selama Latsar. Untungnya penulis satu kamar dengan pemilik benda berharga ini. Terimakasih Mba Latifah 😊

8. Nyamannya Kamar di Pusdiklat



Gambar 26. Nyamannya Kamar di Pusdiklat

Ternyata penampakan tiap kamar di asrama Pusdiklat tidak sama loh. Ada yang besar, ada yang catnya kuning, bahkan ada yang kamar mandinya ada dua. Sungguh beruntung ya yang dapat kamar tersebut. Ssst, itu kamar no 48 guys ! Jadi kalau kemarin masih juga telat sungguh terlalu.

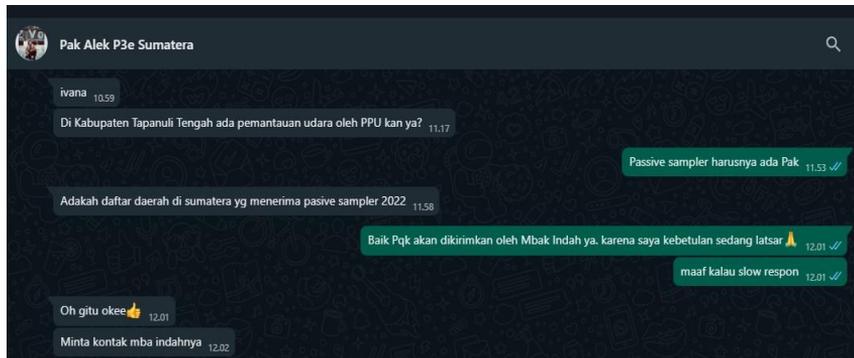
9. Yang tidak disukai laki-laki ketika Latsar



Gambar 27. Yang Tidak Disukai Laki-Laki Ketika Latsar

Kapan lagi ya melihat teman-teman kita ini berambut botak kembali. Sekarang sih sudah panjang lagi rambutnya. Saat itu ketika di Pusdiklat seketika laki-laki menjadi mirip. Coba perhatikan dua teman kita paling belakang. Sulit dibedakan bukan..?

10. Harus tetap ON



Gambar 28. Harus Tetap On

Tetap harus kerja yaa walaupun slow respon. Yahh jadi ketahuan deh kalo masih CPNS hihhi.

11. Mie Aceh Enak



Gambar 29. Mie Aceh Enak

Untuk sedikit merayakan atas lancarnya seminar aktualisasi, maka malam harinya beberapa peserta minta izin sekedar untuk berjalan-jalan sekitar Pusdiklat. Kami menemukan mie Aceh enak & pedas ini sekitar 300 meter dari Pusdiklat.

12. Kenang-kenangan



Gambar 30. Kenang-Kenangan

Dari peserta Lastar pasti ada meninggalkan deterjen sebagai warisan dan kenangan untuk penghuni kamar selanjutnya. Berhubung tinggal di Pusdiklat tercinta hanya 1 minggu, maka deterjen yang dibeli berlebih. Ingin dibuang sayang maka berinisiatif untuk meninggalkannya sebagai warisan kepada penghuni kamar selanjutnya.

13. Hal-Hal random lainnya yang menarik. Sekali lagi yang menurut penulis loh yaaa

Berikut ini penulis jabarkan beberapa hal menarik lainnya :
Dilema kamar harus selalu rapi tapi jemuran baju banyak, rebutan gantungan baju buat jemuran, mandi di malam hari dengan air dingin sungguh menyegarkan, hidup super sehat selama Latsar (olahraga dan makan teratur), peserta menjadi manusia super disiplin, pengalaman pertama melihat api

ungguun besar di kegelapan malam yang super gelap, pengalaman pertama menangis di tengah pembacaan puisi, mencari tahu password wifi menjadi misi pertama saat tiba di kamar asrama, ada kejadian gempa di hari pertama pembukaan Latsar loh namun Alhamdulillah acara pembukaan tetap berjalan lancar, peserta bisa merasakan makan nasi berkuah air putih bahkan ada yang berkuah kopi (Pasti Enak!)

Sampailah kepada akhir tulisan ini. Penulis sangat senang turut diberi kesempatan untuk kembali mengingat, bernostalgia, & bercerita tentang pengalaman selama Pembelajaran Klasikal di Pusdiklat. Sungguh pengalaman yang tidak terlupakan.

