

## Keberhasilan Aktualisasi Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS BPDSM Provinsi Papua Melalui Peran *Coaching* dan Mentor

**Financia Emilia Watungadha**

Widyaishwara Ahli Madya BPDSM Provinsi Papua

Email: [financiaemiliawatungadha@gmail.com](mailto:financiaemiliawatungadha@gmail.com)

### Abstrak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur sumber daya pemerintahan memiliki peran penting dalam keberlangsungan pemerintahan serta berbagai hal yang berkaitan dengan publik seperti kebijakan publik maupun pelayanan publik. PNS harus memiliki standar kompetensi tinggi agar penyelenggaraan negara dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu upaya peningkatan kompetensi PNS terus dilakukan. Salah satu upaya tersebut melalui pengadaan latihan dasar (Latsar) yang wajib diikuti oleh seluruh CPNS. Selama pelaksanaan pelatihan dasar, seluruh CPNS akan didampingi oleh mentor dan *coach*. Mentor dan *coach* memiliki peran besar pada keberhasilan aktualisasi peserta latsar. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran terkait peran mentor dan *coach* pada keberhasilan aktualisasi peserta latsar. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari kuisioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara mentor dan *coach* namun keduanya harus berjalan beriringan dan selaras. Masing-masing memiliki peran dan fungsi pada pencapaian aktualisasi peserta latsar. Kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh mentor dan *coach* berperan dalam keberhasilan aktualisasi pelatihan dasar. Hal ini dibuktikan dengan adanya 3 dari 5 lulusan pelatihan dasar yang memiliki predikat sangat memuaskan merupakan peserta yang memiliki mentor dan *coach* yang sama.

**Kata Kunci:** *Latsar; Pelatihan Dasar; CPNS; Mentor; Coaching*

### Abstract

Civil Servants (PNS) as an element of government resources have an important role in the continuity of government and various matters relating to the public such as public policies and public services. Civil servants must have high competency standards so that state administration can be carried out properly. Therefore efforts to increase the competence of civil servants continue to be made. One of these efforts is through the provision of basic training (Latsar) which must be attended by all CPNS. During the implementation of basic training, all CPNS will be accompanied by mentors and *coaches*. Mentors and *coaches* have a big role in the success of actualization of platform participants. The purpose of this study is to provide an overview regarding the role of mentors and *coaches* in the actualization success of participants. The method used is descriptive qualitative. The data used is in the form of primary data obtained from questionnaires and interviews. The results of the study show that there are differences between mentors and *coaches*, but the two must go hand in hand and be in harmony. Each has a role and function in achieving the actualization of the participants. The abilities and competencies possessed by mentors and *coaches* play a role in the success of basic training actualization. This is proven by the fact that 3 out of 5 basic training graduates who have a very satisfactory predicate are participants who have the same mentor and *coach*.

**Keywords:** *Training; Basic Training; CPNS; Mentor; Coaching*

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu jenis profesi yang cukup banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. PNS disebut sebagai salah satu profesi yang memiliki stabilitas tinggi. Maka, tidak heran jika pengadaan PNS sangat dinantikan oleh banyak warga Indonesia. PNS merupakan salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab cukup besar sebab mayoritas pekerjaan PNS akan berhubungan dengan kebijakan publik ataupun pelayanan publik. PNS menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan (Affiani, 2020). Oleh karena itu, seorang PNS dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam berbagai hal. Sebagaimana diketahui runtutan tes yang harus dilalui oleh seorang PNS cukup panjang dan beragam. Dimulai dengan melaksanakan tes kemampuan dasar yang terdiri dari tes wawasan kebangsaan, tes potensi akademik, dan tes perilaku kepegawaian. Peserta yang dinyatakan lolos melalui seleksi kompetensi dasar akan diambil 3 kali formasi yang tersedia untuk mengikuti seleksi selanjutnya yakni seleksi kompetensi bidang. Pada seleksi kompetensi bidang, lingkup ujian lebih kecil sebab mulai terfokus pada kemampuan yang harus dikuasai oleh masing-masing formasi. Selanjutnya pada tahap terakhir akan dilaksanakan tes wawancara ataupun tes tambahan lain.

