

VOLUME 9, NOMOR 2, 2021, P-ISSN: 2303-0496

# ANDRAGOGI

JURNAL PENDIDIKAN

ORANG DEWASA

## Menjadi ASN Primadona Dimasa Pandemi Covid-19

### SAUDAHWATI

ASN PRIMADONA DIMASA PANDEMI COVID-19  
MELALUI INOVASI LAYANAN PERKONSULTANSIAN  
COACHING DAN MENTORING

### MUHAMMAD FACHRI

MEWUJUDKAN ASN PRIMADONA  
MELALUI "BANG KHUPIT" (PENGEMBANGAN  
KOMUNIKASI PENGENDALIAN HAMA PENYAKIT  
IKAN) SEBUAH INOVASI DIMASA COVID-19

### IMAM ROSADI DAN ESPANA

INOVASI PELAYANAN PUBLIK "BIKCANTEK"  
(BINA KELUARGA CALON PENGANTEN OKE)  
PUSKESMAS SIMPANG TERITIP  
DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANGKA BARAT

### JUNIUS PASCANA

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA ASN PRIMADONA  
DITENGAH PANDEMI COVID-19 PADA BKPSDMD  
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

### M. DENNY ELYASA

PENGARUH KOMPETENSI DAN KARIR PNS  
"PRIMADONA" TERHADAP KINERJA  
INDIVIDU DAN ORGANISASI

### AGUSTU AFENDI

IMPLEMENTASI NILAI DASAR  
NASIONALISME ALUMNI LATSAR CPNS  
GOLONGAN 2 ANGGARAN 2  
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG  
TAHUN 2019

### ASTRINA TAMPUBOLON

PEMBELAJARAN TATAP MUKA  
TERBATAS DENGAN POWER POINT  
ISPRING SUITE 10

# **ANDRAGOGI**

Jurnal Pendidikan Orang Dewasa

Volume 9, Nomor 2, 2021, P-ISSN: 2303-0496

## **PENANGGUNG JAWAB:**

Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

## **REDAKTUR:**

Kepala Bidang Pengembangan SDM

## **MITRA BESTARI:**

Dr. Ibrahim, M.Si  
Dr. Muslim El Hakim Kurniawan, S.T., M.M  
Nanang Wahyudin, S.E., M.M

## **TIM EDITOR:**

Kasubbid. Sertifikasi Kelembagaan dan Kerja sama  
Gigih Ibnu Prayoga, S.P., M.P  
Mochammad Rudy Irawan, S.Psi., M.M

## **SEKRETARIAT:**

Irfandi Lesmana, S.Pd.I., S.A.P  
Dadang Kurnia, S.T  
Sumitri

## **DESAIN GRAFIS:**

Rahmat Ramdani

## **FOTOGRAFER:**

Adhitya Liansyah Putra

## **ALAMAT REDAKSI:**

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
Jalan Pulau Bangka, Air Itam – Pangkalpinang 33149  
Komplek Perkantoran dan Pemukiman Terpadu  
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
Website: [bkpsdmd.babelprov.go.id](http://bkpsdmd.babelprov.go.id)  
Email: [pengembangansdm@babelprov.go.id](mailto:pengembangansdm@babelprov.go.id)

### **Catatan:**

Redaksi menerima artikel ilmiah dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Fungsional Tertentu di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Naskah merupakan hasil penelitian, kajian maupun pemikiran kritis terhadap isu-isu di bidang administrasi publik/pemerintahan, misalnya; kebijakan publik atau manajemen publik, layanan publik, pengembangan sdm aparatur, yang asli dan belum pernah diterbitkan di jurnal ataupun majalah lain. Penulisan naskah harus relevan dengan scope isu yang terkait dengan "Menjadi ASN Primadona Dimasa Pandemi Covid-19". Naskah harus relevan dengan ketentuan template dan author guidelines yang telah ditetapkan. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Tim Sekretariat Jurnal Andragogi.

## SAMBUTAN



Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenanNya, Jurnal Andragogi Volume 9 Nomor 2 Tahun 2021 dapat kembali terbit. Semoga kita semua diberi kesehatan dan kekuatan untuk berjuang bersama melewati masa pandemi yang sedang kita hadapi saat ini.

Pandemi Covid-19 yang kita hadapi selama hampir 2 (dua) tahun terakhir ini menjadi tantangan sekaligus peluang untuk melakukan perubahan. Kita ketahui bersama bahwa pandemi Covid-19 telah mengubah wajah dunia saat ini. Mulai dari cara kita berinteraksi menggunakan aplikasi pertemuan virtual, perubahan kebiasaan hidup yang menjadi lebih sehat dan higienis serta aspek-aspek lain yang ternyata sangat berpengaruh besar terhadap sisi lain dari kehidupan.

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan pelatihan baik secara klasikal maupun non klasikal diharapkan mampu menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih berkualitas, kompeten dan profesional. Aparatur Sipil Negara harus mampu menciptakan inovasi dan terus bertransformasi menjadi lebih baik. Sebuah inovasi yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat baik melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku.

ASN Primadona (Pribadi Mantap Dominan Dimana-mana) adalah ASN unggul dan produktif. Sesuai dengan arahan Presiden Republik Indonesia terkait nilai-nilai dasar ASN seluruh Indonesia yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), maka tentu diharapkan ASN Primadona juga memegang teguh nilai-nilai dasar tersebut. Hal inilah yang kemudian menginspirasi kami untuk mengusung tema “Menjadi ASN Primadona” Dimasa Pandemi Covid-19” dalam Jurnal Andragogi Volume 9 Nomor 2 Tahun 2021.

Kami berharap jurnal ini dapat menjadi media bagi beberapa ide baik, sehingga memberikan pembelajaran dan inspirasi bagi kita dalam upaya melewati pandemi yang terjadi saat ini. Tentu masih ada kekurangan dalam karya ini sehingga kami sangat menunggu kritik serta saran yang membangun untuk perbaikan ke depan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*“Kembang padi kembang Cendana  
Jadi pemikat burung kedidi  
Mari menjadi ASN Primadona  
Selalu kompeten ikhlas mengabdikan”.*

Kepala BKPSDMD  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Susanti', with a horizontal line underneath.

Dra. SUSANTI, M.AP

## SALAM REDAKSI

Dear Pembaca,

Jurnal Andragogi menampilkan beberapa artikel yang membahas tentang aktivitas seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan produktif dalam berbagai inovasi yang dikembangkan pada organisasi perangkat daerah selama masa pandemi covid-19. Banyak gambaran inovasi seorang ASN Primadona yang dapat kita pelajari dari Jurnal Andragogi pada terbitan Volume 9 Nomor 2 Tahun 2021.

Melalui tulisannya, penulis **Saudahwati** terinspirasi untuk mencoba memberikan suatu alternatif pengembangan layanan baru kepada masyarakat (PNS) melalui “Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring*” dalam bentuk kegiatan pelatihan non klasikal di BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penulis **Muhammad Fachri** memberikan gagasan mewujudkan ASN Primadona Melalui “Bang Kuphit” (Pengembangan Komunikasi Pengendalian Hama Penyakit Ikan): Sebuah Inovasi Dimasa Covid-19. Dengan adanya inovasi “Bang Kuphit” memberikan kebermanfaatn kepada masyarakat melalui sikap, pengetahuan dan kemampuan dengan indeks kepuasan masyarakat terhadap ASN predikat memuaskan.

Penulis **Imam Rosadi** dan **Espana** menaruh perhatian pada upaya preventif yang efektif untuk pembekalan pengetahuan bagi calon ibu mengetahui kesehatan reproduksi, siap untuk hamil dan melahirkan serta mempersiapkan diri menjadi calon ibu yang sehat. Inovasi pelayanan publik “BIKCANTEK” (Bina Keluarga Calon Penganten Oke) terbukti mampu mengurangi kejadian komplikasi ibu hamil, bersalin dan nifas di Puskesmas Simpang Teritip Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat.

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Primadona Ditengah Pandemi Covid-19 Pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung saat ini upaya yang diambil oleh Kepala Badan yaitu dengan kebijakan Aparatur Sipil Negara yang Dominan dimana-mana (ASN Primadona) menjadi ulasan yang diangkat oleh **Junius Pascana**.

Selanjutnya, **M. Denny Elyasa** dalam tulisannya, penulis mencoba memberikan informasi tentang Pengaruh Kompetensi Dan Karir PNS “Primadona” Terhadap Kinerja Individu Dan Organisasi. Dalam konteks ini kompetensi dan karir menjadi salah satu faktor penilaian yang penting bagi seorang PNS “Primadona”.

Ulasan lebih lanjut dituliskan oleh **Agustu Afendi** untuk mengetahui Implementasi Nilai Dasar Nasionalisme Alumni Latsar CPNS Golongan II Angkatan II Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019. Hal yang sama pun diulas oleh **Astrina Tampubolon** dengan obyek yang berbeda, Pembelajaran Tatap Muka Terbatas dengan *Power Point ISPRING SUITE 10*.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para penulis, mitra bestari dan seluruh pengelola Jurnal Andragogi, serta banyak pihak yang telah terlibat di dalam penerbitan ini. Besar harapan, semoga jurnal ini dapat menjadi rujukan guna menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya. Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam hal pengelolaan dan publikasi. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca guna menyempurnakan publikasi jurnal pada edisi yang akan datang.

Redaktur Jurnal Andragogi

## DAFTAR ISI

<b>TIM REDAKSI</b> .....	i
<b>SAMBUTAN</b> .....	ii
<b>SALAM REDAKSI</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>ASN PRIMADONA DIMASA PANDEMI COVID-19 MELALUI INOVASI LAYANAN PERKONSULTANSIAN COACHING DAN MENTORING</b> <i>Saudahwati</i> .....	1 - 7
<b>MEWUJUDKAN ASN PRIMADONA MELALUI “BANG KUPHIT” (PENGEMBANGAN KOMUNIKASI PENGENDALIAN HAMA PENYAKIT IKAN): SEBUAH INOVASI DI MASA COVID-19</b> <i>Muhammad Fachri</i> .....	8 - 19
<b>INOVASI PELAYANAN PUBLIK “BIKCANTEK” (BINA KELUARGA CALON PENGANTEN OKE) PUSKESMAS SIMPANG TERITIP DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANGKA BARAT</b> <i>Imam Rosadi dan Espana</i> .....	20 - 28
<b>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PRIMADONA DITENGAH PANDEMI COVID-19 PADA BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG</b> <i>Junius Pascana</i> ..	29 – 40
<b>PENGARUH KOMPETENSI DAN KARIR PNS “PRIMADONA” TERHADAP KINERJA INDIVIDU DAN ORGANISASI</b> <i>M. Denny Elyasa</i> .....	41 - 51
<b>IMPLEMENTASI NILAI DASAR NASIONALISME ALUMNI LATSAR CPNS GOLONGAN 2 ANGGARAN 2 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2019</b> <i>Agustu Afendi</i> .....	52 - 63
<b>PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS DENGAN POWER POINT ISPRING SUITE 10</b> <i>Astrina Tampubolon</i> .....	64 - 72



# ASN PRIMADONA DIMASA PANDEMI COVID-19 MELALUI INOVASI LAYANAN PERKONSULTANSIAN COACHING DAN MENTORING

*(ASN Primadona Of The Covid-19 Pandemic Through Innovation Services  
Of The Consulting, Coaching and Mentoring)*

**Saudahwati**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah,  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
e-mail: [sudahwati@gmail.com](mailto:sudahwati@gmail.com)

## ABSTRAK

Dampak dari kondisi Pandemi Covid-19 mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kita, disatu sisi menganggap sebagai hambatan, namun disisi lain ada yang menganggap sebagai peluang, tergantung dari persepsi mana kita mencermatinya, kita dituntut untuk mencari cara-cara baru yang kreatif dalam upaya memberikan layanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menyampaikan bentuk pengembangan layanan baru yang telah dan akan dilakukan terkait dengan pelayanan publik, berupaya untuk dapat memberikan layanan kepada masyarakat, walaupun menghadapi kondisi yang tidak pasti (*uncertain*). Kapasitas penulis sebagai Widyaiswara Madya, penulis terinspirasi untuk mencoba memberikan suatu alternatif pengembangan layanan baru kepada masyarakat (PNS) melalui "Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring*" di BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sesuai dengan amanah Perkalatan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS antara lain dapat dilakukan melalui kegiatan *Coaching* dan *Mentoring* dalam bentuk non klasikal. Kajian ini termasuk dalam penelitian kualitatif, menggunakan *Scope Analysis*, berdasarkan pengalaman, observasi, kondisi lingkungan strategis internal dan eksternal lembaga, data primer dan sekunder yang diolah. Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring* dapat diakses diluar kegiatan kediklatan dengan mengakses [simdiklat.babelprov.go.id](http://simdiklat.babelprov.go.id), dengan tujuan menjadi mitra ASN dalam mengembangkan potensi diri dan organisasi.

**Kata kunci:** Inovasi, kompetensi, potensi diri.

## ABSTRACT

*The impact of the Covid-19 Pandemic condition affects various aspects of our lives, on the one hand considers it an obstacle, but on the other hand there is a view as an opportunity, depending on which perception we look at, we are required to look for creative new ways in an effort to provide services to the community. This study aims to convey the form of new service development that has been and will be carried out in relation to public services, trying to be able to provide services to the community, even though facing uncertain conditions. The author's capacity as a Madya Widyaiswara, the author was inspired to try to provide an alternative for developing new services to the community (PNS) through "Consulting, Coaching and Mentoring Services" at the BKPSDMD of the Bangka Belitung Islands Province in accordance with the perkalatan guidelines No. 10 of 2018 concerning the Development of Civil Servants Competence, among others This can be done through Coaching and Mentoring activities in non-classical forms. This study is included in qualitative research, using Scope Analysis, based on experience, observations, internal and external strategic environmental conditions of the institution, processed primary and secondary data. Consulting, Coaching and Mentoring services can be accessed outside of training activities by accessing [simdiklat.babelprov.go.id](http://simdiklat.babelprov.go.id), with the aim of becoming ASN partners in developing self and organizational potential.*

**Keywords:** Innovation, competence, self-potential.

## A. PENDAHULUAN

Dalam dunia Pemerintahan kinerja suatu perangkat daerah dapat dikatakan baik jika mampu memberikan layanan yang prima bagi publik. Untuk dapat memberikan layanan prima perangkat daerah harus didukung oleh PNS yang berkompeten dan berdedikasi tinggi agar mampu memahami tugas dan fungsinya terhadap masyarakat.

Untuk mewujudkan hal itu, dibutuhkan cara yang efektif dalam rangka membentuk PNS yang dapat mendukung penuh kinerja suatu perangkat daerah, dengan kata lain, PNS juga perlu dibantu untuk meningkatkan kinerjanya, sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam prakteknya PNS menemukan berbagai kendala yang tidak dapat diselesaikan sendiri dan bahkan tidak mengetahui bagaimana menyelesaikannya. Sesuai amanah Perkal Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS dapat dilakukan melalui kegiatan non klasikal antara lain dengan kegiatan *Coaching* dan *Mentoring*, terkait dengan model pembelajaran dan pengembangan (70:20:10), hal ini sejalan dengan amanah yang disampaikan oleh Pak Aswad dalam materinya berjudul Pengayaan Peran Widyaiswara dengan Pembelajaran ditempat kerja pada *ASN Corporate University*. Peneliti terdahulu oleh Nurhikmah menegaskan bahwa *ASN Corporate University* menjadi sistem pembelajaran bagi ASN sekaligus sebagai strategi pengembangan yang memadukan pendekatan klasikal dan non klasikal antara lain seperti *coaching* dan *mentoring*, juga oleh Wahyudi ada 5 (lima) kompetensi penting yang harus dikuasai oleh seorang *Coach*.

Untuk mewujudkan hal tersebut, penulis berinisiasi melakukan inovasi dengan melakukan kolaborasi kepada pihak manajemen yang tergabung Tim Efektif Pembentukan Layanan Perkonsultansian *Coaching* dan *Mentoring*

dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Nomor:188.4/013/BKPSDMD/3021, tanggal 24 Februari 2021. Dan Tim Efektif perubahan pertama dengan Surat Keputusan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Nomor:188.4/024/BKPSDMD/2021, tanggal 23 Maret 2021.