&&&

IV.2. Refreshing Itu Bernama Latsar

Oleh: Keza Wibowo

Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Pertama pada Direktorat
Pengendalian Pencemaran Air, Direktorat Jenderal Pengendalian
Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan

Setelah bekerja selama 4 tahun di swasta, saya *resign* karena jenuh dan mendaftar tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Saya bersyukur ketika saya diterima di Direktorat Jenderal Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Saya juga bersyukur karena berhasil lolos CPNS secara *one-shot* (sekali coba). Saya bilang lolos, bukan lulus karena pesertanya terlalu banyak. Dari 23 orang yang akan diterima, pendaftarannya mencapai 7000 orang. Seleksi CPNS tahun 2021 kemarin sungguh merupakan perebutan tahta yang sangat hakiki.

Setelah masuk sebagai CPNS di kantor, ternyata saya langsung dihadapkan dengan tugas-tugas yang cukup banyak (walaupun tidak sebanyak setelah Pelatihan Dasar waw). Sebagai CPNS, saya melakukan rutinitas kantor seperti biasa sembari berusaha untuk menurunkan lagi berat badan (yang akhirnya berhasil). Di sela-sela rutinitas kantor, saya senang karena

mendapatkan kabar bahwa Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS akan dilaksanakan direntang waktu September-Desember. Apakah saya semangat karena akan mengikuti pelatihan dasar? Tentu tidak. Saya menganggap pelatihan dasar sebagai pemecah rutinitas kantor yang selalu saya lakukan, dengan kata lain, *refreshing*. Namun ternyata pengalaman berkata lain.

Pelatihan Dasar dimulai dengan *Massive Open Online Course* (MOOC) yang jujur saja kurang berkesan karena hanya melihat materi video dan textbook kemudian mengerjakan soal diakhir periode. Dalam tahap MOOC ini sangat banyak materi yang menguap karena bagi saya kurang berkesan. Pada tahap awal *distance learning* saya dengan jujur mengatakan kepada pengajar bahwa materi yang terserap di metode MOOC hanya 5% (walaupun sebenarnya 0%). Saya beruntung bahwa teman saya Naufal Zharfan dan Ishlah Yasni berkata hal yang sama. Teman-teman saya yang lain sangat hebat dengan berkata bahwa mereka menguasai 20-40% materi yang telah dipelajari di MOOC, walaupun kebenarannya sangat diragukan.

Saya sangat setuju dengan pendekatan *distance learning* yang dilakukan. Awalnya saya skeptis apakah pelaksanaan pembelajaran via zoom dapat menarik untuk peserta didik. Namun

pemberian materi yang padat (hanya menyampaikan intinya saja) dan lebih banyak tugas membuat sesi *distance learning* menjadi lebih hidup dan menarik. Saya suka tugas-tugas yang diberikan karena menarik dan tidak berulang. Salah satu tugas yang saya sukai adalah aktualisasi bela negara. Dalam tugas ini saya sudah bertekad untuk menggunakan tugas ini sebagai sarana *having fun* saya, jadi mohon maaf bapak ibu coach sekalian apabila rencana aktualisasi bela negara yang saya lakukan terkesan aneh-aneh. Namun saya bertekad untuk melakukan hal-hal yang tetap berguna bagi lingkungan saya. Menyenangkan rasanya mengajak nenek saya untuk ikut dalam tugas ini bersama cucunya.

Setelah sesi *distance learning* maka dilaksanakan sesi pertemuan langsung selama kurang lebih seminggu di Pusat Diklat SDM LHK Gunung Batu, Bogor. Sesi ini sangat menyenangkan walaupun menurut saya juga merupakan sesi yang paling melelahkan. Saya hanya akan membahas beberapa hal yang menurut saya *memorable* di sesi Pusat Diklat SDM LHK ini. Pertama saat sesi penghapalan yel-yel ketika sesi pembinaan mental dan fisik oleh pelatih. Saya melihat bahwa teman saya Ishlah sangat menikmati sesi yel-yel ini dan saya juga melihat potensi di diri Ishlah bahwa selama di Pusat Diklat, sepertinya Ishlah bisa menjadi bahan

perhatian yang cukup baik mengingat potensinya untuk menertawakan diri sendiri. Ternyata hal ini benar-benar terjadi. Hal paling *memorable* kedua yang saya ingat adalah saat persiapan acara Api Semangat Bela Negara. Ishlah yang mengajukan diri untuk menjadi inspektur upacara kalah dalam seleksi. Ketika dia kembali dan akan memasuki barisan, tiba-tiba ada coach yang memanggil ulang. Ternyata Ishlah, dan mas Em dari *Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Bahan Berbahaya dan Beracun (PSLB3)* dijadikan sebagai senterman. Tugasnya? Pegang senter. Iya, pegang senter, aja. Satu-satunya tugas mereka berdua adalah pegang senter untuk menerangi petugas yang sedang bertugas di depan. Ishlah ini teman, kuliah teknik perminyakan selama 4 tahun di kampus ternama dengan tertatih-tatih, kemudian berjuang di tes CPNS, untuk menjadi pemegang senter di Upacara Api Semangat Bela Negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa perannya sangat vital di upacara itu karena saat itu kondisi benar-benar gelap gulita. Penerangan memang perlu dilakukan supaya petugas dapat membaca naskah-naskah yang disediakan. Namun tetap saja, menurut saya senterman adalah tugas paling 'komikal' di antara tugas-tugas lain yang diberikan.