Pada peserta yang dapat melalui serangkaian tes tersebut akan dinyatakan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Masa CPNS akan berlangsung kurang lebih selama 1 tahun. Setelah masa 1 tahun, CPNS akan menjalani pelatihan dasar (latsar) sebagai prasyarat seorang CPNS absah sebagai PNS. Pelatihan dasar CPNS merupakan pemberian pendidikan dan juga pelatihan dalam Masa Prajabatan (Alie, Uno, Djafri, & Arwidayanto, 2021). Pelatihan dasar akan dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) di masing-masing tingkatan instansi. Hal ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan pelatihan dasar seringkali mengalami pembaharuan setiap tahunnya. Saat ini regulasi yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan dasar adalah Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Lembaga Administrasi Negara, 2021).

Pelatihan merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kemampuan individu baik berupa kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan memahami konsep, serta etika dan moral CPNS sesuai dengan formasi yang akan ditempati (Wandira, 2022). Setiap CPNS diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dasar tanpa terkecuali. pelatihan dasar CPNS memadukan antara pembelajaran yang klasikal dan non-klasikal (Suryani, 2020). Hal tersebut memberikan kesempatan bagi para CPNS untuk dapat melakukan internalisasi, pengimplementasian, pengaktualisasian, dan habituasi sehingga hasil pelatihan dasar dapat menancap di dalam jiwa para CPNS. Hal-hal tersebut merupakan nilai dasar PNS. Nilai dasar PNS adalah nilai yang wajib untuk diaktualisasikan oleh PNS selama menduduki jabatannya (Suwarlin, 2022). Selama pelaksanaan pelatihan dasar CPNS akan memiliki mentor atau disebut juga sebagai *coach*. Peran mentor atau *coach* pada keberhasilan pelatihan dasar CPNS sangatlah besar. Oleh karena itu, seorang mentor juga dituntut untuk dapat memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan bimbingan dan pembinaan selama pelatihan dasar.

*Coaching* dan mentoring pada latihan dasar CPNS berfungsi untuk membimbing CPNS agar dapat merancang ataupun melakukan kegiatan aktualisasi nilai dasar profesi sesuai dengan formasi yang ditempati. Kemampuan CPNS dalam aktualisasi didapatkan melalui proses *coaching* dan mentoring. Pada pelatihan dasar, CPNS akan didampingi sepenuhnya oleh *coach* serta mentor untuk melalui rangkaian proses aktualisasi. Aktualisasi dimulai dari penyusunan lembar kerja rancangan aktualisasi, pelaksanaan seminar rancangan, implementasi rancangan aktualisasi, menyusun laporan aktualisasi,

mempersiapkan presentasi laporan aktualisasi, pelaksanaan seminar aktualisasi, hingga akhirnya CPNS mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai PNS dengan profesional (Nazifah, 2021). Profesionalisme ditunjukkan dengan kemampuan PNS dalam membuat kebijakan publik dan juga melakukan pelayanan publik dengan baik.

Penelitian ini dirasa perlu dan dianggap sebagai sebuah penelitian yang penting karena pada faktanya diketahui bahwa terdapat kesenjangan antara perundang-undangan yang berlaku dengan realitas di lapangan. Sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku telah disampaikan bahwa tujuan pelatihan dasar CPNS adalah agar para CPNS dapat mengaktualisasikan nilai-nilai dasar yang dipahami pada pekerjaannya. Namun, pada kenyataannya masih banyak ditemui PNS yang memiliki kemampuan aktualisasi yang rendah pada bidang pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kegagalan pelatihan, bimbingan, dan pendidikan yang dilaksanakan. Sebagaimana diketahui, mentor atau *coach* merupakan sosok yang berperan penting dalam hal tersebut.

Oleh karena itu, keberhasilan aktualisasi pelatihan dasar pada CPNS memiliki dependensi yang cukup besar dengan kemampuan ataupun mentor/*coach*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran bagaimana keberhasilan aktualisasi pelatihan dasar dapat dilakukan melalui peran mentor atau *coach*. Provinsi Papua merupakan salah satu daerah di Indonesia yang identik dengan gelar tertinggal, terdepan, terluar. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi CPNS pada pelatihan dasar merupakan suatu hal yang sangat diharapkan dapat memberikan efek signifikan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh PNS. Oleh sebab itu, peran mentor/*coach* pada pelatihan dasar di Provinsi Papua merupakan hal yang sangat penting untuk diteliti dan dibahas melalui sebuah tinjauan yang ilmiah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk memberikan informasi tentang pelaksanaan *coaching* dan mentoring yang cukup ideal pada pelaksanaan latihan dasar CPNS terutama yang berhubungan dengan keberadaan *coach*, mentor, konselor, dan sebagainya.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang berupa data deskriptif. Hasil penelitian pada umumnya akan berupa kata dan bukan berupa angka. Data yang digunakan pada metode kualitatif bersumber dari pernyataan responden baik berupa lisan ataupun tulisan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisioner serta wawancara terstruktur pada 40 orang PNS baru (peserta pelatihan dasar) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua. Guna menguji keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan sebuah metode untuk menguji tingkat keabsahan suatu data kualitatif dengan menggunakan perbandingan antar data. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari kuisioner dengan data yang diperoleh dari wawancara. Melakukan perbandingan dengan observasi tambahan seperti membandingkan perkataan informan pada beberapa waktu yang berbeda. Membandingkan pernyataan informan dengan informasi lain yang berasal dari lingkungan sekitar tempat informan bekerja.