Layanan Perkonsultansian *Coaching* dan *Mentoring* telah dibentuk dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung No.188.44/617/BKPSDMD/2021, tanggal 16 Juni 2021 tentang Pembentukan Tim Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring* di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021, dapat diakses secara gratis oleh PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor:800//0847/BKPSDMD tanggal 22 Juli 2021 tentang Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring* di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, menggunakan *analisis Scope*, data diperoleh dari data primer dan sekunder yang telah diolah.

## C. KERANGKA TEORI

Pelayanan Publik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah menurut definisi Departemen Dalam Negeri menyebutkan bahwa; “pelayanan publik adalah pelayanan umum”, dan mendefinisikan “pelayanan umum adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal tercipta kepuasan dan keberhasilan. Setiap pelayanan

menghasilkan produk, baik berupa barang dan jasa. ”pelayanan publik menurut Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan sebagai bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan dipusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan/atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Ada 3 (tiga) unsur dalam pelayanan publik unsur pertama adalah organisasi pemberi (penyelenggara) pelayanan yaitu Pemerintah Daerah, unsur kedua adalah penerima layanan (pelanggan) yaitu orang atau masyarakat atau organisasi yang berkepentingan dan unsur ketiga adalah kepuasan yang diberikan dan/atau diterima oleh penerima layanan (pelanggan).

Dalam melaksanakan pelayanan publik ada 9 (sembilan) prinsip yang harus diterapkan sebagai berikut:

- 1.Partisipatif;
- 2.Transparansi;
- 3.Responsif;
- 4.Tidak Diskriminatif;
- 5.Mudah dan Murah;
- 6.Efektif dan Efisien;
- 7.Aksesibel;
- 8.Akuntabel;
- 9.Berkeadilan.

Konsep pelayanan publik kedepan diharapkan adalah semakin mudah, murah dapat diakses kapan saja dan dimana saja, sebagai contoh dalam layanan berbagai pelatihan, pembuatan sim, dan sebagainya telah menunjukkan berbagai

inovasi dalam rangka memenuhi aspirasi terhadap pelayanan publik.

Menurut F,Schumacher dengan semboyan yang sangat terkenal “*small is beautiful*” atau kecil itu cantik tertulis dalam buku yang berjudul “*Small is Beautiful Economic as if people Mattered* (Harper Perennial,1989).

Inovasi adalah menurut Lembaga Administrasi Negara, 2014 proses memikirkan dan mengimplementasikan suatu gagasan yang memiliki unsur kebaruan dan kebermanfaatn. Sedangkan Inovasi menurut (Undang-Undang Nomor 23,2014) adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah. Jenis-jenis Inovasi:

- 1.Inovasi Proses
- 2.Inovasi Metode
- 3.Inovasi Produk
- 4.Inovasi Konseptual
- 5.Inovasi Teknologi
- 6.Inovasi Struktur Organisasi
- 7.Inovasi Hubungan
- 8.Inovasi Sumber Daya Manusia

Adapun kriteria Inovasi adalah:

1. Ada tidaknya kebaruan (*Novelty*) dalam sebuah perubahan.
2. Ada tidaknya dampak positif atau kemanfaatan dari suatu inisiatif perubahan.
3. Mampu tidaknya inisiasi perubahan memberi solusi terhadap masalah yang ada.
4. Harus berkesinambungan (tidak tergantung pada inisiator/konseptornya) dan dapat direfleksikan.
5. Memiliki kompatibilitas dengan sistem diluar dirinya, tidak membentur/melanggar sistem yang ada.

Ada beberapa prinsip dalam berinovasi (Druker) sebagai berikut:

1. Inovasi adalah sebuah usaha sistematis dengan tujuan yang jelas, usaha yang dilakukan dimulai dengan mengkaji peluang yang ada.

2. Inovasi tidak hanya berdasarkan perseptual/ adanya kebutuhan yang nyata tetapi juga secara konseptual.
3. Inovasi dimulai dengan ide yang sederhana, mudah dan fokus pada suatu tujuan.
4. Inovasi dapat dimulai dengan hal yang kecil, bila berhasil dapat dilanjutkan dengan hal yang lebih besar.
5. Dalam berinovasi jangan merasa diri lebih pintar, namun siap menerima masukan.

Layanan Perkonsultansian *Coaching* dan *Mentoring* adalah layanan baru/ Inovasi layanan baru di BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang dapat diakses diluar kegiatan kediklatan.

#### 1. Perkonsultansian

Layanan Peronsultansian memberikan solusi kepada *clien* berdasarkan *best practice* pengalamannya, mendiagnosa kebutuhan organisasi atau individu dan menawarkan solusinya berdasarkan keahlian khusus mereka untuk “memperbaiki” masalah, solusi yang sering mereka terapkan untuk klien lainnya.

#### 2. *Coaching*

Layanan *Coaching* merupakan layanan yang diberikan oleh seorang *coach* kepada *coachee* dalam rangka memfasilitasi *coachee* untuk mampu berpindah dari kondisi saat ini dengan kondisi yang diharapkan, didalam proses *coaching* terjadi proses membuka wawasan, perencanaan dan eksekusi melalui tindakan nyata yang dilakukan *coachee* sehingga tujuan yang diinginkan terwujud.

*Coach* menggunakan alat dan proses untuk membantu klien menghasilkan solusi mereka sendiri dan mendorong mereka bertanggung jawab untuk melakukan tindak lanjut. Definisi ini memperlihatkan pada kita bagaimana kata *coach* akhirnya diberikan pada seseorang yang berperan untuk membantu memperbaiki kehidupan atau

kinerja orang lain. Dapat kita analogikan, tugas dari *coach* adalah sebagai ‘kendaraan’ juga, kendaraan dalam kehidupan seseorang. *Coach* mengantar *coachee* (orang yang di-*coach*) dari tahap kehidupan yang sekarang ke tahap kehidupan yang diinginkan, melampaui rintangan yang menghambat kemajuannya hingga tercapai cita-citanya.

*Coach* dianalogikan sebagai suatu kendaraan yang berfungsi membawa penumpangnya dari suatu lokasi ke lokasi lain yang menjadi tujuannya. Definisi ini memperlihatkan pada kita bagaimana kata *coach* akhirnya diberikan pada seseorang yang berperan untuk membantu memperbaiki kehidupan atau kinerja orang lain. Dapat kita analogikan, tugas dari *coach* adalah sebagai ‘kendaraan’ juga, kendaraan dalam kehidupan seseorang. *Coach* mengantar *coachee* (orang yang di-*coach*) dari tahap kehidupan yang sekarang ke tahap kehidupan yang diinginkan, melampaui rintangan yang menghambat kemajuannya hingga tercapai cita-citanya.

#### 3. *Mentoring*

*Mentoring* melakukan transfer pengalaman kepada *mentee* biasanya dari senior ke junior, fokus pada bidang tertentu. Mentor adalah seorang ahli yang memberikan hal-hal bijak dan membimbing berdasarkan pengalaman sendiri. *Mentoring* dapat menasihati, konseling dan *Coaching*. Proses *coaching* tidak termasuk menasihati atau konseling, dan berfokus pada kemampuan individu atau kelompok dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka sendiri.

*Coaching* tidak fokus pada masa kanak-kanak atau pengalaman masa lalu yang mungkin menjadi dasar dari perasaan atau cara hidup seseorang. Sebaliknya mereka membantu kliennya untuk mendapatkan kejelasan tentang apa yang mereka inginkan dimasa depan, mengapa

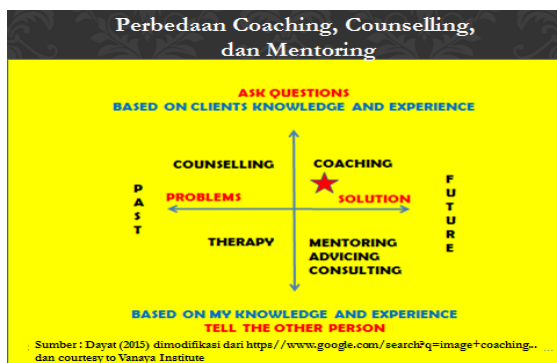
mereka menginginkannya, dan bagaimana mereka akan mencapainya. *Coaching* bukanlah:

1. Saran pakar/ahli
2. Perbaikan cepat
3. Manajemen bayangan
4. Pengganti manajemen yang baik

Proses *Coaching* yang baik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pilihan-pilihan untuk menentukan tindakan.
2. Membuka wawasan *Coachee* dalam menganalisis persoalan.
3. Membantu, menolong, mendorong dan memastikan kemampuan dan keyakinan diri *Coachee*.
4. *Coachee* tidak kembali ke isu yang sama.

Perbedaan *Coaching*, *Counselling* dan *Mentoring*



**Gambar 1.**Perbedaan *Coaching*, *Counselling* dan *Mentoring*

Peran *Coach* ada 4 (empat) adalah:

1. Sebagai Mentor
2. *Challenger*
3. *Facilitator*
4. *Supporter*

Mengapa *coaching* penting:

1. Karena persaingan global
2. Pertumbuhan ekonomi dan bisnis
3. Kesadaran terhadap peran *Human Capital*
4. Perubahan terjadi pada semua aspek kehidupan
5. Keterampilan baru dibutuhkan.

Kapan *Coaching* diberikan? ketika:

1. Mengembangkan potensi orang lain
2. Memfasilitasi perubahan perilaku
3. Menyelesaikan masalah yang membutuhkan eksplorasi
4. Mengidentifikasi peluang baru.

Untuk menjadi *Coach* yang baik, ada 5 langkah *coach* yang harus dikuasai menurut (wahyudi) sebagai berikut :

1. Membangun kepercayaan terhadap *Coachee*
2. Mendengarkan secara aktif
3. Mengklarifikasi untuk kejelasan pembicaraan
4. Mengajukan pertanyaan yang tepat
5. Memberikan umpan balik kepada *coachee*.

Jadi hakekat dari *coaching* menurut Whitmore *coaching* memfokuskan diri pada kemungkinan yang akan datang bukan pada kesalahan masa silam.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring* ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Nomor: 188.44/617/BKPSDMD.2021, tanggal 16 Juni 2021 tentang Pembentukan Tim Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring* di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021. Ada 3 (tiga) jenis layanan yang dapat diakses pada aplikasi Simdiklat.babelprov.go.id dengan mekanisme sebagai berikut:

1. Layanan Perkonsultansian,
2. Layanan *Coaching*,
3. Layanan *Mentoring*.

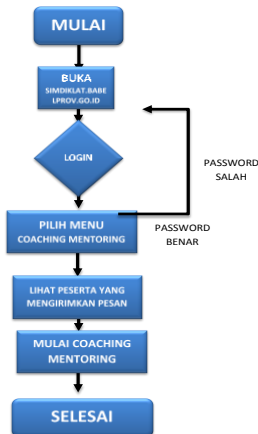
Tujuan: Melalui pemanfaatan Layanan Perkonsultansian *Coaching* dan *Mentoring* para ASN dan Organisasi diharapkan:

- a. Dapat menghasilkan pemikiran dan strategi-strategi baru dalam menghasilkan inovasi yang dibutuhkan saat ini.
- b. Dapat menstimulasi terciptanya sebuah

pengembangan diri, pembelajaran baru, kesadaran baru untuk membangun, memberikan kontribusi untuk instansinya

## Mekanisme dan Alur Layanan

ALUR WIDYAISWARA UNTUK COACHING MENTORING MELALUI SIMDIKLAT



**Gambar 2.** Mekanisme dan Alur Pelayanan

*Best Practise* melalui layanan aplikasi [simdiklat.babelprov.go.id](http://simdiklat.babelprov.go.id) yang telah dilaksanakan pada tanggal 8 Juni tahun 2021.



**Gambar 3.** Layanan Perkonsultansian

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Pembentukan layanan perkonsultansian *coaching* dan *mentoring* hasil dari kolaborasi rekan-rekan yang tergabung dalam Tim Efektif Pengembangan Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring*, didirikan sebagai bentuk layanan inovasi baru diluar kegiatan yang tersedia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat diakses melalui aplikasi [simdiklat.babelprov.go.id](http://simdiklat.babelprov.go.id), bertujuan sebagai mitra Aparatur Sipil Negara dan Organisasi Perangkat Daerah dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi dirinya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, semua rekan yang tergabung dalam Tim Efektif Pengembangan Layanan Perkonsultansian, *Coaching* dan *Mentoring*, rekan Widyaiswara, serta pihak lain yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Falag Arsendatama. 2018. *Profesional Coach Cerfication Program*, ACSTH, Coaching Indonesia.
- Laurencia Lina. 2018. *Materi Profesional Coach Cerfication Program*, ACSTH, Coaching Indonesia.
- Nurwahyudianti. 2015. *Materi Coaching dan Mentoring*. PKP2A LAN Makasar.
- Nirwati Yapardy. 2021. *Lets Grow with Internal Coaching*. Dandelion Publiher, Makasar.
- Nurhikmah. 2020. *Peran Widyaiswara Dalam Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Corporate University*, BPSDM Nusa Tenggara Barat.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN.
- Sugiono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Suprpti. 2020. *Teknik Perkonsultansian*

*Pelatihan Berjenjang Tingkat Tinggi.*

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2019  
tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014  
tentang Pemerintahan Daerah.

Utomo. 2017. *Inovasi Harga Mati*, PT  
Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wahyudi H. 2020. *Hubungan Personalisasi  
Melalui Coaching ,Mentoring dan  
Revolusi Mental dalam Corporate  
University*, BPSDM Jawa Timur.

Whitemore J. 2006. *Coaching for  
Performance*, Buana Ilmu Populer.  
Jakarta.

Wiranata. 2016. *Teknik Dasar Coaching*.  
PKP2A1, Lembaga Adminstrasi  
Negara Republik Indonesia. Jakarta.



# MEWUJUDKAN ASN PRIMADONA MELALUI “BANG KUPHIT” (PENGEMBANGAN KOMUNIKASI PENGENDALIAN HAMA PENYAKIT IKAN): SEBUAH INOVASI DIMASA COVID-19

## *Realizing ASN Primadona Through “BANG KUPHIT” (Fish Pest and Disease Management Communication Development): an Innovation during COVID-19 Pandemic*

**Muhammad Fachri**

Dinas Kelautan dan Perikanan, Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
e-mail: muhammadfachri.mf@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah melalui inovasi “Bang Kuphit” memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat perikanan pada masa pandemi Covid-19. Penelitian dilaksanakan pada bulan februari s.d. oktober 2021 di 7 (tujuh) kabupaten / kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan metode deskriptif analitik. Data dikumpulkan melalui observasi dengan *Walk through Survey Checklist Worksheet*, wawancara kepada pelaku pembudidaya, pengukuran *Customer Satisfaction Index (CSI)* dengan penyebaran kuisioner dan data sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Adapun hasil penelitian ini adalah pengembangan inovasi Bang Kuphit dianalisis melalui dimensi 5D yaitu *drum up, diagnose, design, deliver* dan *display* dan SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities* dan *Threat*). Adapun dengan adanya inovasi Bang Kuphit memberikan indeks kepuasan masyarakat terhadap ASN adalah 0,85 (85%) atau memuaskan. Dengan adanya inovasi ini, dapat memberikan kebermanfaatn kepada masyarakat melalui sikap, pengetahuan dan kemampuan sehingga mewujudkan ASN Primadona.

**Kata Kunci :** ASN Primadona, Bang Kuphit, Inovasi, Pandemi Covid-19,  
Pelayanan Prima

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is through “Bang Kuphit's” innovation to provide give easy service to fisheries community in Covid-19. The research was held on February s.d. October 2021 in 7 (seven) regencies/cities in the Province of the Bangka Belitung Islands with the analytical descriptive method. Data were collected through observations with Walk through Survey Checklist Worksheet, interviews with fish farmer, measurement of Customer Satisfaction Index (CSI) by distributing questionnaires and secondary data. Data analysis was done descriptively. The results of this study are that the development of Bang Kuphit's innovation has been analyzed through 5D dimensions, namely drum up, diagnosis, design, deliver and display and SWOT (Strength, Weakness, Opportunities and Threat). This innovation namely Bang Kuphit's give impact to community satisfaction index tocivil servant is 0.849 (84.9%) or satisfactory. With this innovation, it can provide benefits to the community through attitudes, knowledge and abilities so it will realize to be Primadona’s Civil Servant.*

**Keywords:** Primadona Civil Servant , Bang Kuphit, Covid-19 Pandemic, Excellent Service, Innovation.

## A. PENDAHULUAN

Sejak ditetapkan sebagai pandemi nasional, Covid-19 mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia. Masyarakat dituntut untuk menjalani pola kebiasaan baru untuk mencegah penyebaran Covid-19. Salah satu pengaruh dari dampak Covid-19 yaitu pada kegiatan perikanan yang dilakukan oleh masyarakat. Seperti yang kita ketahui, perikanan menjadi aspek penting dalam mendukung basis pertumbuhan ekonomi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Komoditas perikanan merupakan sektor strategis dilihat dari permintaan produk perikanan yang terus meningkat setiap tahun. Menurut Mardyani dan Yulianti (2020), salah satu basis ekonomi yang mendukung pembangunan dan pertumbuhan daerah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah dari sektor perikanan.