Sekian kesan-kesan saya selama LATSAR CPNS ini, apabila ada kata yang salah, saya mohon maaf. Salam Lestari.

&&&

IV.3. Sisi Receh Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan 2022

Oleh: Ishlah Yasini Zulqarnain

Calon Pengendali Dampak Lingkungan pada Direktorat Pengendalian Kerusakan Lahan, Direktorat Jenderal Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan

Dalam 28 tahun perjalananku mengarungi kehidupan di dunia, aku telah banyak mengalami proses-proses pendidikan, pelatihan, atau apapun itu sebutannya. Mulai dari pelatihan yang kudapatkan dari proses pendidikan formalku selama bersekolah, pelatihan dari organisasi-organisasi yang bersifat sukarela, ataupun pelatihan yang bersifat wajib sebagai syarat yang harus kutempuh untuk mendapatkan sesuatu. Pada kesempatan kali ini, aku mengikuti pelatihan kategori ketiga, yaitu Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2022 (Latsar CPNS KLHK 2022). Namun meskipun masuk ke dalam kategori ketiga dari yang kusebutkan di atas, hal tersebut tidak serta merta berarti bahwa aku merasa terpaksa, atau tidak menyukai prosesnya. Aku justru bersyukur karena dikenakan kewajiban untuk mengikuti Latsar CPNS KLHK 2022. Tulisanku kali ini tidak akan berfokus pada proses-proses pelatihan yang kudapatkan selama

pembelajaran *synchronous* ataupun selama berada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan, melainkan akan penuh dengan curahan rasa syukurku pada hal-hal *receh* yang kualami selama Latsar CPNS KLHK 2022.



Gambar 31. Angkatan 16 Gelombang 3

Aku mengatakan demikian, bukan tanpa alasan. Proses “wajib” yang kualami selama beberapa minggu nyatanya mampu membukakan banyak pintu kebahagiaan dan kebaikan bagiku. Pintu pertama yang terbuka adalah “perkenalan”ku dengan teman-teman kerjaku. Harus kuakui, awalnya aku sedikit kecewa karena angkatanku mayoritas berisi teman-teman satu unit eselon I yang

kesemuanya bekerja di satu gedung yang sama. Awalnya aku merasa telah mengenal mereka semua, hingga aku berharap bisa berkenalan dengan orang-orang baru dari unit eselon I lain pada Latsar CPNS KLHK 2022 yang akan kualami. Namun, dalam prosesnya, ternyata masih sangat banyak teman-temanku sendiri yang tidak kukenal sebaik itu. Aku merasa ternyata selama ini aku hanya sekedar tahu, tapi tidak mengenal. Dari proses Latsar ini juga aku menemukan dambaan hatiku. Seseorang yang sebetulnya bekerja satu gedung denganku, di lantai yang sama, namun tidak pernah ada kesempatan untuk berbincang banyak dengan satu sama lain. Aku bisa mengatakan, mungkin jika tidak ada Latsar, aku tidak akan bisa menjadi dekat dengannya, Lalu selain itu, ternyata aku juga masih mendapatkan kesempatan berkenalan dengan teman-teman dari unit eselon I lainnya karena ternyata dalam 1 gelombang, terdapat 3 angkatan yang mengikuti Latsar bersama-sama, sesuai dengan ekspektasi awalku.