Tahapan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dimulai dengan tahap pengumpulan data dari sumber data yang pada penelitian ini adalah informan yang bersangkutan. Tahap selanjutnya adalah klasifikasi data yang dilakukan dengan mengelompokkan data berdasar sumber data. Selanjutnya adalah proses reduksi data. Pada proses ini disebut pula sebagai proses pemusatan data atau penyederhanaan data dengan membuang atau mengeliminasi data-data yang memiliki korelasi rendah dengan tema penelitian. Selanjutnya adalah tahap publikasi atau penyajian data yang dilakukan dengan menyusun informasi yang beragam menjadi sebuah hasil penelitian yang

sistematis sehingga memudahkan dalam melakukan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perbedaan antara *Coaching* dan *Mentoring*

Sebagian orang beranggapan bahwa mentoring dan *coaching* merupakan hal yang sama persis. Padahal terdapat beberapa perbedaan antara *coaching* dan mentoring (Nurlia, 2021). Perbedaan ini sekilas memang terlihat sepele, akan tetapi tetap saja perbedaan tersebut akan memberikan efek hasil pelaksanaan kegiatan. *Coaching* lebih fokus pada pendampingan sedangkan mentoring lebih fokus pada pengajaran. Maka, dapat disimpulkan bahwa *coach* adalah fasilitator antara peserta dengan mentor. Mentor adalah pengajar yang memang sudah memiliki pengalaman ataupun pengetahuan yang jauh lebih baik. *Coaching* tidak meliputi aktivitas pemberian nasihat dan motivasi sedangkan mentoring meliputi kedua hal tersebut. meskipun secara definisi dan kapasitas yang diampu memiliki perbedaan namun mentoring dan *coaching* merupakan dua hal yang harus berjalan bersama sebab antara satu dengan yang lain saling membutuhkan. Gambaran mengenai perbedaan antara *coaching* dan mentoring adalah sebagaimana yang ada pada Tabel 1.

**Tabel 1. Perbedaan Mentoring dan *Coaching***

Mentoring	<i>Coaching</i>
Aktivitas yang dilaksanakan lebih besar porsinya pada transfer pengetahuan atau pengalaman.	Aktivitas yang dilaksanakan lebih besar porsinya pada pendampingan. Dapat juga ditambahkan berupa aktivitas yang berupa perubahan pola pikir dan sikap.
Memiliki penguasaan yang mendalam pada keilmuan atau pengalaman yang disampaikan	Tidak harus memiliki penguasaan ilmu ataupun pengalaman yang mendalam namun harus memiliki daya pikir yang strategis
Memberikan pengajaran sehingga materi yang disampaikan sepenuhnya berasal dari mentor	Memberikan pendampingan pembelajaran sehingga hanya bersifat memfasilitasi perkembangan diri dari peserta

Pada pelatihan dasar CPNS Provinsi Papua setiap peserta memiliki interaksi dengan mentor maupun *coach*. Pengalaman peserta dalam mengikuti pelatihan dasar ini akan menjadi bekal bagi PNS ketika melakukan aktualisasi nilai-nilai dasar kepegawaian pada formasi yang ditempati. Berdasarkan pada hasil triangulasi data pada penelitian ini didapatkan hasil penelitian pada 40 orang peserta pelatihan dasar CPNS yang diadakan oleh BPSDM Provinsi Papua tentang kualitas mentor dan *coach* yang berinteraksi dengan mereka adalah sebagaimana yang tertulis pada Tabel 2.