Beberapa fokus permasalahan dalam perikanan yaitu masih tingginya kasus kematian ikan dikarenakan penyakit ikan, residu obat-obat ikan terhadap kesehatan manusia dan komoditas perikanan yang ditolak negara tujuan dikarenakan kontaminasi Covid-19 baik komoditas perikanan maupun produk ikutannya, (KKP, 2021).

Adanya permasalahan tersebut, tentu akan merugikan bagi masyarakat perikanan. Hal ini menjadi tantangan bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) agar masyarakat perikanan tidak dirugikan. Seorang ASN khususnya yang membidangi perikanan diharapkan dapat membantu masyarakat dalam mencari solusi dan menjawab tantangan apalagi pada masa pandemi Covid-19 sehingga kegiatan perikanan dapat berkelanjutan.

Beberapa cara yang dapat dilakukan salah satunya dengan berinovasi mengembangkan komunikasi yang memudahkan bagi masyarakat. Adapun inovasi yang dikembangkan adalah Bang Kuphit, akronim Pengembangan

Komunikasi Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan.

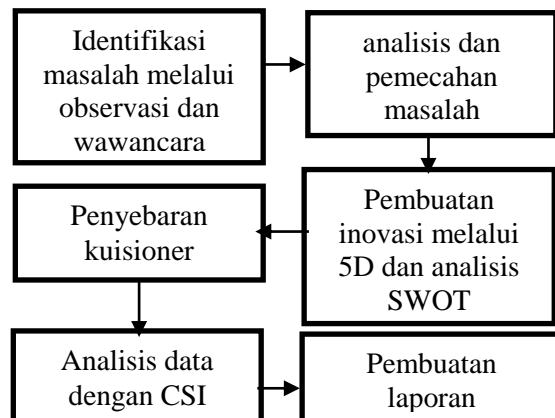
Inovasi ini memberikan kemudahan dalam hal pelayanan kepada masyarakat dalam hal konsultasi seputar perikanan dan penyakit ikan melalui telepon dan *scan barcode*. Dengan adanya inovasi ini, tidak ada lagi pemisah antara ASN dengan masyarakat terutama pada saat masa pandemi Covid-19 sehingga memudahkan pelayanan bagi masyarakat dalam hal pengendalian penyakit ikan.

Inovasi ini menjadi wujud nyata menjadi ASN Primadona (Pribadi Mantap, Dominan Dimana-mana) yang memiliki *ASK Attitude* (Sikap), *Skill* (Keterampilan) dan *Knowledge* (Pengetahuan) sehingga memberikan kontribusi kerja nyata bagi kemaslahatan masyarakat khususnya masyarakat perikanan.

Tujuan dari penelitian ini adalah adanya inovasi Bang Kuphit (Pengembangan Komunikasi Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan) dapat memberikan pelayanan prima dan bermanfaat bagi masyarakat perikanan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi instansi dengan adanya penyempurnaan data penyakit ikan. Hal ini merupakan kontribusi nyata dalam mewujudkan ASN Primadona.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Alur dan Sistematika Penelitian



**Gambar 1.** Alur dan Sistematika Penelitian

Sumber: Pengolahan hasil penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari-Oktober 2021. Penelitian dilakukan di 7 Kabupaten/Kota di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pemilihan lokasi penelitian secara *Purposive Sampling* yaitu pemilihan lokasi berdasarkan histori adanya penyakit ikan pada tahun sebelumnya dengan jumlah 30 (dua puluh) pembudidaya ikan. Menurut Sugiyono (2008) dalam Mukhsin *et al.*, (2017), teknik *Purposive Sampling* dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan mengetahui objek yang diteliti, dapat dianalisis data yang bersifat induktif dan memberikan gambaran yang sistematis, faktual dan akurat terhadap fakta-fakta terhadap hasil penelitian (Sugiyono, 2007 dalam Prasanti, 2018).

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data secara primer dilakukan dalam 2 (dua) tahap yaitu:

a. Dalam pembuatan inovasi Bang Kuphit diawali dengan identifikasi masalah melalui telaah peraturan, wawancara dan observasi lapangan dan kepada pelaku pembudidaya. Wawancara dilakukan secara mendalam agar diketahui keluhan, permasalahan, motif, kondisi masyarakat.

Observasi lapangan membutuhkan metode penunjang yaitu melalui *Walk-Through Survey* (WTS) dengan instrumen *Walk-Through Survey Checklist Worksheet*. Menurut Ilhamsyah *et al.* (2020), WTS merupakan metode pendukung observasi yang digunakan oleh peneliti melalui pengamatan langsung sehingga kebutuhan data dapat tercukupi. Adapun desain sebagai berikut;

**Tabel 1.**  
Desain WTS Checklist Worksheet

No.	Poin Pelaksanaan*	Ya	Tdk.	Ket
1.	Koordinasi dengan instansi terkait			
2.	Persiapan perlengkapan survey			
3.	Pengamatan dan pemeriksaan lapangan			
4.	Pengambilan sampel ikan dan air			
5.	Pembimbingan dan evaluasi			
Dst				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian  
\*disesuaikan dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No. 47 Tahun 2015.

b. Untuk mengetahui penilaian *stakeholder* terhadap inovasi Bang Kuphit, maka dilakukan penyebaran kuisioner. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pelayanan prima dan kepuasan masyarakat. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen *Customer Satisfaction Index* (CSI).

Pemilihan responden kuisioner pembudidaya ikan dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu berdasarkan histori adanya penyakit ikan pada tahun sebelumnya dengan jumlah total 30 (dua puluh) pembudidaya ikan. Adapun penentuan jumlah sampel mengikuti rumus Slovin (Umar, 2005 dalam Budhi dan Sumiari, 2017) yaitu;

$$n = N/1+(Ne^2)$$

n = sampel; N = populasi; e = galat yang ditolerir 10%.

Sehingga, besarnya sampel pembudidaya ikan yaitu;

$$n = 30/1+(30 \times 0,1^2)$$

$$n = 23 \text{ pembudidaya}$$

Adapun jumlah responden kuisioner adalah 40 responden dengan rincian 23 pembudidaya ikan, 7 perwakilan instansi dan 10 orang penyuluh perikanan.

Adapun dalam menentukan unsur kuisisioner yaitu kejelasan penyampaian informasi, penguasaan penggunaan inovasi, keramahan, penampilan, komunikasi ASN, kecepatan pelayanan, tanggap (penyelesaian masalah) dan kemudahan dalam penggunaan inovasi.

Dalam penilaian kriteria jawaban dilakukan dengan skala likert 1-5 yang mengacu pada Fitria dan Bintari (2018) yaitu dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

- Nilai 5 = Sangat Puas (SP)
- Nilai 4 = Puas (P)
- Nilai 3 = Cukup (C)
- Nilai 2 = Tidak Puas (TP)
- Nilai 1 = Sangat Tidak Puas (STP)

Untuk mengetahui nilai rerata terhadap kepuasan dan harapan setiap unsur kuisisioner diadaptasi melalui rumus Likert (Nazir, 2014 dalam Supriyatna dan Maria, 2017) yaitu;

Rerata kepuasan (RK / MSS) atau Rerata Harapan (RH / MIS) = Jumlah skor jawaban kuisisioner / total responden kuisisioner

Kriteria nilai rerata terhadap kepuasan dan harapan mengacu pada Kaplan dan Norton (2000) dalam Supriyatna dan Maria (2017) yang disajikan pada Tabel 2., sebagai berikut:

**Tabel 2.**

Kriteria Nilai Rerata Kepuasan dan Rerata Harapan Unsur Kuisisioner

Range Nilai	Kriteria
1,00-1,79	Tidak Puas (TP) / Tidak Terpenuhi (TT)
1,80-2,59	Kurang Puas (KP) / Kurang Terpenuhi (KT)
2,60-3,39	Cukup Puas (CP) / Cukup Terpenuhi (CT)
3,40-4,91	Puas (P) / Terpenuhi (T)
4,92-5,00	Sangat Puas (SP) / Sangat Terpenuhi (ST)

Sumber: Kaplan dan Norton (2000) dalam Supriyatna dan Maria (2017)

Setelah dilakukan pengolahan data kuisisioner dilakukan pengolahan data

menentukan nilai CSI yang mengacu Fitria dan Bintari (2018) sebagai berikut:

➤ Nilai Bobot Harapan Pelayanan merupakan formula untuk menghitung harapan dari suatu inovasi yaitu  $\Sigma yi = (\Sigma STPX1) + (\Sigma TPX2) + (\Sigma CX3) + (\Sigma PX4) + (\Sigma SPX5) \dots \dots \dots (1)$

➤ Nilai bobot kepuasan pelayanan merupakan formula untuk menghitung kepuasan pelayanan dari suatu inovasi yaitu  $\Sigma Xi = (\Sigma STPX1) + (\Sigma TPX2) + (\Sigma CX3) + (\Sigma PX4) + (\Sigma SPX5) \dots \dots \dots (2)$

➤ Mean Importance Score (MIS) merupakan formula untuk menghitung

rata-rata tingkat harapan responden setiap unsur.

$$MIS = \frac{Yi}{n} \dots \dots \dots (3)$$

➤ Mean Satisfaction Score (MSS) merupakan formula untuk menghitung rata-rata kepuasan setiap responden.

$$MSS = \frac{Xi}{n} \dots \dots \dots (4)$$

➤ Weight Factor (WF) merupakan formula untuk menentukan faktor pemberat dalam pelayanan dan kepuasan terhadap suatu inovasi.

$$WF = \frac{MISi}{\Sigma MIS} \dots \dots \dots (5)$$

➤ Weight Score (WS) merupakan rata-rata tingkat kepuasan pelayanan yang dirasakan responden.

$$WS = \frac{WFi}{MSSi} \times \dots \dots \dots (6)$$

➤ Customer Satisfaction Index (CSI)

$$CSI = \frac{\Sigma Ws}{HS} \dots \dots \dots (7)$$

Keterangan setiap formula:

- SP = Sangat Puas      P = Puas
- C = Cukup            TP = Tidak Puas
- STP = Sangat Tidak Puas
- Yi = Harapan unsur i      Xi = Kepuasan Unsur i
- n = Jumlah responden      Hs = Skala maksimum Likert (5)

Adapun kriteria nilai CSI mengacu pada Fitria dan Bintari (2018) yang disajikan

pada Tabel 3., sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
Kriteria Nilai *CSI*  
(*Customer Satisfaction Index*)

Nilai CSI	Kriteria CSI
0,86-1,00	Sangat Memuaskan
0,76-0,85	Memuaskan
0,66-0,75	Cukup Memuaskan
0,46-0,65	Kurang Memuaskan
0,00-0,45	Tidak Memuaskan

Sumber: *Fitria dan Bintari (2018)*

Adapun penelitian ini juga ditunjang dengan data sekunder melalui kepustakaan. Setelah dilakukan pengumpulan data baik data primer maupun sekunder selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif.

### C. KERANGKA TEORI



**Gambar 2.** Kerangka Berfikir

Sumber: *Pengolahan hasil penelitian*

Saat ini, negara Indonesia sedang mewujudkan era baru yaitu Indonesia Emas 2045. Selain itu, Negara Indonesia dihadapkan dengan adanya Revolusi Industri 4.0 sehingga untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya perubahan bagi seluruh masyarakat Indonesia khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). *Tagline* ASN Primadona (Pribadi Mantap, Dominan Dimana-mana) yang digaungkan menjadi suatu motivasi dalam hal peningkatan kompetensi bagi seorang ASN dalam menghadapi revolusi Industri 4.0 dan mewujudkan Indonesia Emas 2045. Selain harus memiliki sikap dengan penerapan nilai ANEKA (Akuntabilitas,

Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi) tapi harus juga dengan menekankan pada sikap *ASK Attitude* (Sikap), *Skill* (Keterampilan) dan *Knowledge* (Pengetahuan) dalam mengabdikan bagi negara dan bangsa serta tetap memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Adanya transformasi dalam hal pelayanan publik yang cepat, tidak berbelit-belit, efektif dan efisien dengan pemanfaatan teknologi, mendudukkan kembali posisi masyarakat sebagai pihak yang dilayani.

Pelayanan prima seorang ASN kepada masyarakat diperlukan terutama pada masa pandemi Covid-19. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan inovasi melalui sistem komunikasi yang membantu, cepat, efektif dan efisien. Menurut Ancok (2012) dalam Adani (2021), inovasi merupakan proses dalam mewujudkan pemikiran yang dapat menghasilkan suatu produk, jasa, proses bisnis dan cara baru. Adanya pengembangan inovasi memberikan ruang bagi masyarakat, memudahkan dan berguna sehingga dapat efektif dan efisien bagi masyarakat.

Menurut Basseng (2015) dalam Adani (2021), dalam berinovasi melalui lima tahap yaitu:

1. *Drum Up*: menggugah sikap berinovasi, dalam memberikan contoh, semangat sehingga menginspirasi sehingga menimbulkan berinovasi;
2. *Diagnose*: proses mendiagnosa kondisi terkini di lapangan, sehingga tercapai gagasan inovasi;
3. *Design*: tahapan dalam menghasilkan rencana aksi inovasi sehingga tepat sasaran;
4. *Deliver*: tahapan dalam menjalankan inovasi yang sudah dibuat dan terdapat bukti fisik inovasi yang sudah dibuat;
5. *Display*: tahapan dalam memperkenalkan, mensosialisasikan inovasi serta adanya masukan saran agar inovasi dapat dikembangkan lebih baik lagi.

Pemerintah secara rutin menggelar kompetisi inovasi sejak tahun 2014 bagi instansi pemerintah dan ASN dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Berdasar penelusuran *website* Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-umumkan-top-inovasi-pelayanan-publik-terpuji-tahun-2021>, diakses tanggal 09 Oktober 2021), terdapat 45 inovasi pelayanan publik terbaik. Hal ini menjadi tantangan kepada setiap ASN tidak hanya bekerja menjalankan pekerjaan rutin sehari-hari, namun harus memberikan inovasi nyata sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Menurut Kurniawan (2016), tujuan pelayanan publik didasarkan pada bagaimana "memuaskan" masyarakat. Hal ini dapat tercapai melalui 6 (enam) aspek sebagai berikut:

- a) Transparansi, pelayanan yang diberikan bersifat transparan dan terbuka.
- b) Akuntabilitas, pelayanan yang diberikan harus dipertanggung jawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Kondisional, pelayanan yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap efisiensi dan efektivitas.
- d) Partisipatif, pelayanan dengan peran aktif masyarakat sehingga dapat memperhatikan aspirasi dan kebutuhan serta harapan masyarakat.
- e) Kesamaan hak, pelayanan diberikan tanpa melihat status sosial seseorang dan tidak bersifat SARA (suku, agama, ras dan antar golongan).
- f) Keseimbangan hak dan kewajiban, pelayanan dengan mempertimbangkan keadilan terhadap pemberi dan penerima pelayanan publik.

Untuk mencapai pelayanan prima perlu dilakukan penilaian dari masyarakat terhadap inovasi yang telah kita buat. Adapun instrumen yang digunakan adalah *Customer Satisfaction Index* (CSI).

Adapun menurut Rangkuti (2006) dalam Fitria dan Bintari (2018), CSI dilakukan untuk mengetahui penilaian kepuasan pelanggan / masyarakat sehingga dapat dijadikan dasar dan acuan dalam menyusun strategi, sasaran dan target berikutnya. Adapun nilai CSI mulai dari 0,00 s.d. 1 (Tidak Puas s.d. Sangat Memuaskan).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan inovasi merupakan salah satu langkah kongkrit bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama pada masa pandemic Covid-19 sehingga dapat menjadikan seorang ASN Primadona (Pribadi Mantap, Dominan dimana-mana). Adapun dalam penelitian ini membahas mulai dari pengembangan inovasi dengan tahapan 5D, dianalisis menggunakan SWOT dan indeks penilaian *stakeholder* terhadap inovasi Bang Kuphit sehingga dapat diketahui nilai pelayanan prima.