Gambar 32. Dambaan Hatiku Bersama dengan Bumil Lucu

Pintu kedua adalah kepercayaan diriku yang meningkat drastis. Aku mengalami kebotakan dini sejak tahun-tahun terakhir aku berkuliah. Orang-orang mengatakan kalau ini terjadi karena faktor keturunan dan stress. Sebagai manusia yang pernah gondrong dan berambut lebat, kebotakan tersebut lantas membuatku merasa malu. Alhasil aku selalu mencoba menutupi kebotakanku, bagaimanapun caranya. Namun, pada Latsar kemarin, kami diwajibkan untuk memotong rambut hingga pendek. Awalnya aku kira aku akan merasa malu. Tapi anehnya, ketika aku memotong rambutku hingga pendek dan menyibak bagian-bagian botak pada kepalaku, aku justru merasa lega. Mungkin karena sudah tak ada lagi yang ditutup-tutupi. Sejak saat itu aku mempertahankan potongan botak Latsarku hingga sekarang. Tak

berhenti di situ, kepercayaan diriku pun meningkat pada hal-hal lain. Pada Latsar kemarin, aku diminta untuk bernyanyi oleh pelatih di depan teman-temanku. Tahukah kamu? Aku menikmati setiap detik dari momen tersebut. Aku biasanya hanya akan menunjukkan sisi-sisi anehku terhadap teman-teman yang sudah kuanggap dekat, tapi pada saat itu entah kenapa aku berani dan menikmati ketika aku bernyanyi di depan teman-teman yang sebetulnya tidak begitu kukenal.



Gambar 33. Aku dan Kebotakanku

Pintu ketiga yang terbuka adalah terciptanya kenangan-kenangan yang sangat lucu dan berharga. Dalam proses latsar kemarin, praktis kami semua dipaksa untuk menghabiskan waktu selama 24 jam dalam satu minggu terus menerus bersama-sama.

Hal tersebut menciptakan banyak ruang-ruang untuk menikmati momen berharga atau hanya sekedar ruang canda tawa di antara kami. Salah satu yang akan terus kuingat adalah ketika kami menunda tidur bersama-sama untuk membuat yel-yel kelompok beserta gerakannya. Juga ketika kami bersama-sama menonton pertandingan antara Portugal melawan Maroko dalam gelaran piala dunia di salah satu kamar teman kami. Atau ketika aku diminta menjadi Menteri Penerangan Bersama Mas Ems dari Pengelolaan Sampah, Limbah dan Bahan Beracun Berbahaya, setelah kami gagal dalam “audisi” perwira upacara. Menteri Penerangan bertugas menyorot tulisan pada kertas yang dipegang oleh petugas upacara lain dengan senter. Tugas yang sangat mulia bukan? Atau ketika aku bisa menghabiskan waktu bersama di dalam satu kelompok dengan perempuan yang aku sukai. Jika pada akhirnya aku diberikan kesempatan oleh Tuhan untuk menikahinya dan dipercayai juga untuk mendapatkan keturunan, pasti akan kuceritakan proses Latsar ini pada anak-anakku. Catatan tambahan: dua kalimat terakhir pada paragraf ini serius dan ***tidak receh***.



Gambar 34. Mendengarkan Bowo Berceloteh

Pintu keempat yang terbuka adalah munculnya kebiasaan-kebiasaan baru yang baik. Dalam Latsar CPNS KLHK 2022 yang kualami, aku dipaksa untuk menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan baru selama pembelajaran klasikal di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan seperti bangun pagi, berolahraga, sarapan, hingga tidur tepat waktu. Sebelum mengikuti Latsar CPNS KLHK 2022, aku bahkan tidak ingat kapan terakhir kali aku berolahraga. Sebelum mengikuti Latsar juga, aku rasa aku tak akan mungkin memiliki kebiasaan bangun pukul 4 pagi. Kebiasaan-kebiasaan itu masih aku coba jaga hingga saat ini, meskipun untuk poin berolahraga akhirnya mengalami

degradasi frekuensi dari yang tadinya setiap hari menjadi satu minggu sekali. Juga meskipun kebiasaan bangun pagiku terkadang kalah oleh godaan dahsyat selimut dan bantal kostku. Atau terkadang sarapan pagiku berubah dari menu 4 sehat 5 sempurna menjadi hanya sekedar gorengan kantin. Namun setidaknya kebiasaan-kebiasaan baik tersebut tetap kucoba pertahankan hingga saat ini.

Sebetulnya jika kugali lebih dalam, akan sangat banyak pintu kebaikan yang terbuka dari prosesku mengikuti pelatihan “wajib” ku selama Latsar CPNS KLHK 2022 kemarin. Aku bisa mengatakan, jika bisa kembali ke masa lalu dan harus mengulangi proses yang sama, aku akan melakukannya dengan senang hati dan sukarela. Tulisan ini aku buat untuk menunjukkan sisi-sisi *receh* yang ada dalam proses Latsar. Namun percayalah, *kerecehan* ini lah yang justru meninggalkan kesan mendalam dan mungkin akan menjadi salah satu *core memory* yang kuingat atau bahkan perbincangkan dengan anak-anakku, cucuku, atau rekan-rekan pensiunanku di hari tua nanti.