**Tabel 2. Kualitas Mentor dan *Coach***

Deskripsi	Mentor atau Mentoring			<i>Coach</i> atau <i>Coaching</i>		
	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
Penyampaian materi atau pendampingan	30	7	3	33	4	3
Kemampuan mendorong peserta untuk mampu	27	6	7	30	6	4

Deskripsi	Mentor atau Mentoring			Coach atau <i>Coaching</i>		
	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
menemukan gagasan dan pemecahan masalah						
Kemampuan memberikan petunjuk atau dukungan kepada peserta untuk dapat melakukan kegiatan aktualisasi	35	3	2	37	3	-
Kemampuan mengarahkan peserta untuk mampu menemukan permasalahan yang dapat dijadikan sebagai isu strategis						
Profesionalitas pengajaran atau pendampingan	38	2	-	32	5	3
Kedulian terhadap perkembangan capaian peserta	30	9	1	34	3	3
Kemampuan menyampaikan pengajaran ataupun pendampingan secara komunikatif baik secara lisan ataupun tulisan	31	8	1	29	11	-

Berdasarkan pada Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas peserta merasa baik mentor maupun coach dapat memberikan pengajaran maupun pendampingan yang baik. Hanya sedikit peserta pelatihan dasar menyatakan bahwa mentor atau coach memiliki kemampuan yang cukup ataupun kurang. Hal ini seharusnya selaras dengan capaian aktualisasi yang mampu dicapai oleh peserta diklat. Artinya, ketika kualitas mentor sudah dinyatakan baik maka seharusnya kualitas capaian aktualisasi peserta pun juga baik. Hubungan coach dan mentor kepada peserta ini merupakan suatu hal yang krusial pada keberhasilan pelatihan dasar (Utama, 2021). Adapun capaian aktualisasi peserta pelatihan dasar dapat diketahui sebagaimana pada Tabel 3.

**Tabel 3. Capaian Aktualisasi Peserta Pelatihan Dasar**

Deskripsi	Percentase	Rata-Rata Nilai Peserta
Peserta memiliki kemampuan berfikir kritis dan kemampuan memecahkan masalah	94%	90,75
Peserta mampu menganalisis isu strategis dan memiliki kemampuan untuk membuat rencana aksi	86%	89,00
Peserta mampu menentukan kegiatan aktualisasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang terjadi pada jabatan yang diemban	90%	93,25
Peserta memiliki pemahaman penuh atas tugas pokok dan fungsi dari formasi yang ditempati	96%	90,5
Peserta dmampu membuat rancangan aktualisasi yang efektif dan efisien	88%	92,00
Peserta dapat mengimplementasikan rancangan aktualisasi yang telah dibuat selama pelatihan dasar di tempat kerja	82%	85,75
Peserta mampu melakukan presentasi aktualisasi dengan baik	76%	84,25
Peserta mampu menyusun laporan aktualisasi dengan baik	93%	95,5

Berdasarkan pada data yang terdapat pada Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas capaian aktualisasi

peserta pelatihan dasar tergolong baik kecuali pada kemampuan presentasi. Diketahui bahwa rendahnya nilai capaian pada presentasi aktualisasi memiliki kaitan erat dengan kemampuan peserta untuk berkomunikasi dengan bahas yang efektif. Selain itu, pada pelaksanaan presentasi banyak peserta yang tidak mampu melakukan manajemen waktu dengan baik sehingga waktu yang disediakan untuk melakukan presentasi tidak dapat digunakan secara optimal. Namun, secara umum capaian aktualisasi peserta cukup memuaskan.

Proses pengajaran ataupun pendampingan yang diterima oleh peserta selama pelatihan dasar cukup variatif. Hal ini dikarenakan adanya pembagian kelompok serta kelas pada proses mentoring maupun coaching. Sebanyak 40 peserta yang menjadi informan pada penelitian ini diketahui berasal dari 6 kelas yang berbeda. Setiap kelas terdiri dari 13-15 peserta. Pelaksanaan pelatihan dasar dimulai dengan pembukaan yang berisi tentang deskripsi umum tentang personil yang terlibat dalam pelatihan baik dari mentor, coach, ataupun peserta itu sendiri. Proses selanjutnya adalah proses komunikasi informal antara masing-masing peserta yang berada dalam kelompok atau kelas yang sama ataupun antara peserta dengan coach ataupun mentor.