### 1. Pengembangan Inovasi

Dalam mengembangkan inovasi Bang Kuphit mengadaptasi dan kemudian dilakukan modifikasi dalam Basseng (2015) dalam Adani (2021), dengan 5 (lima) tahapan yaitu:

#### a. *Drum Up* (Pengunggah Semangat)

Tahap ini dilakukan dengan mengidentifikasi poin-poin kegiatan yang dilakukan yang didasarkan pada Permenpan RB Nomor 22 Tahun 2010 dan Permen KP Nomor 47 Tahun 2015 dan di lapangan.

Kegiatan mengidentifikasi di lapangan dilakukan untuk mengatasi penyebaran penyakit ikan melalui identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penyakit ikan yang menyebabkan kematian massal sehingga merugikan masyarakat khususnya pembudidaya ikan;
2. Situasi pandemi Covid-19 yang menyebabkan kesulitan dalam hal kegiatan budidaya dan pemasaran

- produk perikanan;
3. Adanya anggapan masyarakat bahwa dengan berkoordinasi dengan ASN lambat dan tidak pernah terselesaikan;
  4. Adanya asumsi masyarakat yang cenderung berbelit-belit, berbayar, tidak efektif dan efisien;
  5. Komunikasi pelaku pembudidaya ikan yang kesulitan berkonsultasi dan melaporkan kejadian penyakit ikan.



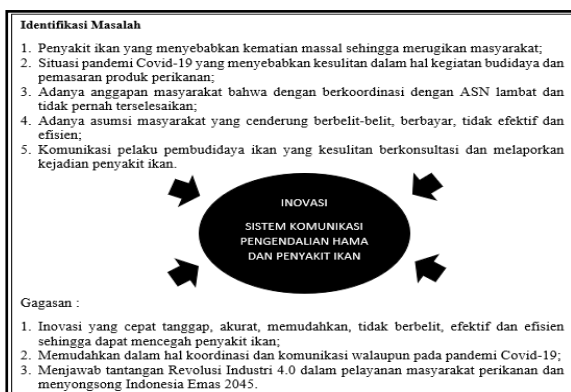
**Gambar 3.**

Proses mengidentifikasi masalah  
*Sumber: Dokumentasi Penelitian*

Adanya identifikasi permasalahan menjadi motivasi bagi peneliti untuk mengembangkan inovasi. Menurut Utomo (2016), identifikasi masalah menjadi sangat penting dalam penentuan inovasi yang akan dibuat.

**b. Diagnose (Diagnosis Inovasi)**

Dalam mendiagnosis identifikasi permasalahan, dilakukan dengan teknik *Problem + Template* (Utomo, 2016) yang dijabarkan pada Gambar 3. Sebagai berikut:



**Gambar 4. Proses Diagnosis**

*Sumber: Pengolahan Data Primer*

Hasil diagnosis dengan mengembangkan inovasi cepat tanggap,

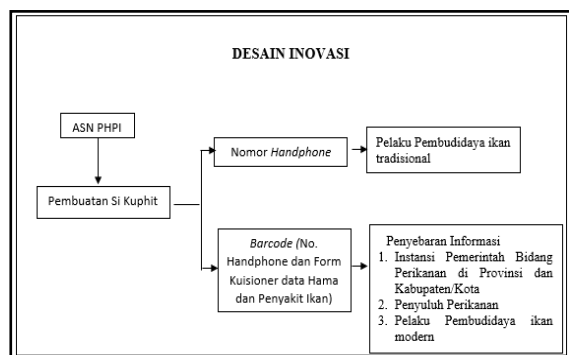
akurat, memudahkan, tidak berbelit, efektif dan efisien sehingga dapat mencegah penyakit ikan walaupun pada pandemi Covid-19.

Selain itu, menurut Suropto *et al.* (2015) dalam Khoiri (2016), tahapan diagnosis digunakan sebagai bentuk fasilitasi untuk mengembangkan inovasi yang didasarkan pada *problem based* dan *non-problem based* sehingga hasil inovasi dapat menciptakan efektivitas dan efisien.

**c. Design (Desain Inovasi)**

Adapun desain inovasi yang dilakukan adalah membuat sistem komunikasi yang memudahkan bagi pembudidaya ikan, penyuluh dan instansi pemerintahan terkait dalam berkonsultasi, menanyakan informasi dan permasalahan serta kendala yang dihadapi di lapangan. Pengembangan komunikasi yang dibuat adalah Bang Kuphit (Pengembangan Komunikasi Pengendalian Hama dan Penyakit Ikan).

Inovasi Bang Kuphit yang diterapkan pada pembudidaya ikan tradisional melalui pemberian nomor *handphone* dan instansi serta penyuluh perikanan dilakukan dengan penambahan *scan barcode*. Menurut Suhaeni (2018), pembuatan inovasi pelayanan dan strategi penerapan inovasi harus target sasaran. Hal ini agar inovasi yang akan diterapkan dapat langsung digunakan oleh target.



**Gambar 5. Desain Inovasi**

*Sumber: Pengolahan Data Primer*

Selain itu, dengan inovasi memudahkan dalam penginputan data awal sehingga dapat dianalisis dengan tepat dan cepat.

#### d. Deliver (Penyampaian Inovasi)

Inovasi Bang Kuphit dikenalkan dan diinseminasi melalui media sosial Dinas Kelautan dan Perikanan, pesan instan kepada instansi terkait dan penyuluh perikanan dan sosialisasi secara langsung kepada pembudidaya ikan pada saat terjun ke lapangan. Penyampaian inovasi dilakukan secara mudah agar dapat diterima. Peningkatan dan evaluasi inovasi Bang Kuphit dilakukan jika tidak sesuai dan adanya perubahan pada saat di lapangan.



**Gambar 6.** Proses *Delivery* Bang Kuphit melalui media sosial *Instagram*, (b) sosialisasi langsung dengan *stake holder*  
*Sumber: Dokumentasi Penelitian*

Hal ini ditunjang oleh Suropto *et al.* (2015) dalam Khoiri (2016), penyampaian informasi inovasi disesuaikan dengan karakter dari setiap individu yang disampaikan sehingga dapat diterima.

#### e. Display (Menampilkan Inovasi)

Dalam menampilkan inovasi melalui kegiatan sosialisasi dan pertemuan ilmiah baik dalam pertemuan langsung ataupun secara online kepada pelaku pembudidaya ikan, penyuluh perikanan dan instansi terkait.

Menurut Suropto *et al.* (2015) dalam Khoiri (2016), tahapan menampilkan atau *display* merupakan tanggung jawab dan memberikan informasi kepada publik terhadap inovasi yang dibuat.

## 2. Analisa SWOT

Dalam pengembangan inovasi Bang Kuphit diperlukan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities* dan *Threat*). Menurut Fatimah *et al.* (2020),

dalam inovasi harus dilakukan analisis SWOT agar terjadi keberlanjutan. Selain itu, menurut Adnyani dan Elvina (2021), analisis SWOT dilakukan untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan sehingga dapat dijadikan sebagai rekomendasi dan masukan dalam peningkatan kualitas inovasi. Adapun analisis SWOT Inovasi Bang Kuphit dapat dijabarkan sebagai berikut.

#### a. *Strength* (Kekuatan)

- Inovasi terbaru dalam mendapatkan data penyakit ikan.
- Inklusi teknologi kepada pembudidaya ikan.
- Data yang dientry dapat tersimpan secara elektronik sehingga memudahkan pelacakan.
- Notifikasi entry data melalui *barcode* dapat langsung diketahui karena memanfaatkan sistem notifikasi gmail.
- Pemberian solusi pencegahan dapat lebih cepat kepada pelaku pembudidaya ikan.
- Pengembangan inovasi Bang Kuphit menjadi pendukung dalam revolusi industri 4.0.

#### b. *Weakness* (Kelemahan)

- Akses *barcode* dilakukan pada kondisi internet yang memadai;
- Akses *barcode* hanya bisa dilakukan pada sistem operasional *android / Apple OS*.

#### c. *Opportunities* (Peluang)

- Pembudidaya ikan mulai mengenal teknologi semakin memanfaatkan teknologi dengan mudah dan cepat;
- Penyebaran informasi semakin cepat, mudah, efektif dan efisien;
- Adanya pengembangan selanjutnya menjadi aplikasi Bang Kuphit yang bisa didownload sehingga tanpa adanya internet dapat diakses.

#### d. *Threat* (Ancaman)

- Adanya kesulitan dalam mengakses internet sehingga akhirnya enggan menggunakan scan *barcode*;
- Adanya anggapan bahwa setiap daerah

- tidak ditunjang oleh akses internet yang memadai.

### 3. Penilaian *Stakeholder* terhadap Inovasi Bang Kuphit

Untuk mengetahui efektivitas inovasi Bang Kuphit dalam memberikan pelayanan prima bagi *stakeholder* dilakukan melalui analisis indeks kepuasan dan indeks harapan dari setiap unsur / atribut kuisisioner sehingga dapat diketahui indeks kepuasan secara menyeluruh melalui *Customer Satisfaction Index* (CSI).

Pada kolom atribut/unsur sudah diadaptasi dan dimodifikasi dari penelitian Parasuraman *et al.*, (1998) dalam Budhi dan Sumiarti (2017) sesuai dengan aspek kualitas pelayanan seperti *Reliability* (keandalan) pada atribut / unsur nomor 8, *Responsiveness* (daya tangkap) pada atribut / unsur nomor 6, *Assurance* (jaminan) pada atribut / unsur nomor 1,2,3,4,5 dan *Empathy* (empati) pada atribut / unsur nomor 7.

Adapun rerata harapan (MIS) (Tabel 4.) tertinggi terdapat pada unsur / atribut yaitu penampilan ASN dengan angka 4,45 (harapan terpenuhi). Hal ini dikarenakan dengan penampilan rapi dan sopan ketika memberikan sosialisasi kepada *stakeholder* berdampak pada kepercayaan terhadap inovasi bang kuphit. Nilai MIS terendah pada atribut kejelasan penyampaian informasi dengan angka 4,10 (harapan terpenuhi). Hal ini dapat disebabkan adanya penyampaian yang kurang jelas sehingga dapat menyebabkan *miscommunication* pada *stakeholder*. Diperlukan latihan *public speaking* dengan bahasa yang mudah dipahami.

Adapun rerata kepuasan (MSS) (Tabel 4.) tertinggi terdapat pada unsur / atribut kecepatan pelayanan dengan angka 4,40 (Puas). Adanya kecepatan pelayanan bagi *stakeholder* tentu akan meningkatkan rasa kepuasan dalam pelayanan sehingga inovasi Bang Kuphit dapat diaplikasikan.

Nilai MSS terendah pada atribut penguasaan penggunaan inovasi dengan angka 4,15 (harapan terpenuhi). Hal ini dikarenakan rendahnya penguasaan *stakeholder* terhadap Inovasi Bang Kuphit menyebabkan rendahnya kepuasan. Hal ini sejalan dengan peningkatan kejelasan penyampaian inovasi agar kepuasan terhadap inovasi Bang Kuphit dapat meningkat.

Secara keseluruhan, rerata harapan dan rerata kepuasan memberikan angka 4,30 (T = Harapan Terpenuhi) dan 4,25 (P = Puas) (Tabel 4.). Menurut Budhi dan Sumiarti (2017), adanya harapan yang terpenuhi dan kepuasan memberikan dampak adanya membentuk hubungan yang harmonis, dapat meningkatkan rekomendasi dari mulut ke mulut sehingga inovasi dapat digunakan dan peningkatan reputasi.

Dapat dilihat pada Tabel 5., pada atribut / unsur nilai *Weight Score* tertinggi pada penampilan dan komunikasi ASN dengan nilai 0,550 dan terendah pada atribut / unsur penguasaan penggunaan inovasi dan kejelasan penyampaian informasi. Hal ini dikarenakan penampilan yang rapi dan sopan dan komunikasi ASN yang baik tentu dapat diterima oleh seluruh kalangan *stakeholder* namun *stakeholder* kesulitan dalam penerapan inovasi karena informasi yang masih belum dapat dipahami secara menyeluruh.

Namun, interpretasi secara keseluruhan hasil perhitungan *Customer Satisfaction Index* (CSI) (Tabel 5.) inovasi Bang Kuphit kategori memuaskan (0,85). Hal ini berarti adanya inovasi Bang Kuphit dapat memudahkan dalam konsultasi terhadap penyakit ikan sehingga dapat memenuhi harapan dan kepuasan dari *stakeholder*. Adanya pemenuhan harapan dan kepuasan akan memberikan keberlanjutan penggunaan inovasi Bang Kuphit. Hal ini pada akhirnya, melalui inovasi Bang Kuphit dapat mewujudkan ASN Primadona dan meningkatkan

pelayanan prima terhadap masyarakat pada masa pandemi Covid-19. Menurut Budhi dan Sumiarti (2017), nilai (CSI) memuaskan berarti hubungan *feedback*

yang baik, menularkan penggunaan kepada masyarakat yang lain, dapat menjadi rekomendasi dari mulut ke mulut, menimbulkan citra yang baik.

**Tabel 4.**

Analisis Rerata Indeks Harapan dan Kepuasan terhadap Inovasi Bang Kuphit

No.	Atribut / Unsur	Harapan (Yi)					$\Sigma Y_i$	RH / MIS	Kepuasan (Xi)					$\Sigma X_i$	RK / MSS
		S P	P	C	T P	S T P			S P	P	C	T P	S T P		
1.	Penguasaan Penggunaan Inovasi	14	22	2	1	1	167	4,18 (T)	13	23	2	1	1	166	4,15 (P)
2.	Kejelasan Penyampaian Informasi	15	18	4	2	1	164	4,10 (T)	17	18	3	1	1	169	4,23 (P)
3.	Keramahan ASN	16	23	1	0	0	175	4,38 (T)	15	20	3	1	1	167	4,18 (P)
4.	Penampilan ASN	19	20	1	0	0	178	4,45 (T)	17	19	2	1	1	170	4,25 (P)
5.	Komunikasi ASN	16	24	0	0	0	176	4,40 (T)	13	26	1	0	0	172	4,30 (P)
6.	Kecepatan Pelayanan	17	20	1	1	1	171	4,28 (T)	18	20	2	0	0	176	4,40 (P)
7.	Tanggap (Penyelesaian Masalah)	16	21	1	1	1	170	4,25 (T)	16	20	1	2	1	168	4,20 (P)
8.	Kemudahan Penggunaan Inovasi	16	22	2	0	0	174	4,35 (T)	17	18	4	1	0	171	4,28 (P)
Total								4,30 (T)							4,25 (P)

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

**Tabel 5.**

Analisis Indeks Kepuasan menggunakan CSI

No.	Atribut / Unsur	$\Sigma Y_i$	$\Sigma X_i$	MIS	MSS	WF	Wsi	CSI
1.	Penguasaan Penggunaan Inovasi	167	166	4,175	4,150	0,121	0,504	0,85 (Memuaskan)
2.	Kejelasan Penyampaian Informasi	164	169	4,100	4,225	0,119	0,504	
3.	Keramahan ASN	175	167	4,375	4,175	0,127	0,531	
4.	Penampilan ASN	178	170	4,450	4,250	0,129	0,550	
5.	Komunikasi ASN	176	172	4,400	4,300	0,128	0,550	
6.	Kecepatan Pelayanan	171	176	4,275	4,400	0,124	0,547	
7.	Tanggap (Penyelesaian Masalah)	170	168	4,250	4,200	0,124	0,519	
8.	Kemudahan Penggunaan Inovasi	174	171	4,350	4,275	0,127	0,541	
Total				34,38		4,25		