&&&

IV.4. Mimpi Dan Takdir

Oleh: Rikma Yulianti

Analisis Pengelolaan Keuangan APBN pada Direktorat Pengaduan,
Pengawasan, dan Sanksi Administrasi LHK, Direktorat Jenderal
Penegakan Hukum LHK

Bukan karena aku tidak pernah memimpikannya tapi karena aku merasa hal besar itu tidak akan pernah terjadi dalam hidupku. Aku sempat berfikir bahwa menjadi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan pesaing ribuan rasanya sangat kecil peluang untuk bisa lolos seleksi, tapi saat itu aku lupa bahwa ada Allah yang maha besar untuk bisa mewujudkan harapan hambaNya jika itu adalah jalan terbaik untuk hambaNya.

Perjalanan yang panjang untuk aku bisa berada disini, tempat yang banyak orang ingin singgah dan menetap. Empat tahunku setelah lulus dari kampus Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dipenuhi suka dan duka dalam mencari pekerjaan, dan selama itu pula aku 4 kali berganti perusahaan. Awalnya sedih kenapa ya aku tidak pernah menjadi pegawai tetap, tapi setelah berlalu ternyata berganti perusahaan dengan jenis usaha yang berbeda juga menjadi pengalaman yang sangat luar biasa, karena ilmu yang didapat menjadi lebih luas.

Selama empat tahun itu pula aku selalu daftar setiap Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengadakan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Tahun 2018 aku gagal pada tahap administrasi, kemudian tahun 2019 pun gagal tapi kali ini di tahap seleksi kompetensi dasar, dan alhamdulillah tahun 2021 menjadi tahun terakhir mengikuti seleksi karena aku bisa lolos CPNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Hahh *finally* berada di tempat hebat dengan orang-orang hebat. Tanggal 4 April 2022 menjadi hari pertama untuk masuk kantor di Manggala Wanabakti, dengan penempatan di Direktorat Pengaduan, Pengawasan dan Sanksi Administrasi Lingkungan Hidup dan Kehutanan (PPSALHK), Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (PHLHK).



Gambar 35. Menjadi CPNS Ditjen Gakkum

Eitss tunggu-tunggu, tapi ternyata perjuangan belum selesai sampai disitu. Masih banyak rintangan yang harus dilalui untuk dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Rintangan itu bernama Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS yang meliputi kegiatan pembelajaran Penguatan Teknis Kompetensi Bidang Tugas (PKTBT), *Massive Open Online Courses (MOOC)*, *Distance Learning* dan Pendidikan Klasikal.

Penguatan Teknis Kompetensi Bidang Tugas menjadi pembelajaran pertama dalam kegiatan Latsar yang diselenggarakan oleh eselon 1 masing-masing. Materi yang dipelajari pada tahap ini diantaranya adalah Proses Bisnis Direktorat Jenderal PHLHK pada materi Organisasi dan Tata Kelola KLHK, kemudian tentang Tugas, Peran, dan Fungsi ASN, Tata Naskah Dinas, Keuangan dan Tata Kelola Pengelolaan Barang Milik Negara. Pembelajaran ini diakhiri dengan presentasi mengenai apa saja yang sudah dipelajari selama proses PKTBT di depan Kepala Sub Direktorat, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Bendahara Direktorat PPSALHK.

Pembelajaran selanjutnya adalah *Massive Open Online Courses (MOOC)*, sejujurnya ini adalah tahap pembelajaran paling tidak menyenangkan dan membosankan, karena kita harus belajar

mandiri dengan video dan digital book yang disajikan dalam website tanpa adanya interaksi dengan pengajar.

Setelah MOOC ada yang namanya pembelajaran *distance learning*, pada pembelajaran kali ini kita dapat berinteraksi dengan Ibu/Bapak Widyaswara dari Pusdiklat SDM LHK dan CPNS dari direktorat jenderal lain. Pembelajaran pada *distance learning* mengulas materi pada kegiatan MOOC namun lebih ke bagaimana pengaplikasiannya pada unit kerja. Kita saling berdiskusi dan mencari jawaban dari setiap permasalahan yang disajikan. Mulai dari masalah bagaimana memiliki Sikap Perilaku Bela Negara, Menerapkan Nilai-nilai dasar ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (BerAkhlaq) dalam kehidupan sehari-hari, Kedudukan dan Peran PNS dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta agenda Aktualisasi dan Habitiasi. Ada hal yang sangat menarik dari pembelajaran *distance learning* ini yaitu *learning journal*, kita bercerita mengenai apa saja yang dipelajari dan dikerjakan di hari itu.