Materi atau pembelajaran pertama adalah mengenai Perancangan Aktualisasi Pra seminar. Peserta diminta untuk menemukan isu strategis di masing-masing lokasi kerja peserta dan diminta untuk mampu menemukan solusi atau pemecahan dari isu-isu tersebut. Pemecahan masalah dimulai dari menemukan ide terhadap solusi dari masalah, melakukan perencanaan kegiatan aktualisasi, melakukan integrasi aktualisasi dan visi misi daerah atau lembaga, dan menetapkan penggunaan solusi yang akan diaktualisasikan. Pada tahap ini peserta akan cukup sering diberikan pertanyaan yang berfungsi untuk menggali kemampuan peserta dan memancing kreativitas peserta. Banyak pertanyaan yang disentikkan bertujuan untuk membuka pemikiran peserta. Pertanyaan yang muncul juga memiliki tujuan untuk mengetahui pendapat peserta terhadap pembuktian pelaksanaan aktualisasi yang telah dilaksanakan oleh peserta.

Perbedaan mentor dan coach kadang kala terletak pada gaya komunikasi keduanya dengan peserta. Pada umumnya, gaya komunikasi mentor lebih bersifat formal sebagaimana gaya komunikasi seorang atasan terhadap bawahan. Adapun gaya komunikasi yang seringkali digunakan oleh coach adalah gaya komunikasi informal yang terkesan lebih santai sebagaimana gaya komunikasi pada rekan sejawat. Pada saat proses mentoring, peserta lebih banyak berperan pasif karena seringkali metode yang digunakan adalah metode ceramah. Sebagaimana sudah diketahui bahwa salah satu kelemahan metode ceramah adalah peserta akan lebih banyak bersikap pasif (Annalia, 2021). Pada proses coaching peserta lebih banyak porsi untuk bersikap aktif karena memang peran coaching hanya sebagai pendamping selebihnya peserta yang akan memimpin proses pembelajaran. Pada proses ini, umumnya peserta akan mendapatkan banyak kritik, saran, ataupun masukan sehingga laporan aktualisasi yang disusun oleh peserta dapat mendekati sempurna.

Peserta menyatakan bahwa pada proses perancangan aktualisasi pendampingan dari coach lebih fokus ke arah memfasilitasi ide dan gagasan yang muncul dari peserta hingga dapat diwujudkan sebagai sebuah rancangan aktualisasi. Adapun mentor lebih fokus pada pemberian materi-materi yang dibutuhkan untuk menyusun konsep aktualisasi yang sesuai dengan masing-masing formasi. Pada saat presentasi aktualisasi, coach bersifat mendampingi peserta untuk menyusun materi presentasi yang baik sedangkan mentor lebih fokus kepada pemberian saran mengenai konten-konten yang sesuai dengan isu strategis atau permasalahan yang diangkat oleh peserta. Pada saat pelaksanaan aktualisasi, coach bersifat mendampingi peserta untuk dapat melaksanakan aktualisasi sesuai dengan konsep yang sudah dibuat sedangkan mentor lebih kepada memberikan pengajaran tentang pengalaman yang telah dilalui agar pelaksanaan aktualisasi dapat berjalan sebaik mungkin.

Berdasar pada data pelaksanaan pelatihan dasar dan pengakuan peserta diketahui bahwa dari 40 peserta pelatihan dasar sebanyak 5 peserta dapat dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan, sedangkan 35 peserta lainnya mendapatkan predikat memuaskan. Peserta yang mendapatkan predikat sangat memuaskan adalah peserta yang mana rancangan aktualisasi dapat diterapkan di lingkungan organisasinya dan dapat diserap sebagai media baru atau solusi baru bagi lingkungan instansi tempatnya bertugas. Aktualisasi dari kelima peserta tersebut dianggap sebagai sebuah solusi nyata yang memang diperlukan oleh instansi tempatnya bertugas. Penentuan kelulusan tersebut ditentukan oleh Lembaga Pendidikan terakreditasi sebagai penanggungjawab pelaksana pelatihan dasar, serta dilakukan pada akhir evaluasi yang dilakukan bersama-sama dengan masing-masing coach (Hidayah, 2022). 3 diantara 5 orang yang memperoleh predikat sangat sukses tersebut memiliki mentor dan coach yang sama.