Sumber: Hasil pengolahan data penelitia

## E. PENUTUP

Pengembangan inovasi Bang Kuphit dilakukan melalui tahapan 5D pada masa pandemi Covid-19 guna memudahkan dalam hal konsultasi penyakit ikan bagi *stakeholder*. Analisis SWOT inovasi Bang Kuphit dilakukan agar dapat berlanjut. Selain itu, diperlukan penilaian inovasi dari *stakeholder* guna mengetahui efektivitas inovasi Bang Kuphit. Berdasarkan hasil kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan *Customer Satisfaction Index* (CSI) diperoleh angka 0,85 atau 85% kategori memuaskan. Sehingga melalui inovasi Bang Kuphit, ASN dapat memberikan pelayanan prima di masa pandemic Covid-19 sehingga dapat mewujudkan ASN Primadona.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adani, Y.M. 2021. Pelajaran Inovasi dari Kabupaten Bangka. *Jurnal Andragogi*, 9 (1), 1-14.
- Adnyani, N.W.S., & Elvina V.K. 2021. Analisis SWOT Pembelajaran Daring Mahasiswa Kebidanan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kependidikan : Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 7 (20), 437-445.
- Budhi, I.G.K.T.P & Sumiarti, N.K. 2017. Pengukuran Customer Satisfaction Index terhadap Pelayanan di Century Gym. *Jurnal Ilmiah SISFOTENIKA*, 7 (1), 25-37.
- Fatimah F., Tyas W.M., Widyabakti M.A & Ma'rifah N. 2020. Manajemen Inovasi Bernafaskan Islam melalui Analisis SWOT pada UMKM Kuliner. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6 (1), 57-64.
- Fitria & Bintari,E.D. 2018. Analisis Tingkat Kepuasan Pendaftar terhadap Kualitas Pelayanan Petugas Pendaftaran Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Customer Satisfaction Index. *Prosiding SNATIF ke-5 Tahun 2018*, 495-500.
- Ilmansyah, Y., Mahbubah, N.A., dan Widyaningrum, D. 2020. Penerapan Job Safety Analysis sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja dan Perbaikan Keselamatan Kerja di PT. Shell Indonesia. *Profisiensi*, 8 (1) : 15-22.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerian-panrb-umumkan-top-inovasi-pelayanan-publik-terpuji-tahun-2021>)
- Khoiri, A.M. 2016. Innovation of Local Government in Creating Conducive Investment Climate (Study in Lamongan Regency). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 2 (3), 115-122.
- Kurniawan. 2016. Inovasi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah. *Fiat Justisia*, 10 (3), 569-586.
- Mardyani, Y & Yulianti, A. 2020. Analisis Pengaruh Sub Sektor Perikanan terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Equity :Jurnal Ekonomi*, 8 (01)), 41-50. doi :10.33019/equity.v%i%i.47.
- Mukhsin R., Mappigau P., Tenriawaru AN. 2017. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Daya Tahan Hidup Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kelompok Pengolahan Hasil Perikanan di Kota Makassar. *Jurnal Analisis*. 6 (2). 188-193.
- Nurdiani, N. 2014. Teknik Sampling *Snowball* dalam Penelitian Lapangan. *Comtech*, 5 (2) : 1110 – 1118.
- Prasanti, D. 2018. Penggunaan Media Komunikasi bagi Remaja Perempuan dalam Pencarian Informasi Kesehatan. *Jurnal Lontar*, 6 (1), 13-21.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengendali Hama dan Penyakit Ikan dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No.47/PERMEN-KP/2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengendali Hama dan Penyakit Ikan dan Angka Kreditnya.

Suhaeni, T. 2018. Pengaruh Strategi Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing di Industri Kreatif (Studi Kasus UMKM Bidang Kerajinan Tangan di Kota Bandung). *Jurnal Riiset Bisnis dan Investasi*, 4 (1), 57 -74.

Utamo, T.W.W. 2016. *Mendorong Inovasi dengan Teknik 5D, Drum-Up, Diagnose, Design, Deliver, Display*. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Walker, R.M.,& Damanpour, F. 2008. Innovation type and organizational performance: An empirical exploration. In *Managing improvement in public service delivery: Progress and prospects*, eds. C. Donaldson, J. Hartley, C. Skelcher, and M. Wallace. Cambridge: Cambridge Univ. Press.



**INOVASI PELAYANAN PUBLIK  
“BIKCANTEK” (BINA KELUARGA CALON PENGANTEN OKE)  
PUSKESMAS SIMPANG TERITIP DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN BANGKA BARAT**

**Innovation of Public Service  
“BIKCANTEK” (Bina Keluarga Calon Penganten Oke)  
Center of Public Health of Simpang Teritip  
Health Department of Barat Bangka Regency**

**Imam Rosadi<sup>1</sup>, Espana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung,

<sup>2</sup>Puskesmas SimpangTeritip Bangka Barat

e-mail: rosadiku22@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi terhadap inovasi pelayanan publik BIKCANTEK (bina keluarga calon penganten oke) yang dilakukan oleh Puskesmas Simpang Teritip Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat. Metodologi penelitian yang dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif, dimana terdapat 5 variabel yang diteliti yakni: (1) Tujuan inovasi; (2) Kebaruan, keunikan, dan keaslian; (3) Sumberdaya dan keberlanjutan; (4) Dampak inovasi; dan (5) Keterlibatan pemangku kepentingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kebaruan/Keunikan yakni mencapai skor 87, diikuti oleh dampak inovasi sebesar 92, sumber daya dan keberlanjutan sebesar 91, keterlibatan pemangku kepentingan sebesar 91 dan tujuan inovasi sebesar 90. Dari hasil wawancara dan analisis dokumen diperoleh hasil bahwa setelah dilaksanakan BIKCANTEK terjadi penurunan angka kematian ibu, neonatus maupun bayi. AKI di tahun 2015 ada 2 kasus, ditahun 2016 tidak ada kasus, tahun 2017 tidak ada kasus, tahun 2018 ada 3 kasus, tahun 2019 ada 2 kasus, dan ditahun 2020 tidak ada kasus. Begitu juga dengan angka kejadian BBLR dan angka kejadian stunting di Puskesmas Simpang Teritip yang paling tampak adalah angka rujukan dalam kehamilan dan persalinan usia kurang dari 20 tahun sangat berkurang, ditahun 2017 ada 8 kasus, 2018 ada 19 kasus, tahun 2019 ada 17 kasus, dan tahun 2020 ada 0 kasus.

**Kata kunci:** Inovasi, BIKCANTEK, Puskesmas, Calon Pengantin.

**ABSTRACT**

*This study aims to provide an overview or description of the innovation of the BIKCANTEK public service (families of prospective brides) carried out by the SimpangTeritip Health Center, the Health Office of West Bangka Regency. The research methodology used is descriptive qualitative method, where there are 5 variables studied, namely: (1) the purpose of innovation; (2) Novelty, uniqueness, and originality; (3) Resources and sustainability; (4) The impact of innovation; and (5) Stakeholder engagement. The results showed that the variable novelty/uniqueness reached a score of 87, followed by the impact of innovation at 92, resources and sustainability at 91, stakeholder involvement at 91 and the goal of innovation at 90. From the results of interviews and document analysis, it was found that after BIKCANTEK was implemented reduce maternal, neonatal and infant mortality. AKI in 2015 there were 2 cases, in 2016 there were no cases, in 2017 there were no cases, in 2018 there were 3 cases, in 2019 there were 2 cases, and in 2020 there were no cases. Likewise with the incidence of LBW and the incidence of stunting at the SimpangTeritip Health Center, the most visible is the referral rate in pregnancy and childbirth aged less than 20 years is greatly reduced, in 2017 there were 8 cases, 2018 there were 19 cases, in 2019 there were 17 cases, and in 2020 there were 0 cases.*

**Keywords:** Innovation, BIKCANTEK, Center of Public Health, Bride Candidate.

## A. PENDAHULUAN

Tingginya angka kejadian komplikasi ibu hamil, bersalin, dan nifas di Puskesmas Simpang Teritip serta angka kejadian komplikasi pada Neonatus yang dirujuk ke Rumah Sakit hampir selalu meningkat setiap tahunnya, sebagaimana tabel berikut:

**TABEL 1: PROSENTASE KASUS KOMPLIKASI PADA IBU HAMIL, BERSALIN DAN NIFAS**

NO	TAHUN	PROSENTASE
1	2016	21.51
2	2017	21.69
3	2018	19.9
4	2019	23.4
5	2020	16.58

*Sumber: Puskesmas Simpang Teritip, 2020*

Dari table diatas bahwa angka komplikasi pada ibu hamil, bersalin dan nifas pada tahun 2016 sebesar 21,51%, tahun 2017 sebesar 21,69%, tahun 2018 sebesar 19,9%, tahun 2019 sebesar 23,4%, tahun 2020 sebesar 16,58%. Sedangkan kasus komplikasi Neonatus di tahun 2015 sebanyak 14,97%, tahun 2016 sebanyak 12,66%, tahun 2017 sebanyak 21,76%, tahun 2018 sebanyak 25,42%, tahun 2019 sebanyak 26,13%, dan tahun 2020 sebanyak 12,66% sebagaimana ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

**TABEL 2: PROSENTASE KASUS KOMPLIKASI NEONATUS**

NO	TAHUN	PROSENTASE
1	2015	14.97
2	2016	12.66
3	2017	21.76
4	2018	25.42
5	2019	26.13
5	2020	12.66

*Sumber: Puskesmas Simpang Teritip, 2020*

Dari angka kejadian tersebut kejadian resiko terbanyak disebabkan oleh faktor resiko primigeavida usia kurang dari 20 tahun. Hal ini dilatarbelakangi faktor ekonomi, tingkat pendidikan dan sosial

masyarakat Kecamatan Simpang Teritip yang menikahkan anak di usia dini yaitu pada usia sekolah kurang dari 17 tahun (usia 12,14,15 dan 16 tahun) serta usia antara 17 tahun s/d 19 tahun. Untuk membantu meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak, perlu upaya preventif yaitu mempersiapkan calon ibu yang sehat, siap untuk hamil dan melahirkan di usia yang matang (reproduksi sehat yaitu 20 tahun s/d 35 tahun) serta cukup pengetahuan tentang kesehatan reproduksi dan anak, dengan memberikan layanan terpadu KIE dan pemeriksaan kesehatan kepada pasangan yang akan menikah.

BIKCANTEK merupakan upaya preventif yang efektif untuk mempersiapkan calon ibu yang sehat, siap untuk hamil dan melahirkan di usia reproduksi sehat serta cukup pengetahuan tentang kesehatan reproduksi dan anak, dengan memberikan layanan terpadu KIE dan pemeriksaan kesehatan kepada pasangan yang akan menikah. Inovasi ini selaras dengan kategori kesehatan karena merupakan salah satu upaya meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak dengan menekan kejadian resiko terbanyak komplikasi pada ibu hamil, bersalin dan nifas yang disebabkan oleh faktor resiko primigeavida usia kurang dari 20 tahun, serta mengurangi angka kasus komplikasi neonatus.

Inovasi ini memberikan bekal pengetahuan bagi calon ibu agar mengetahui kesehatan reproduksi, siap untuk hamil dan melahirkan, dan mempersiapkan diri menjadi calon ibu yang sehat. Inovasi terbukti mampu mengurangi kejadian komplikasi ibu hamil, bersalin, dan nifas di Puskesmas Simpang Teritip serta angka kejadian komplikasi pada Neonatus yang dirujuk ke Rumah Sakit yang terlihat dari menurunnya AKI, AKB, BBLR, Stunting, dan Angka rujukan dalam kehamilan dan persalinan usia kurang dari 20 tahun di Puskesmas Simpang Teritip. AKI di tahun 2015 ada 2 kasus, di tahun

2016 tidak ada kasus, tahun 2017 tidak ada kasus, tahun 2018 ada 3 kasus, tahun 2019 ada 2 kasus, dan di tahun 2020 tidak ada kasus. AKB di tahun 2017 ada 4 kasus, di tahun 2018 ada 6 kasus, tahun 2019 ada 5 kasus, tahun 2020 ada 3 kasus. Angka kejadian BBLR di tahun 2018 23 kasus, tahun 2019 22 kasus, tahun 2020 21 kasus sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut:

**TABEL 3:JUMLAH RUJUKAN PERSALINAN USIA KURANG 20 TAHUN**

NO	TAHUN	JUMLAH KASUS
1	2015	2
2	2016	NIHIL
3	2017	NIHIL
4	2018	3
5	2019	2
5	2020	NIHIL

Sumber: Puskesmas Simpang Teritip, 2020

Angka kejadian stunting di tahun 2018 sebesar 46%, tahun 2019 29,77%, tahun 2020 a22,17%. Angka rujukan dalam kehamilan dan persalinan usia kurang dari 20 tahun sangat berkurang, di tahun 2017 ada 8 kasus, 2018 ada 19 kasus, tahun 2019 ada 17 kasus, dan tahun 2020 (data Kemenkes RI MPDN dan EPPGBM).

## B. METODE PENELITIAN

### Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah inovasi pelayanan publik BIKCANTEK (bina keluarga calon penganten oke) yang dilakukan oleh Puskesmas Simpang Teritip Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat. Penelitian dilakukan di Puskesmas Simpang Teritip Kabupaten Bangka Barat.

Mengingat hanya 15 orang yang diteliti meliputi para *stakeholder* dan masyarakat yakni: pegawai Dinas Kesehatan, inovator, kepala desa, camat, petugas kepolisian, petugas KUA, pegawai Kemenag, pegawai puskesmas, kepala puskesmas, dan masyarakat penerima

layanan. Peneliti mengutip pandangan Arikunto (2009) karena jumlahnya kurang dari 100 orang.

Oleh karena itu, penelitian ini merupakan *population research*. Dimana populasi yang ada digunakan sebagai contoh penelitian.

### Metode pengumpulan (kolekting) Data

Metode kolekting data dalam penelitian bisa dihasilkan melalui beberapa cara, diantaranya:

#### 1. Metode Angket

Menurut Sugiyono (2009: 135) telah menyebutkan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Sedangkan menurut Arikunto (2009: 140) menyebutkan bahwa, “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui”.

#### 2. Metode Dokumentasi

Suharsimi Arikunto (2009: 135) telah menyebutkan bahwa, “Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa benda-benda tertulis, misalnya buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen. metode ini digunakan untuk mencari data dalam gambaran umum perusahaan, termasuk rekaman sejarah, Institusi, personalia, fakultas, sekolah, struktur organisasi.

#### 3. Metode Wawancara

Metode Wawancara Wawancara mengacu pada tindakan memperoleh informasi secara langsung dengan menyampaikan informasi kepada orang yang diwawancarai. Wawancara merupakan salah satu bentuk komunikasi lisan, mirip dengan dialog,

dengan tujuan untuk memperoleh informasi (Margono, 2001: 161).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah langkah yang mesti dilakukan untuk memperoleh kesimpulan yang didasarkan pada data (*evidence based*). Metode analisis data perlu memperhatikan tipe data atau skala pengukuran yang ada. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu teknik untuk menggambarkan suatu variabel secara padat dan komprehensif dari data yang diperoleh. Hal ini biasanya dapat dilakukan dengan cara membuat sebuah tabel. Sejumlah besar variabel dapat dikelompokkan bersama untuk membuatnya mudah dipahami dan menarik kesimpulan.

### Teknik Analisis Data

Teknik untuk analisa data pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, terdapat 5 variabel yang diteliti yakni: (1) Tujuan inovasi; (2) Kebaruan, keunikan, dan keaslian; (3) Sumberdaya dan keberlanjutan; (4) Dampak inovasi; dan (5) Keterlibatan pemangku kepentingan.

## C. KERANGKA TEORI

Kecenderungan untuk menikah merupakan fitrah yang dimiliki setiap manusia. Menikah merupakan naluri dan kebutuhan yang telah Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* bekalkan kepada hamba-Nya. Ditinjau dari aspek biologis seseorang membutuhkan lawan jenisnya. Ditinjau dari aspek sosial seseorang tidak dapat hidup sendiri, ia membutuhkan orang lain. Dengan demikian maka manusia membutuhkan keluarga, untuk membentuk keluarga maka ia harus menikah, karena dari keluarga tersebut ia akan hidup bermasyarakat, karena keluarga adalah bagian kecil dari masyarakat itu sendiri.

Pernikahan merupakan pintu kehidupan rumah tangga yang memiliki

manfaat luar biasa bagi siapa saja yang menempuhnya. Adapun manfaat yang didapatkan dari adanya pernikahan adalah sebagai berikut:

1. Pernikahan merupakan jalan untuk menyalurkan kebutuhan biologis antara laki-laki dan perempuan secara bersih, sehat, dan halal,
2. Pernikahan merupakan tameng bagi seseorang dalam menahan diri dari perbuatan maksiat,
3. Pernikahan adalah jalan untuk memperoleh keturunan,
4. Pernikahan dapat membantu suami dan istri memenuhi kebutuhan hidup setiap hari, dan
5. Pernikahan merupakan sebuah bentuk ibadah yang sangat lama sehingga dengan menikah mampu meningkatkan kedekatan kepada Allah *Subhanahu wata'ala*.