Agenda terakhir pada kegiatan *distance learning* adalah Aktualisasi dan Habitiasi, yaitu bagaimana pengimplementasian seluruh materi pembelajaran Latsar pada permasalahan yang ada

di unit kerja. Mulai dari identifikasi masalah, mencari masalah mana yang harus segera diselesaikan, mencari alternatif pemecahan masalah dan menjawab bagaimana permasalahan yang ada dapat diselesaikan. Hasil dari agenda Habitulasi dan Aktualisasi ini yang kemudian akan diujikan pada sidang presentasi di Pusdiklat SDM LHK dalam agenda Klasikal.

Kegiatan Latsar Klasikal di Pusdiklat SDM LHK Bogor dilakukan pada tanggal 29 November 2022 sampai 06 Desember 2022. Pada kegiatan ini kita bisa berinteraksi secara langsung dengan Bapak/Ibu Widyaswara dan teman-teman CPNS Eselon 1 lain. Satu minggu terasa sangat singkat, padahal masih banyak yang ingin dan bisa aku pelajari dari orang-orang hebat disana, entah itu dari Bapak/Ibu Widyaswara maupun teman-teman CPNS.

Padahal awalnya aku takut sekali dengan kegiatan klasikal ini, takut dengan semi militer yang akan dilalui. Tapi sekarang aku malah merindukannya, karena bisa belajar disiplin waktu, sikap dan olahraga pagi.

Itulah sedikit cerita dariku, semoga kita bisa menjadi ASN yang BerAkhlak dan amanah. Sampai bertemu lagi pada kesempatan lain dengan karir dan pribadi yang lebih baik. Aamiin.

&&&

IV.5. Pengalaman Pelatihan Dasar Klasikal Calon Pegawai Negeri Sipil

Oleh: Syifa Wiranti

Analisis Konservasi Kawasan pada Direktorat Bina Pengelolaan dan Pemulihan Ekosistem, Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem

Diterima menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) pada April 2022 yang lalu sedikit banyak mengubah hidupku. Aku yang selama ini tidak pernah merantau, kini harus meninggalkan kota kelahiranku untuk bekerja, mengabdikan pada negara. Beruntungnya aku, bidang kerjaku di Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem sejalan dengan apa yang aku alami saat kuliah dulu. Pengalaman dan kemampuan yang aku miliki juga mendukung tugasku sebagai Calon PNS. Semuanya kulakukan dengan senang hati, apalagi kala itu bertepatan dengan berita baik lainnya, yaitu kehamilanku yang pertama.

Seiring berjalannya waktu, rangkaian kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) yang melekat pada para CPNS pun satu per satu terlaksana. Pengetahuanku tentang tugas, hak, kewajiban, dan nilai-

nilai PNS pun bertambah karena pelatihan tersebut. Rangkaian kegiatan Latsar tersebut dimulai dari Penguatan Kompetensi Teknis Bidang Tugas (PKTBT) di kantor, pembelajaran *online* mandiri melalui *Massive Open Online Course* (MOOC), pembelajaran tatap muka jarak jauh dengan pemateri, dan puncaknya adalah pada pembelajaran klasikal secara langsung di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (Pusdiklat SDM) LHK.

Pengalaman Latsar yang kurasakan mungkin sedikit berbeda dengan teman-teman yang lain. Di balik segudang manfaat yang kudapatkan dari kegiatan-kegiatan tersebut, terbersit kekhawatiran dalam pikiranku karena puncak acara Latsar bertepatan dengan hari perkiraan lahir anakku, yaitu sekitar bulan November. Lagi-lagi, beruntungnya aku pada saat pembelajaran tatap muka jarak jauh, Pak Kukuh selaku Kepala Tata Usaha di Direktoratku, memberikanku izin untuk bekerja dari rumah, saat itu kebetulan kehamilanku sudah menginjak 8 bulan. Begitu pula saat kegiatan habituasi yang seharusnya dilakukan di kantor masing-masing, aku diberikan kelonggaran untuk dapat melakukannya secara jarak jauh.

Tepat tiga minggu sebelum pembelajaran klasikal dilaksanakan, anakku lahir dengan sehat dan selamat, *Alhamdulillah*. Akan tetapi, begitu berat yang kurasakan saat itu.