Berdasar pada uraian yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui bahwa peran mentor dan coach pada kesuksesan aktualisasi para peserta pelatihan dasar CPNS memang sangat besar. Mentor dan coach yang mampu memancing daya pikir, daya nalar, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah peserta tentu akan membantu peserta untuk dapat merancang aktualisasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi tempatnya bekerja. Begitu pula mentor dan coach yang peduli terhadap perkembangan peserta pelatihan dasar tentu akan memotivasi semangat peserta pelatihan dasar untuk dapat membuat rancangan aktualisasi yang empiris dan rasional. Mentor dan coach yang memiliki kompetensi yang baik dapat membantu peserta pelatihan dasar untuk mencapai kompetensi dan aktualisasi yang baik pula. Teknik setiap mentor dan coach tentu saja berbeda. Namun, antara mentor dan coach harus selaras dalam menjalankan teknik pengajaran dan harus bisa saling beririsan dan harus bisa mendukung peran satu sama lain.

## **SIMPULAN**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu unsur yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan suatu negara. Kualitas PNS akan sangat berdampak pada segala hal yang berhubungan dengan kebijakan dan pelayanan publik. Kompetensi PNS merupakan suatu hal yang memang wajib diperhatikan. Upaya peningkatan kompetensi PNS terus dilakukan setiap tahun. Salah satu upaya agar PNS memiliki kompetensi yang tinggi adalah dengan melaksanakan tes masuk CPNS. Tidak cukup dengan pengadaan tes, CPNS yang akan mendapatkan keabsahan sebagai PNS juga wajib mengikuti pelatihan dasar. Pelatihan dasar ini merupakan masa dimana seorang CPNS diberikan bekal agar mampu mengemban tanggung jawab jabatan yang diduduki serta mampu mengamalkan nilai-nilai dasar PNS.

Pada saat pelaksanaan pelatihan dasar, CPNS diharuskan melakukan aktualisasi. Pelaksanaan aktualisasi dimulai dari perancangan dan perencanaan, presentasi, pelaksanaan, dan pelaporan. Selama menjalani proses tersebut setiap CPNS akan didampingi oleh mentor dan juga coach. Kemampuan mentor dan coach tentu memiliki pengaruh besar kepada tingkat keberhasilan aktualisasi peserta pelatihan dasar. Mentor dan coach yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik serta dapat menjalankan tugas pengajaran dan pendampingan yang baik, tentu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan memiliki kompetensi aktualisasi yang tinggi. Terbukti 3 dari 5 orang yang mendapatkan predikat lulusan sangat memuaskan memiliki mentor dan coach yang sama.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada para PNS yang bersedia untuk memberikan pernyataan dan menjawab

pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian sehingga penelitian ini dapat disusun dengan layak. Terima kasih kepada seluruh instansi yang memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di instansi terkait. Terima kasih kepada ibu pembimbing yang bersedia meluangkan waktu dan fikiran untuk mendampingi proses penyusunan penelitian sehingga penelitian dapat selesai tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affiani, M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Dasar (LATSAR) CPNS Golongan III Angkatan III Berbasis e-Learning di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2), 104-109.
- Alie, M., Uno, H. B., Djafri, N., & Arwidayanto. (2021). Kondisi Pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9(2), 170-181.
- Annalia, W. (2021). Efektivitas Penerapan Kombinasi Model Pembelajaran pada Latsar CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 1(1), 101-107.
- Hidayah, N. (2022). Persamaan Persepsi Coach, Mentor, dan Penguji Sebagai Penentu Output Aktualisasi Peserta Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS. *Jurnal Agriwidya* 3(1), 98-106.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil*.
- Nazifah, L. (2021). Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar CPNS Guru SD. *Holistika* 5(1), 17-27.
- Nurlia. (2021). Kajian Empiris Peran Pembimbing sebagai Coach, Mentor, dan Konselor untuk Meningkatkan Kompetensi Peserta dalam Menyusun dan Melaksanakan Aktualisasi (Studi Kasus pada Pelatihan Dasar CPNS di BPSDM Aceh). *Jurnal Wacan Kinerja* 24(2), 38-60.
- Suryani. (2020). Peningkatan Peran Mentor terhadap Keberhasilan Aktualisasi Peserta Latsar CPNS Golongan III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau. *Jurnal Karya Aparatur* 4(2), 1-6.
- Suwarlin. (2022). Efektivitas Pembelajaran Agenda Habituasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Widya Climago* 4(1), 11-18.
- Utama, A. (2021). Karakteristik Mentor pada Kegiatan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil CPNS. *Knowledge: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan* 1(1), 56-65.
- Wandira, R. S. (2022). *Program Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan Kajian Manajemen Pemerintahan Lembaga Administrasi Negara Kota Makassar*. Makassar: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.