Menurut George F. Kneller sebagaimana yang dikutip oleh Helmawati (2014) dalam bukunya yang berjudul "*Pendidikan Keluarga; Teoritis dan Praktis*" memberikan penjelasan mengenai pendidikan dalam arti secara luas dan secara sempit. Pendidikan dalam arti luas dijelaskan sebagai suatu tindakan dan pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi perkembangan kemampuan jiwa, fisik serta wataknya. Adapun pendidikan dalam arti sempit menurut George ialah sebuah proses mengubah (mentransformasi) pengetahuan, nilai, serta keterampilan dari suatu generasi ke generasi setelahnya yang diwariskan oleh masyarakat melalui lembaga pendidikan baik formal maupun non formal seperti sekolah, perguruan tinggi dan sebagainya.

Pra nikah tersusun dari dua kata yaitu "pra" dan "nikah", kata "pra" sebagaimana yang tercantum didalam "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*" ialah sebuah awalan yang memiliki makna "sebelum". Sedangkan kata "nikah" diartikan didalam "*Kamus Besar Bahasa*

*Indonesia*” ialah sebagai sebuah ikatan atau perjanjian (akad) perkawinan antara seorang laki-laki dan seorang perempuan yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum negara dan agama.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pendidikan pra nikah merupakan sebuah proses atau upaya untuk memberikan perubahan atau transformasi pengetahuan, nilai-nilai serta keterampilan yang lebih baik mengenai pernikahan, sebelum pernikahan itu sendiri dilakukan terhadap calon mempelai. Pendidikan pra nikah ini penting untuk dipelajari bagi setiap orang guna membekali diri agar mampu menjalani kehidupan pernikahan dengan langgeng.

Keluarga adalah lingkup unit terkecil pada masyarakat yang merupakan sebuah lingkungan pendidikan pertama dan sangat berpengaruh besar bagi perkembangan anak. Baik dan buruknya sikap anak ditentukan oleh pola asuh dan pendidikan yang diterapkan oleh kedua orang tua kepada anak-anaknya di dalam rumah. Dengan demikian, hendaknya kedua orang tua saling berusaha menciptakan suasana rumah tangga yang harmonis, saling asah asih dan asuh yang dilandasi dengan ajaran dan nilai agama, sehingga mampu memberikan pendidikan terbaik sejak dini bagi anak-anaknya.

Pendidikan baik informal, formal maupun non formal memiliki peranan dan tanggung jawabnya masing-masing. Tanggung jawab pendidikan tidak hanya ada di rumah dan sekolah/madrasah tetapi juga ada di dalam masyarakat.

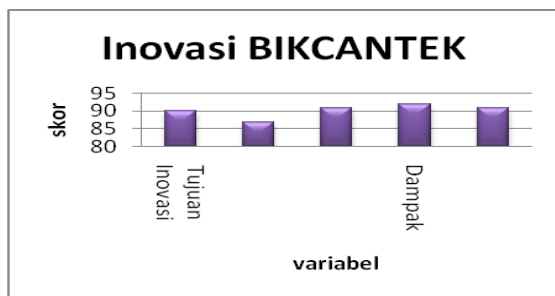
Lembaga pendidikan non formal merupakan lembaga pendidikan yang teratur namun tidak mengikuti peraturan-peraturan yang tetap dan ketat. Adapun pendidikan yang ada di lembaga non formal adalah semua bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib dan terencana diluar kegiatan

lembaga sekolah (lembaga pendidikan formal).

Menurut Santoso S. Hamijoyo sebagaimana yang dikutip oleh Saleh Marzuki dalam bukunya yang berjudul “*Pendidikan Non formal; Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional...*” menyatakan bahwa tujuan pendidikan non formal adalah supaya individu dalam hubungannya dengan lingkungan sosial dan alamnya dapat secara bebas dan bertanggung jawab sebagai pendorong kearah kemajuan yang lebih baik, serta gemar berpartisipasi dalam memperbaiki kehidupan mereka. Tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan nonformal ialah untuk memperbaiki kehidupan agar lebih baik. Hal ini berarti, semua hal yang orang-orang tersebut pelajari diharapkan dapat membantu mereka dalam memperbaiki kualitas kehidupannya secara nyata. Kebebasan yang disertai tanggung jawab berarti para peserta didik diberikan kebebasan untuk belajar dan mempelajari apapun dengan catatan bahwa hal tersebut berguna serta tidak membahayakan.

Pendidikan pra nikah bagi para calon pengantin merupakan bentuk ikhtiar untuk mempersiapkan pasangan calon tersebut agar lebih siap untuk membina keluarga, sehingga dalam perjalanan rumah tangganya nanti akan harmonis, memiliki kesiapan mental dan fisik yang ideal. Mengingat pentingnya pendidikan bagi para calon pengantin maka perlu dilakukan terobosan atau inovasi-inovasi pelayanan publik terkait menyiapkan pendidikan bagi pasangan calon pengantin.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN



**Grafik 1.** Skor Inovasi Bिकcantek

Dari grafik 1 diatas terlihat bahwa skor penilaian inovasi pelayanan publik “BIKCANTEK” (bobot 1 – 100) pada variabel Kebaruan/Keunikan yakni mencapai skor 87, diikuti oleh dampak inovasi sebesar 92, sumber daya dan keberlanjutan sebesar 91, keterlibatan pemangku kepentingan sebesar 91 dan tujuan inovasi sebesar 90.

### 1. Tujuan Inovasi

BIKCANTEK merupakan pelayanan pemberian KIE tentang kesehatan reproduksi, penyakit akibat hubungan seksual dan lain-lain, serta pemeriksaan status gizi, pengambilan sampel darah dan urine untuk memastikan kesehatan pasangan calon pengantin. Calon pengantin yang telah mendapatkan layanan ini langsung diberikan sertifikat BIKCANTEK dan Surat Keterangan Sehat Calon Pengantin, yang merupakan syarat wajib untuk pengurusan administrasi pra nikah. Kantor Desa tidak akan mengeluarkan surat N1, N2 an N4 dan KUA tidak akan menikahkan pasangan calon pengantin jika belum memiliki sertifikat BIKCANTEK dan Surat Keterangan Sehat. Puskesmas Simpang Teritip bekerjasama dengan PLKB kecamatan, seluruh Kepala Desa dan P3N Desa di Kecamatan Simpang Teritip.

### 2. Kebaruan, Keunikan dan Keaslian

Inovasi BIKCANTEK merupakan gabungan dari beberapa kegiatan yang melibatkan beberapa unsur terkait baik dilingkungan wilayah kerja Puskesmas

maupun Dinas Kesehatan di Kabupaten Bangka Barat yakni berupa pemberian KIE (Komunikasi Informasi dan Edukasi) tentang kesehatan reproduksi, penyakit akibat hubungan seksual dan lain-lain, serta pemeriksaan status gizi, pengambilan sample darah dan urine untuk memastikan kesehatan pasangan calon pengantin. Setiap pasangan calon pengantin diperiksa tanda vital, TD, Nadi, Suhu, Pernafasan, Pemeriksaan Antropometri TB, LiLa (Lingkaran Lengan Atas) serta pemberian TT (Tetanus Tersoid), kemudian pemeriksaan golongan darah rutin, triple (HIV, Hepatitis dan speliss) eliminasi dan cek urine untuk tes kehamilan.

Bagi calon pengantin yang sudah hamil, diberikan pelayanan antenatal. Bagi calon pengantin yang masih dibawah usia produksi diedukasi dan diberikan pelayanan KB untuk menunda kehamilan hingga usia aman untuk melahirkan. Calon pengantin yang telah mendapatkan layanan ini langsung diberikan sertifikat BIKCANTEK dan Surat Keterangan Sehat Calon Pengantin, keduanya merupakan syarat wajib untuk pengurusan administrasi pranikah baik di Kantor Desa maupun di KUA, sehingga semua pasangan calon pengantin di wilayah kerja Puskesmas Simpang Teritip telah mendapatkan jaminan kesehatan dan edukasi pranikah, khususnya calon pengantin perempuan yang akan menjadi seorang ibu.

Inovasi ini berpotensi untuk diadopsi untuk daerah yang memiliki banyaknya angka kejadian komplikasi ibu hamil, bersalin, dan nifas dan angka kejadian komplikasi pada Neonatus yang dirujuk ke Rumah Sakit, termasuk pada 8 Puskesmas yang ada di Kabupaten Bangka Barat, juga termasuk banyaknya isu Stunting tinggi, angka BBLR dan AKI serta AKB di wilayah Kabupaten Bangka Barat. Inovasi ini telah diadopsi oleh Puskesmas Kundi yang juga satu wilayah kerja di Kecamatan Simpang Teritip dengan modifikasi dan penamaan Pelayanan Kespro Calon Penganten Terpadu yang juga melibatkan

Lintas Program dan Lintas Sektor.

### 3. Sumber Daya Dan Keberlanjutan

Sumber daya keuangan bersumber dari dana APBD dan JKN Puskesmas Simpang Teritip mulai dari RDT yang digunakan untuk memeriksa Triple eliminasi, alat cek darah rutin, stik PP kit yang difasilitasi oleh Dinas Kesehatan. Puskesmas membuat usulan permintaan bahan-bahan obat melalui farmasi Puskesmas ke Farmasi Dinas Kesehatan, jika pengadaan dari Dinas Kesehatan tidak ada atau habis, Puskesmas membeli menggunakan dana JKN yang ada sesuai dengan arahan Dinas Kesehatan; 2. Sarana dan prasarana disiapkan Puskesmas Simpang Teritip; 3. SDM yaitu tenaga kesehatan lintas program yang melibatkan Bidan, Tenaga Analis Kesehatan, Petugas Gizi, Apoteker serta Dokter Umum di Puskesmas.

Keberlanjutan inovasi dipastikan dengan diadakannya Lokmin Triwulan yang direview kembali, dengan lebih mengikat Linsek lain seperti Kepala Desa, Kepala Dusun, P3N di Desa, agar kegiatan BIKCANTEK ini terus berjalan dan lancar. Keberlanjutan dari aspek sosial: sosialisasi yang terus menerus akan pentingnya pembekalan pengetahuan bagi calon pengantin. Keberlanjutan dari aspek ekonomi: ana APBD dan JKN Puskesmas Simpang Teritip mulai dari RDT yang digunakan untuk memeriksa Triple eliminasi, alat cek darah rutin, stik PP kit yang difasilitasi oleh Dinas Kesehatan. Puskesmas membuat usulan permintaan bahan-bahan obat melalui farmasi Puskesmas ke Farmasi Dinas Kesehatan, jika pengadaan dari Dinas Kesehatan tidak ada atau habis, Puskesmas membeli menggunakan dana JKN yang ada sesuai dengan arahan Dinas Kesehatan; Keberlanjutan dari aspek lingkungan: Inovasi ini dipastikan dapat diterima masyarakat dengan baik karena sebagai upaya preventif dalam pencegahan pesakitan bagi pengantin muda.

### 4. Dampak Adanya Inovasi

Evaluasi internal Puskesmas setiap bulan melalui laporan PWS KIA, Laporan Kespro Caten yang dikirim ke Dinas Kesehatan. Evaluasi juga dilakukan terhadap sarana dan prasarana yang mendukung serta monitoring dari peserta BIKCANTEK. Bidan desa akan memonitor kesehatan bagi yang hamil dari awal kehamilan, melahirkan, nifas sampai tumbuh kembang bayi dan balita melalui buku KIA serta kegiatan Posyandu yang ada dimasing-masing desa. Dari evaluasi data angka kasus komplikasi dan rujukan usia kurang dari 20 tahun Puskesmas Simpang Teritip, BIKCANTEK berhasil menurunkan angka komplikasi dan rujukan menjadi sebesar 16,58% yang merupakan angka kasus terkecil di Puskesmas Simpang Teritip sejak tahun 2015.

Puskesmas setiap bulan menyampaikan laporan PWS KIA, Laporan Kespro Caten ke Dinas Kesehatan. Bagi peserta yang hamil dilakukan monitoring kesehatan melalui bidan desa dari hamil, melahirkan, nifas sampai pemantauan bayi dan balita melalui buku KIA serta kegiatan Posyandu yang ada di masing-masing desa. Pemantauan dilakukan setiap bulan dan dilaporkan ke Puskesmas hasil pelaporan berupa data PWS, EPPBM dan termasuk laporan KB pasca salin maupun KB Aktif MKJP.

Hasil evaluasi menunjukkan penurunan kejadian komplikasi ibu hamil, bersalin, dan nifas di Puskesmas Simpang Teritip serta angka kejadian komplikasi pada Neonatus yang dirujuk ke Rumah Sakit yang terlihat dari menurunnya AKI, AKB, BBLR, Stunting, dan Angka rujukan dalam kehamilan dan persalinan usia kurang dari 20 tahun di Puskesmas Simpang Teritip.

## 5. Keterlibatan Pemangku Kepentingan (Kerjasama/Kolaborasi, Keterlibatan, Koordinasi, Kemitraan Dan Inklusif)

1. Puskesmas Simpang Teritip Puskesmas sebagai motor penggerak memastikan kegiatan berjalan dengan baik tepat dengan sasaran. Penggagas inovasi yaitu Bidan Koordinator yang dibantu oleh bidan poli di Puskesmas untuk pelayanan KIE beserta lintas program lainnya seperti petugas laboratorium, petugas gizi, analis, apoteker dan dokter serta bagian rekam medis. Bagian tata usaha bertanggung jawab dalam mencetak sertifikat dan Surat Keterangan Sehat.
2. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat Dinas Kesehatan berperan aktif dalam memfasilitasi ketersediaan RDT yang digunakan untuk memeriksa Triple eliminasi, alat cek darah rutin, stik PP Kit.
3. Kantor Desa di wilayah Kecamatan Simpang Teritip, PLKB Kecamatan Pihak Desa berperan aktif dalam menjaga komitmen untuk tidak mengeluarkan berkas administrasi pranikah bagi pasangan yang tidak bisa menunjukkan sertifikat BIKCANTEK dan Surat Keterangan Sehat Calon Pengantin.
4. KUA dan P3N di Desa. Sama seperti Pihak Desa, Pihak KUA dan P3N di desa berperan aktif dalam menjaga komitmen untuk tidak mengeluarkan berkas administrasi pranikah bagi pasangan yang tidak bisa menunjukkan sertifikat BIKCANTEK dan Surat Keterangan Sehat Calon Pengantin.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor atau bobot kebaruan/keunikan dan keaslian memiliki skor terendah dibandingkan dengan 4 variabel yang lain yakni hanya mencapai 87, hal ini menunjukkan bahwa inovasi BIKCANTEK tergolong inovasi yang memiliki keunikan namun tidak sepenuhnya baru, hal ini terbukti inovasi sejenis sudah dilakukan oleh Puskesmas di kabupaten diluar Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Skor tertinggi dicapai dari variabel dampak inovasi yang mencapai 92, hal ini tergambar dari meningkatnya pemahaman atau mindset dari masyarakat terhadap resiko pernikahan dini, juga didukung oleh berkurangnya atau bahkan tidak ada lagi pasangan calon pengantin usia muda.
3. Hingga tahun 2020, BIKCANTEK berhasil menekan angka komplikasi dan rujukan usia kurang dari 20 tahun sebesar 16,58%. Angka ini merupakan angka kasus terkecil di Puskesmas Simpang Teritip sejak tahun 2015 dan berdampak pada menurunnya angka kejadian BBLR, STUNTING, AKI dan AKB. Inovasi ini dapat diadopsi oleh seluruh puskesmas. Melalui upaya preventif dan edukatif bagi pasangan yang akan menikah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) Pelayanan KIE Kespro dan Seksual Bagi Calon Pengantin yang telah disusun dan diterapkan oleh Puskesmas Simpang Teritip. SOP ini meliputi persiapan, petugas pelaksana maupun langkah-langkah teknis pelaksanaan. Inovasi ini telah diadopsi oleh Puskesmas Kundi yang juga satu wilayah kerjdi Kecamatan Simpang Teritip dengan nama Pelayanan Kespro Calon Penganten Terpadu yang melibatkan Lintas Program dan Lintas Sektor.
4. Setelah dilaksanakan BIKCANTEK terjadi penurunan angka kematian ibu, neonatus maupun bayi. AKI di tahun

2015 ada 2 kasus, ditahun 2016 tidak ada kasus, tahun 2017 tidak ada kasus, tahun 2018 ada 3 kasus, tahun 2019 ada 2 kasus, dan ditahun 2020 tidak ada kasus. Begitu juga dengan angka kejadian BBLR dan angka kejadian stunting di Puskesmas Simpang Teritip yang paling tampak adalah angka rujukan dalam kehamilan dan persalinan usia kurang dari 20 tahun sangat berkurang, ditahun 2017 ada 8 kasus, 2018 ada 19 kasus, tahun 2019 ada 17 kasus, dan tahun 2020 ada 0 kasus (data Kemenkes RI MPDN dan EPPGBM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi 6. Rineka Cipta. Jakarta.
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga Teoreti sdan Praktis*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Margono S. 2001. *Metodologi Peneletian Pendidikan*.PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (edisi revisi). Rineka Cipta. Jakarta.
- Saleh Marzuki. 2010. *Pendidikan Nonformal; Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional Pelatihan dan Andragogi*. Rosdakarya. Bandung.



# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PRIMADONA DITENGAH PANDEMI COVID-19 PADA BKPSDMD PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

*(The Effect Of Leadership and Motivation on The Performance of ASN PRIMADONA in The Middle of The Covid-19 Pandemic at Bkpsdmd Province of Bangka Belitung Island)*

**Junius Pascana**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah,  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
e-mail: jpascana@gmail.com

## ABSTRAK

Kinerja BKPSDMD Provinsi kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja dalam Sistem Akuntabilitas kinerja Pemerintah (SAKIP), dimana menurunnya tingkat capaian kinerja pada Tahun 2020. Kondisi tersebut menggambarkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun tersebut sebesar 76% dan terealisasi sebesar 71,27%. Dalam upaya untuk mengembalikan ketercapaian kinerja yang tinggi (ketercapaian antara target dan realisasi) salah satu upaya yang diambil oleh Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan kinerja ditengah pandemik Covid-19 tahun 2021 saat ini yaitu melalui kebijakan Aparatur Sipil Negara yang Dominan dimana-mana (ASN PRIMADONA). Adapun faktor Kepemimpinan dan Motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas yang akan dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap Kinerja ASN Primadona sebagai variabel terikat. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Primadona baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja ASN Primadona.

## ABSTRACT

*he performance of the BKPSDMD of the Bangka Belitung Islands Province can be seen from the level of performance achievement in the Government Performance Accountability System (SAKIP), where the decline in the level of performance achievement in 2020. This condition illustrates the failure to achieve the target set for that year by 76% and realization by 71, 27%. In an effort to restore the achievement of high performance (achievement between target and realization) one of the efforts taken by the Head of BKPSDMD of the Bangka Belitung Islands Province in improving performance amid the current 2021 Covid-19 pandemic is through the policy of the Dominant State Civil Apparatus everywhere. (ASN PRIMADONA). The leadership and motivation factors in this study are independent variables which will be seen how much influence they have on the performance of ASN Primadona as the dependent variable. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using primary data through questionnaires. Based on the results of this study, leadership and motivation have a positive and significant influence on the performance of ASN Primadona, either simultaneously or partially.*

**Keywords:** Leadership, Motivation, Performance of ASN Primadona.

## 1. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam kebijakan bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang menjadi kewenangan provinsi. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut tentunya sangat tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi itu, yaitu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pegawai dan masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh SDM yang ada pada organisasi tersebut.

Kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP), dimana selama tiga tahun terakhir, dimana capaian tersebut cenderung berfluktuatif. Hal ini dapat dilihat dalam pencapaian yang tertera pada target Tujuan Rencana Strategis BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022. Pada Tahun 2018 tingkat capaian Rencana Strategis (Renstra) berupa

meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) sebesar 65, Tahun 2019 sebesar 70,18, Tahun 2020 dengan adanya pandemi Covid-19 menjadi 71,27. Secara estimasi angka realisasi tersebut mengalami tren kenaikan, akan tetapi apabila dilihat dari ketercapaian target yang telah ditentukan dalam RENSTRA tentu saja kondisi tersebut mengalami penurunan tingkat capaian pada tahun 2020. Kondisi tersebut juga tak lepas dari dampak kebijakan *refocusing* anggaran yang diterapkan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia baik itu ditingkat pemerintah pusat maupun daerah, tak terkecuali Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini sangat Nampak pada postur anggaran belanja pada setiap unit kerja salah satunya adalah BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada Laporan SAKIP Tahun 2020, turunnya anggaran sebagai dampak kebijakan *refocusing* dapat dilihat dari tahun 2019 sebesar Rp.23.283.227.324,- menjadi Rp.10.083.994.472,- pada tahun 2020 atau turun sebesar 56,7% berakibat pada menurunnya tingkat capaian kinerja pada Tahun 2020, dimana terjadi penurunan dari 103,20% menjadi 93,78% atau (-9,22%). Kondisi tersebut menggambarkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun tersebut sebesar 76% sedangkan hanya terealisasi sebesar 71,27%. Adapun secara lengkap terkait capaian kinerja BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat disajikan dalam tabel berikut;

**Tabel 1.1.**  
Target Tujuan Rencana Startegis

Renstra	2018			2019			2020		
	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
<b>TUJUAN RENSTRA</b>									
Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	63	65	103,17	68	70,18	103,20	76	71,27	93,78%

Sumber: SAKIP BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2020

Dalam upaya untuk mengembalikan ketercapaian kinerja yang tinggi (ketercapaian antara target dan realisasi) diperlukan kerja keras dari segenap sumber daya yang dimiliki di lingkungan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Adapun salah satu upaya yang diambil oleh Kepala BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan kinerja ditengah pandemi Covid-19 tahun 2021 saat ini yaitu dengan kebijakan Aparatur Sipil Negara yang Dominan dimana-mana (ASN PRIMADONA). ASN Primadona tersebut merupakan salah satu upaya untuk menggapai pencapaian kinerja tersebut di atas yang tentunya tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan motivasi pegawai. Atas dasar kondisi tersebut maka dalam penelitian ini mengangkat permasalahan apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Atas dasar pemikiran tersebut dalam penelitian ini, penulis mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Ditengah Pandemi Covid-19”.

## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1. Manajemen

*Management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, *problem*, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Terry (dalam Wijaya dan Rifa'i 2016:14) menjelaskan “*management is performance of conceiving and avhieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Hersey dan Blanchard (dalam Wijaya dandan Rifa'i 2016:14-15) mengemukakan “*management is a process*

*of working withamd through individuals and groups and other resources to accomplish organizational goals*”. Proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri dan lain-lain.

#### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (dalam Sutrisno 2009:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasa jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Lebih lanjut, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (dalam Sutrisno 2009:4) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatifnya tetapi juga nilai-nilai kompetitif, generatif. Inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelegence, creativity, imagination*, tidak lagi semata-mata hanya menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya. Sementara itu, Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2009:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### 2.1.1.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai menurut Dubrin, 2005 dalam (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, 2016). Menurut Robbins dan Judge 2015 dalam (Saputri and Andayani, 2018) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, 2016).

### 2.1.1.2. Motivasi

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen P; Judge, 2013). Faktor penentu utama kepuasan karyawan adalah faktor intrinsik untuk pekerjaan yang dilakukan (yaitu, pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan,

pertumbuhan pribadi dalam kompetensi). Faktor-faktor ini disebut "motivator" karena mereka diyakini efektif dalam memotivasi karyawan untuk melakukan upaya yang unggul (Hackman and Oldham, 1976). Lima karakteristik kerja motivasi antara lain: variasi tugas, pemrosesan informasi, kompleksitas pekerjaan, spesialisasi, dan pemecahan masalah (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007). Variasi tugas (yaitu, sejauh mana seorang individu melakukan tugas yang berbeda di pekerjaannya) berbeda dari variasi keterampilan, sehingga variasi keterampilan berfokus pada keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan variasi tugas berfokus pada tugas-tugas tertentu. Dengan demikian, variasi tugas secara konseptual lebih mirip dengan empat karakteristik Hackman dan Oldham (yaitu, otonomi, signifikansi tugas, identitas tugas, dan umpan balik dari pekerjaan) daripada variasi keterampilan, di mana keempat karakteristik ini saling berhubungan, sebaliknya, variasi keterampilan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007).

### 2.1.1.3. Kinerja

Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia (2008) berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (dalam Kamaroellah 2014:14), Kinerja berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*);

dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Sebagian besar organisasi hanya menilai seberapa baik kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaan. Ada tiga jenis perilaku yang merupakan kinerja di tempat kerja menurut (Robbins, Stephen P; Judge, 2013): 1. *Task performance*. (melakukan tugas dan tanggung jawab yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa atau tugas administrative, mencakup sebagian besar tugas dalam deskripsi pekerjaan konvensional), 2. *Citizenship* (tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi), 3. *Counterproductivity* (tindakan yang secara aktif merusak organisasi).

## 2.2. Penelitian terdahulu

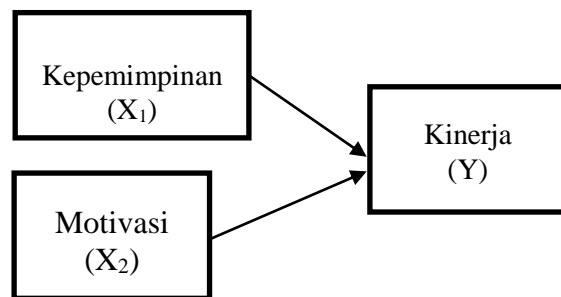
Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan rujukan adalah sebagai berikut: (Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, 2016) dengan judul *'Influences Of Leadership And Working Motivation To Employes Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City'* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado; Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit SKT PT. Djarum Brak BL 53 Kudus; Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan persamaan pada analisis regresi liners berganda yang bertujuan untuk melihat bagaimana dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berikut disajikan kerangka pemikiran penelitian ini:

**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran Penelitian



## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (positivistik) karena berlandaskan pada positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono,2019). Penelitian ini menjelaskan hubungan antara dua variabel (variabel bebas dan terikat) dimana menjelaskan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menguji hipotesis yang telah dirumuskan guna mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### 3.2. Populasi dan Sample

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono,2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 101 ASN. Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2019). Adapun sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat sampling error 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \dots\dots(1)$$

Keterangan

- n = jumlah anggota sample
- N = jumlah anggota populasi
- e = presentasi tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat diterima, dalam penelitian ini ditentukan 5% atau sebesar (0.05)

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sample sebanyak 81 responden/pegawai.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel baik itu variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ), serta variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hatibersedia mengikuti kehendak pimpinan. Adapun indikator

kepemimpinan menurut (kartono, 2008) adalah sebagai berikut: sifat, kebiasaan, komunikasi dan keteladanan.

2. Motivasi ( $X_2$ ) Motivasi sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sebagai berikut: upah, arahan atau motivasi dari atasan, insentif, kompensasi.
3. Kinerja ( $Y$ ), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sebagai berikut: kualitas dan kuantitas pekerjaan, orientasi pada tujuan, melaksanakan tugas dengan baik dan tanggung jawab atas pekerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer, sehingga untuk mendapatkan data penelitian dibutuhkan kuesioner yang disebar kepada responden dengan menggunakan skala *Linkert*. Dimana skala *Linkert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

### 3.4. Analisa Regresi

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat di buatlah sebuah persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon \dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Motivasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

$\varepsilon$  = Residual

### Teknik Analisa Data

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk hasil penelitian harus melalui kaidah statistika (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi) untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan Analisa regresi linier berganda dengan melakukan uji hipotesa secara simultan (F) maupun parsial (t) serta koefisien determinasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono, 2019, Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Adapun asumsi yang digunakan dalam uji validitas, apabila nilai signifikansi  $< \alpha$  (5%) maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan begitupula sebaliknya jika apabila nilai signifikansi  $> \alpha$  (5%) maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi setiap butir yang terdapat pada instrumen dengan Teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 21*, dimana mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria apabila nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> r$  table maka instrument tersebut dinyatakan reliabel dan begitu pula sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $< r$  table maka instrumen tersebut

dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan hasil perhitungan statistik uji validitas dan reliabilitas pada tabel sebagai berikut;

**Tabel 4.1.**

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Var	sig	stat	Cronbach lpha	Stat
Var X1			.928	Reliabel
X1-1	.000	Valid		
X1-2	.000	Valid		
X1-3	.000	Valid		
X1-4	.000	Valid		
X1-5	.027	Valid		
X1-6	.000	Valid		
X1-7	.002	Valid		
X1-8	.000	Valid		
X1-9	.000	Valid		
X1-10	.001	Valid		
X1-11	.000	Valid		
X1-12	.000	Valid		
Var X2			.904	Reliabel
X2-1	.000	Valid		
X2-2	.000	Valid		
X2-3	.000	Valid		
X2-4	.000	Valid		
X2-5	.000	Valid		
X2-6	.003	Valid		
X2-7	.000	Valid		
X2-8	.000	Valid		
X2-9	.002	Valid		
X2-10	.000	Valid		
X2-11	.000	Valid		
X2-12	.000	Valid		
Var Y			.926	Reliabel
Y-1	.000	Valid		
Y-2	.000	Valid		
Y-3	.000	Valid		
Y-4	.000	Valid		
Y-5	.000	Valid		
Y-6	.000	Valid		
Y-7	.000	Valid		
Y-8	.000	Valid		
Y-9	.000	Valid		
Y-10	.000	Valid		
Y-11	.008	Valid		
Y-12	.000	Valid		

Keterangan: Reliabilitas dengan membandingkan  $r$  table pada N uji coba = 30 adalah 0.361

Sumber: Hasil kuesioner diolah dengan SPSS 21.

### 4.2. Uji Asumsi Klasik

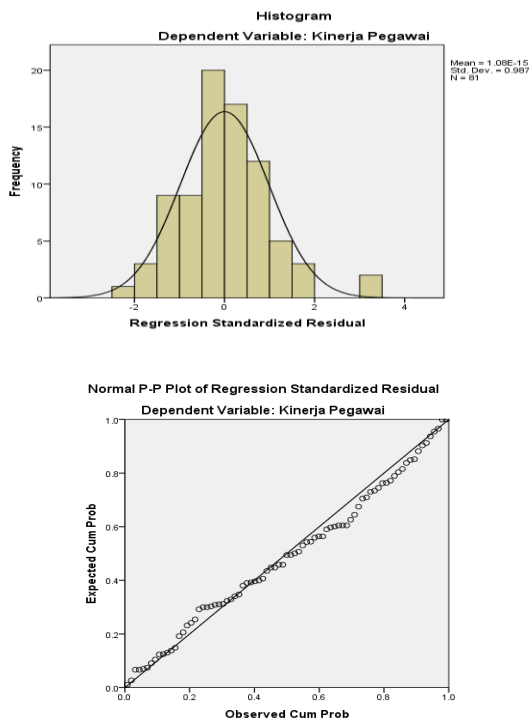
#### 4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari suatu penelitian

memiliki distribusi normal, dengan cara melihat grafik histogram yang menggambarkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat disajikan dalam tabel berikut;

**Tabel 4.2.**

Normalitas Data Histogram dan P Plot



Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

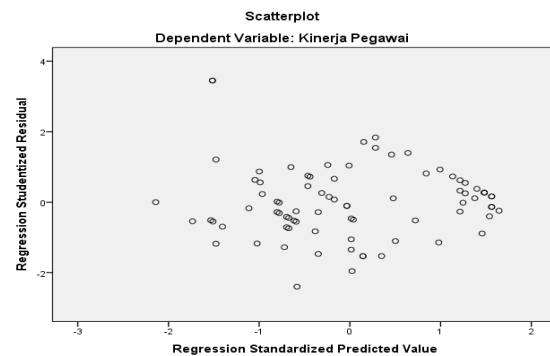
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 21, didapat hasil uji normalitas data pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang menggambarkan sebaran data penelitian yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data hasil penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

#### 4.2.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke lainnya

berbeda maka disebut heterokedastisitas.

**Tabel 4.3.**  
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat sebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk suatu pola, serta sebarannya berada dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan heterokedastisitas pada model regresi dan layak untuk digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y).