Selama lima hari aku dirawat di rumah sakit, pikiranku tidak terlepas dari tugas habituasi yang aku tinggalkan di rumah. Lalu aku teringat perkataan guruku semasa SMK dulu, bagilah waktumu bukan pikiranmu. Akhirnya aku mengerahkan suami dan orang tuaku untuk membantuku membagi waktu dan peran agar dapat fokus menyelesaikan tugas Latsar, sekaligus belajar menjadi ibu baru bagi anakku. Di kala bayiku tidak menyusui, aku memompa ASI sambil mengerjakan tugas, suamiku mengambil peran untuk mengganti popok dan menyendawakan bayi, papaku memandikan bayi di pagi hari, dan bundaku memberikan aku makan dan camilan untuk meningkatkan produksi ASI untuk anakku. Dalam waktu yang tinggal sedikit, buku saku dan konten Instagram yang menjadi proyek akhir Latsarku, akhirnya dapat kuselesaikan dengan iringan tangisku dan anakku di tengah malam.

Tiga minggu pasca melahirkan, puncak kegiatan yang dinanti pun tiba. Saat semua tugas Latsar telah selesai dikerjakan, cadangan ASI perah beku untuk bayi sudah terkumpul, dan asisten sudah terlatih untuk menjaga dan memberi susu kepada bayi, berangkatlah kami berempat dari Jakarta Timur ke Bogor dengan membawa satu mobil penuh perlengkapan kami dan juga bayi. Setelah kupastikan semua sudah pada tempatnya, bayi berada di

tangan yang tepat, ASI mencukupi di kulkas, dan suami siap siaga di dekat Pusdiklat, aku pun dapat menjalankan pendidikan klasikal dengan semangat. Tidak ada lagi khawatir di pikiranku. Aku sudah berhasil membagi waktuku yang singkat untuk menuntaskan kewajibanku menyelesaikan tugas Latsar dan mendelegasikan urusan untuk mengurus bayi kecil kami kepada suami dan asistenku selama aku mengikuti rangkaian acara Latsar klasikal.

Kegiatan demi kegiatan kulalui, semua sangat menyenangkan. Tidak terasa, satu minggu di Pusdiklat ternyata dapat terlewati dengan sangat baik. Walaupun lelah karena masih pemulihan luka operasi dan harus konsisten memompa ASI 3 jam sekali, aku senang akhirnya bisa bertemu dengan teman-teman, mendapat banyak teman baru, bertemu dengan Bapak dan Ibu Widyaistrara yang sangat hebat dan inspiratif, mengikuti berbagai macam kelas yang bermanfaat, serta apel bersama para pelatih dari TNI. Sangat berbeda dengan cerita teman kantorku yang mengikuti Latsar secara *online* sepenuhnya dari rumah, Latsar klasikal jauh lebih seru dan semua itu kulalui bersama dengan bayi kecilku. Sesungguhnya dalam hati kecil aku berharap, bayiku juga bisa sekalian diangkat menjadi PNS karena sudah mengikuti seluruh rangkaian Latsar ini, he he he.

Pendidikan Latsar klasikal ini sangat berkesan untukku. Banyak sekali pembelajaran yang aku peroleh selain dari materi Latsar yang sudah disusun dan disampaikan dengan sangat baik oleh Bapak/Ibu Widyaiswara. Pembelajaran tentang menjadi kuat, resilien, dan tidak mudah menyerah, juga tentang bekerja sama untuk bisa mencapai suatu tujuan. Selain itu, karena bertepatan dengan kelahiran anak pertamaku, tentu saja Latsar ini akan kuingat seumur hidup. Bagaimana tidak, semua hal yang kujalani saat itu adalah pengalaman baru untukku. Teman-teman yang sudah pernah punya anak mungkin tahu bagaimana lelahnya mengurus bayi dalam satu atau dua bulan pertama. Harus menyusui dua jam sekali, popok yang tidak pernah berhenti terisi, tangisan di tengah malam, semua kulalui ditambah dengan tugasku sebagai peserta Latsar. Semua tidak akan terlupakan. Aku sangat bersyukur karena dikelilingi oleh orang-orang yang baik, yang membantu dan mendampingiku melalui semua ini.

Perjalanan menuju Latsar klasikal ini tidak mudah, tetapi berkat keyakinan bahwa Allah tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya, semua dapat terlewati. Aku pun yakin, semua ini terjadi sesuai dengan ketentuan-Nya, pada waktu yang juga telah digariskan untukku. Begitu pula dengan ujian-ujian

kehidupan yang akan dihadapi kedepannya. Berbekal ilmu dan pengalaman yang sudah kudapatkan, tantangan yang menunggu di masa yang akan datang pasti dapat kulewati.

Terima kasih Panitia Latsar CPNS 2022, Bapak/Ibu Widyaiswara, para pelatih dari Yonif 315 Garuda Bogor, dan teman-teman CPNS 2022 atas pengalamannya yang tidak terlupakan dan pembelajarannya yang berharga. Mudah-mudahan kita semua tidak terlepas dari tuntunan dan lindungan Tuhan Yang Maha Esa, serta kita dapat bertemu kembali di lain kesempatan!

&&&

EPILOG



BAB LIMA

EPILOG

Oleh: Gamin

SMART ASN itu akan kita wujudkan. Negara telah mencanangkan itu. Pun upaya pimpinan untuk menuju hal itu telah dimulai semenjak menerima adik-adik calon ASN. Seleksi yang fair menggunakan basis komputer (*Computer Based Test-CBT*) menjadi ciri. Hal ini menyesuaikan dengan karakter generasi milenial yang sudah tidak asing dengan teknologi digital.

Lolos menjadi CPNS kali ini tentu telah melewati serangkaian saringan dan menyisihkan sekian ribu saingan. Sudah dapat dipastikan bahwa ASN mulai diisi oleh junior-junior yang memiliki talenta luar biasa. Oleh karena itu pembentukan awal karakter pegawai tidak boleh lengah. Perlu diberikan sentuhan tepat untuk menjadikan adik-adik kita ini menjadi SMART ASN. Oleh karena itu kiprah para Widyaiswara sebagai “Guru Bangsa” sangatlah vital. Catatan-catatan sebagaimana yang dituangkan pada tulisan para Widyaiswara pada bab kedua “Menata Pembelajaran Menuju

SMART ASN” tersebut semoga selalu menjadi torehan warna pada diri adik-adik ASN baru, penerus perjuangan bangsa.

Pelaksanaan pelatihan Latsar CPNS yang dilaksanakan secara terpadu (*blended learning*) tentu melalui berbagai tantangan, meski ada segumpal harapan, yang tak lepas dari kesan-kesan. Baik peran sebagai peserta maupun widyaiswara bahkan penguji, peran pada Latsar ini akan memiliki makna tersendiri jika kita rajin merenungkannya. Value Latsar yang ditorehkan pada bagian tengah (bab ketiga) ini diharapkan menjadi catatan kecil di relung hati akan makna mengikuti peran-peran dalam pelatihan Latsar.

Terakhir, semua perjalanan dalam proses Latsar merupakan suatu peristiwa yang bisa jadi tidak salah jika dipandang instruksional, birokratis, filosofis, magis, ideologis, agamis, mungkin juga mistis yang telah dan wajib dilalui. Masing-masing pemerannya membawa kenangan tersendiri. Dan, semoga kenangan itu menjadi tinta abadi dalam membentuk karakter manusia birokrasi, pun manusia ideologis seutuhnya. Semoga.

&&&

DAFTAR PUSTAKA

Draryanto, dan Tasrial. 2012. Konsep Pembelajaran Kreatif. Kota: Gava Media.

Dziuban, Charles, Charles R Graham, Patsy D Moskal, Anders Norberg, and Ncole Sicilia. "Blended learning: the new normal and." *International Journal of Educational Technology in Higher Education* (Springer Open) 15, no. 3 (2018): 1-16.

Kelana, NS. Mei 5, 2020. Pakar Pendidikan UB: Selamanya, Profesi Guru Tak Tergantikan Oleh Teknologi. <https://siedoo.com/berita-30401>, (diakses pada 5 Oktober 2023).

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 13/K.1/PDP.07/2022 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil.LAN-RI

Lapakko, David. "Communication is 93% Nonverbal: An Urban Legend Proliferates." *Journal of Personality and Social Psychology* 6 (2007): 109-114.

Ratnawulan, E dan Rusdiana, A. 2015. Evaluasi Pembelajaran. Fakultas Ilmu Sosial, Hukum dan Politik. Universitas Negeri

Yogyakarta. (<http://library.fis.uny.ac.id>).

Vickers, Margareth, Linda Finger, Katrina Barker, and Gawaian Bodkin-Andrews. "Measuring the impact of students' social relations and values: Validation of." *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology* 14 (2014): 71-92.

Wikipedia. *Albert Mehrabian*. January 28, 2023. https://en.wikipedia.org/wiki/Albert_Mehrabian (accessed Pebruari 14, 2023).

Zuhriana, D dan Harteti Sri. 2022. Modul Data Terpilah. Pengarusutamaan Gender-Pusdiklat SDM LHK.

&&&



WIDYA AKSARA PRESS

Jln. Mayjen Ishak Juarsa Gunung Batu Bogor
Telp. (0251) 8313622 / Fax. (0251) 8323565-8312841
e-mail : widyaaksara141@gmail.com