#### 4.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi hubungan korelasi antar variabel, dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance*<0,1 dan *VIF*>10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas, begitu pula sebaliknya apabila *Tolerance*>0,1 dan *VIF*<10 maka tidak terjadi multikolinieritas, berikut disajikan tabel uji multikolinieritas sebagai berikut,

**Tabel 4.4.**  
Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	.429	2.333
Motivasi	.429	2.333

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan *table coefficient* diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*  $0.429 > 0,1$  dan *VIF*  $2.333 < 10$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.2.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi hubungan autokorelasi atau tidak. (korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. Dengan melihat Uji Durbin Watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin *Upper* (DU) dan Durbin *Lower* (DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai  $DW > DU$  dan  $(4-DW) > DU$  atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut:  $(4-DW) > DU < DW$ . Berikut disajikan tabel uji autokorelasi sebagai berikut;

**Tabel 4.5.**  
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.624	3.42536	1.893

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

#### 4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil Analisa menggunakan aplikasi SPSS 21, diperoleh hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel berikut ini;

**Tabel 4.6.**  
Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.125	3.685		2.748	.007
Kepemimpinan	.361	.099	.383	3.654	.000
Motivasi	.467	.105	.466	4.447	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antara variabel tersebut dapat dirumuskan dalam model regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 10.125 + 0.383^{***}\text{Kepemimpinan (X1)} + 0.466^{***}\text{Motivasi (X2)} + \varepsilon$$

Keterangan:

\*\*\*= signifikan  $\alpha$  pada 1% atau  $< \alpha 5\%$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa apabila terjadi satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan yang lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien  $\beta$  dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta sebesar 10.125 menjelaskan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai (Y) sebesar positif +10.125 satuan. Hubungan antara variabel-variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dapat dilihat dimana variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar +0.383 satuan, variabel motivasi (X2) memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y) sebesar +0.466 satuan.

#### 4.4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut ini,

**Tabel 4.7.**  
*Model Summary*  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.624	3.42536	1.893

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan dari pengolahan data penelitian yaitu sebesar 0.796 yang berarti bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.624 atau sebesar 62,4% yang berarti bahwa pengaruh seluruh variabel bebas: Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesa yang dapat diuji pada signifikansi 5% atau  $\alpha = 0.05$  adalah sebagai berikut:

##### 4.5.1. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat seluruh pengaruh dari variabel bebas (X<sub>1</sub>; X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama, dapat dilihat pada tabel berikut ini,

**Tabel 4.8.**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1579.067	2	789.534	67.291	.000 <sup>b</sup>
Residual	915.179	78	11.733		
Total	2494.247	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil Analisa regresi pada tabel uji F diatas dapat dijelaskan dengan membandingkan antara nilai F<sub>(hitung)</sub> dengan F<sub>(tabel)</sub>, dimana berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F<sub>(hitung)</sub> sebesar 67.291 > F<sub>(tabel)</sub> sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi p-value 0.000 < 0.05 yang berarti Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

##### 4.5.2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri. Berikut disajikan tabel uji t dibawah ini,

**Tabel 5.9.**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.125	3.685		2.748	.007
1 Kepemimpinan	.361	.099	.383	3.654	.000
Motivasi	.467	.105	.466	4.447	.000

Sumber: Data Hasil penelitian diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) dapat dijelaskan dengan membandingkan antara nilai  $t$  (hitung) dengan  $t$  (tabel). Adapun dalam pengukuran  $t$  (tabel) menggunakan persamaan  $n-k-1$  dan diperoleh nilai  $t$  (tabel) sebesar 1.66412. Pada tabel uji  $t$  diatas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan memiliki nilai  $t$  (hitung) sebesar  $3.654 > t$  (tabel) sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p$ -value pada variabel kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak (kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai). Pada variabel motivasi dapat dilihat bahwa nilai  $t$  (hitung) sebesar  $4.447 > t$  (tabel) sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p$ -value pada variabel motivasi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

#### 4.6. Hasil

Berdasarkan pembahasan diatas secara statistik dapat dilihat bahwa berdasarkan model persamaan regresi: Kinerja (Y) =  $10.125 + 0.383$  Kepemimpinan (X1) +  $0.466$  Motivasi (X2) +  $\epsilon$ . Dimana kedua variabel bebas secara simultan/bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dan secara parsial/masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi mempengaruhi kinerja ASN Primadona secara positif dan signifikan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai menurut

Dubrin,2005 dalam (Humphrey, Nahrgang and Morgeson, 2007). Disamping hal tersebut pencapaian kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi dari seluruh pegawai BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, kondisi tersebut sejalan dengan teori motivasi dimana motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, Stephen P; Judge, 2013).

Kinerja ASN Primadona yang menjadi sebuah kriteria berkinerja dan berprestasi unggul dalam beberapa bidang. Hal tersebut dapat dilihat secara nyata dalam kinerja ASN Primadona pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama pandemi Covid-19, dengan perolehan berbagai penghargaan penyelenggaraan tugas dan fungsinya selama tahun 2021 diantaranya: penghargaan instansi terbaik nasional ke-3 kategori penilaian kinerja tahun 2020 dari BKN, Penghargaan Instansi Daerah Terbaik 1 dalam kategori pelayanan kepegawaian di wilayah kerja Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara tahun 2020, Penghargaan kategori Provinsi Sangat Inovatif dalam *innovation government award 2020* (sirena jatuh cinta – sistem informasi perencanaan asn dalam mewujudkan pegawai yang sesuai kebutuhan dengan cepat, integrasi, tepat dan akurat), Penghargaan instansi terbaik ke 4 nasional kategori lembaga pelatihan pemerintah daerah berprestasi tahun 2021 dari Lembaga Administrasi Negara (LAN).

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa: Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai koefisien positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN Primadona pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama masa pandemik Covid-19. Kondisi tersebut

dapat dilihat secara simultan diketahui nilai  $F(\text{hitung})$  sebesar  $67.291 > F(\text{tabel})$  sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$   $0.000 < 0.05$ . Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Primadona Pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan nilai  $t(\text{hitung})$  sebesar  $3.654 > t(\text{tabel})$  sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$  pada variabel kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Primadona Pada BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung selama masa pandemik Covid-19, dimana nilai  $t(\text{hitung})$  sebesar  $4.447 > t(\text{tabel})$  sebesar 1.66412, pada tingkat signifikansi  $p\text{-value}$  pada variabel motivasi sebesar  $0.000 < 0.05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, I. 2012 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', 1(1).
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1976 'Motivation through the design of work: test of a theory', *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), pp. 250–279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. and Morgeson, F. P. 2007 'Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature', *Journal of Applied Psychology*, 92(5), pp. 1332–1356. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1332.
- Inaray, Jelita. C; Nelwan, Olivia S; Lengkong, V. 2016 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), pp. 459–470.
- Kamaroellah, A. 2014. 'Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)'. Pustaka raja.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2010, 201, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan', PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. 2013 *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Saputri, R. and Andayani, N. R. 2018 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam', *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), pp. 307–316. doi: 10.30871/jaba.v2i2.1109.
- Sugiyono 2019 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D' Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama'. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tim Pusat Bahasa Depdiknas. ( 2008. 'Tesaurus Bahasa Indonesia' Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Wijaya, C. dan Rifa I, M. 2014. 'Dasar-Dasar Manajemen Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien'. Penerbit Perdana Publishing.



# PENGARUH KOMPETENSI DAN KARIR ASN PRIMADONA TERHADAP KINERJA INDIVIDU DAN ORGANISASI

*(The Influence of "ASN PRIMADONA" Competencies and Careers on Individual and Organizational)*

**M.Denny Elyasa**

Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
e-mail: dennybabel12@gmail.com

## ABSTRAK

Pegawai negeri sipil (PNS) sebuah profesi yang menarik banyak minat banyak orang, tidak terkecuali bagi anak-anak muda lulusan perguruan tinggi. Pekerjaan yang relatif "aman" tidak terpengaruh dengan kondisi ekonomi yang naik turun, gaji dan tunjangan yang relatif makin baik dan kesempatan lainnya yang bisa didapat seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan melalui jalur beasiswa di dalam dan luar negeri, jamsostek maupun asuransi kesehatan menjadi magnet tersendiri. Namun, di luar begitu banyak hal-hal yang menarik menjadi seorang pegawai negeri, tuntutan dan tanggung jawab yang dipikul pun cukup besar. Tugas pokok melayani masyarakat selalu menjadi tema diskusi yang tak pernah kunjung usai. Kepuasan masyarakat menjadi indikator utama dalam menilai baik tidaknya layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks ini kompetensi menjadi salah satu faktor penilaian yang penting bagi seorang PNS. Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan hasilnya pada umumnya menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi cukup signifikan. Kesimpulan lainnya PNS berharap adanya komitmen organisasi terkait kepastian jenjang karir sebagai "balasan" dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

**Kata Kunci:** PNS, Kompetensi, Organisasi, Karir

## ABSTRACT

*Civil Servant (PNS) is a profession that attracts many people, including young people who graduated from college. A relatively "safe" job which is not affected by ups and downs in economic, relatively better salaries and benefits, and other opportunities such as to pursue education through scholarships at home country and abroad, and to have health insurance are the magnet of becoming ones. Apart from the many exciting things of being a civil servant, the demands and responsibilities are quite big. The main task of serving the community has always been a topic of endless discussion. Community satisfaction is the main indicator in assessing whether or not the services provided to the community are good. In this context, competency is one of the important assessment factors for a civil servant. Many studies have been conducted regarding the effect of competency on performance, and the results generally show that the influence of competency on organizational performance is quite significant. Another conclusion is that civil servants hope that there will be organizational commitment related to the certainty of career paths as a "reward" for the competencies owned by employees.*

**Keywords:** civil servant, competency, organization, career

## A. PENDAHULUAN

Potret pegawai negeri menjadi tema yang tak henti-hentinya menjadi bahan diskusi hampir di banyak ruang. Entah itu ruang formal seperti seminar, rapat para pengambil kebijakan, media bahkan ruang informal seperti warung kopi bahkan sampai masuk ke ruang diskusi keluarga.

Diskursus yang dibicarakan tidak akan jauh dari masalah profesionalitas, penghasilan, penempatan jabatan yang tidak berdasarkan kompetensi, penilaian kerja yang tidak objektif dan hal-hal lainnya, dan kesemuanya takkan jauh dari asumsi negatif sebuah birokrasi pemerintah.

Dalam konteks ini pegawai negeri selalu berada dalam posisi kunci ketika profesionalisme dikaitkan dengan layanan birokrasi kepada masyarakat. Tuntutan masyarakat yang tinggi akan layanan birokrasi terkadang tidak dibarengi dengan performa dari pemberi layanan dalam hal ini pegawai negeri.

Hal tersebut terjadi karena adanya kecenderungan masyarakat diposisikan sebagai pihak yang melayani bukan yang dilayani, sehingga secara empiris pelayanan publik yang terjadi selama ini terkesan berbelit-belit, lambat, mahal, dan melelahkan (Kurniawan, 2016).

Kembali ketitik dimana pegawai negeri berada dalam pusaran politik – administrasi, ketika infiltrasi peran politik tidak mampu dijaring secara optimal maka akan mempengaruhi proses administrasi pada birokrasi.

Eko Prasajo dalam satu diskusi yang diadakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan tema “*Policy Analyst Public Lecture 1: Konsep dan Studi Kebijakan Publik*”, menyampaikan bahwa birokrasi kita masih berada di era 1.0.

Birokrasi Indonesia belum mampu menyesuaikan dirinya dengan lompatan teknologi yang sudah memasuki era 4.0,

bahkan kini sedang menuju era 5.0. Model birokrasi kita masih berorientasi pada kepentingan politik (*Bureaucratic-Oriented Political Model*).

Model birokrasi ini kepentingan politik masih sangat kuat dalam mengendalikan birokrasi sehingga kompetensi dan profesionalitas dikesampingkan. Hal tersebut tergambar dari banyaknya pimpinan daerah yang ditangkap Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terkait jual beli jabatan atau yang pimpinan daerah yang tertangkap bersama – sama kepala dinas terkait suap proyek. Besarnya “modal” yang dikeluarkan untuk pilkada dan proses mengakomodir kepentingan tim sukses, menyebabkan kepemimpinan transaksional kadang menjadi pilihan utama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur terkait jabatan bagi aparatur sipil negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai aturan turunan dari UU Nomor 5 Tahun 2014, telah mengatur bagaimana pola karir, promosi bagi seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan dari di buatnya aturan ini adalah untuk membentuk pegawai negeri yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, dan bebas KKN.

Namun, kekuatan politik terkadang menganggangi bahkan mengabaikan aturan yang ada. Saat politik masuk ke dalam birokrasi tanpa kendali maka diyakini pelayanan yang diberikan kepada publik tidak akan sesuai harapan.

Bagaimana pelayanan prima akan diberikan, ketika pegawai yang didudukkan pada tempat tersebut tidak memiliki kompetensi yang seharusnya. Bagaimana pelayanan akan dapat diberikan secara baik ketika pegawai yang menjabat tidak memahami apa yang menjadi tupoksinya. Oleh sebab itu, saat proses

kualifikasi profesi dan jenjang promosi tidak dijalankan dengan baik, maka akan menimbulkan banyak masalah dalam kepuasan layanan masyarakat sebagai *out come* utama dari kinerja instansi pemerintah.

Menurut Anwar (2021), birokrasi yang memberikan pelayanan publik yang baik, diindikasikan akan terlihat dari sejumlah perilaku sebagai berikut:

1. Memproses pekerjaannya secara stabil dan giat;
2. Memperlakukan individu yang berhubungan dengannya secara adil dan berimbang;
3. Memperkerjakan dan mempertahankan pegawai berdasarkan kualifikasi profesional dan orientasi terhadap keberhasilan program;
4. Mempromosikan staf berdasarkan sistem merit dan hasil pekerjaan baik yang dapat dibuktikan;
5. Melakukan pemeliharaan terhadap prestasi yang sudah dicapai, apabila menghadapi keterpurukan dapat segera bangkit.

Dalam hal ini peran pegawai negeri sebagai individu di dalam sistem birokrasi menjadi sentral. Berada diposisi tengah dan netral menjadi sulit takkala dihadapi pada pilihan politik, saat dimana kompetensi diabaikan.

Mengapa kompetensi menjadi penting? Keberhasilan sebuah organisasi dinilai dari *out put* dan *out come* yang dihasilkan. Banyak faktor yang menentukan kualitas dari *out put* dan *out come* yang dihasilkan antara lain kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Kompetensi sumber daya manusia dalam konteks lembaga/instansi pemerintah menjadi penting, ketika pencapaian produktivitas/kinerja diukur dari seberapa besar masyarakat merasakan dampak dari suatu kebijakan (Suryanto,20120).

Menurut Rhenald Kasali di sebuah diskusi dengan tema “Kompetensi SDM di Era 4.0” dalam kanal *youtube* yang diselenggarakan Kagama, kompetensi mengarah kepada suatu kompetisi. Kompetisi dibagi menjadi tiga zona waktu *the past* (masa lalu), *present* (sekarang ) dan *future* (masa depan).

Jika kita berada dalam kompetisi masa lalu (*competitive in the past*), maka yang dibutuhkan adalah kompetensi masa lalu (*past competence*). Namun, saat ini semua organisasi/instansi harus berpikir bagaimana menghadapi kompetisi di masa depan (*competition to the future*). Kompetisi di masa depan membutuhkan manusia, rumah (organisasi), proses bisnis, model bisnis dan DNA yang berbeda.

Hal ini mengartikan bahwa kompetisi masa depan adalah milik manusia dengan DNA “pemenang”, orang-orang yang memiliki kompetensi dibidangnya. Apabila kompetensi PNS berada di atas rata-rata rata dan mampu berpikir masa depan, maka hal itu dipastikan akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kompetensi PNS rendah dan hanya mengikuti apa yang dilakukan orang-orang di masa lalu, maka pencapaian tujuan akan berjalan lambat atau bahkan tidak tercapai.

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadi salah satu faktor utama yang perlu menjadi tolak ukur, selain fakto-faktor lainnya seperti perilaku individu, motivasi, dan budaya organisasi dalam membentuk seorang individu menjadi ASN PRIMADONA (Pribadi Mantap yang Dominan dimana-mana).

PRIMADONA sebuah *tagline* baru dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDMD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai dorongan bagi semua PNS Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk mampu beradaptasi di semua kondisi lingkungan kerja sesuai

dengan tupoksinya dan menjadikan kompetensi sebagai modal diri.

Secara konseptual PRIMADONA merupakan kebijakan yang sangat baik dan perlu didukung, karena melalui program ini kompetensi dan kemampuan adaptasi seorang pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Kepulauan Bangka Belitung di uji. Namun, harus juga disadari *konsep* PRIMADONA tersebut memiliki konsekuensi di dalamnya yaitu, tanggung jawab moral dan konsistensi kesesuaian implementasi dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung itu sendiri sebagai motor penggerak dalam merealisasikan kebijakan tersebut.

Kita tidak sekedar membaca konsep PRIMADONA tersebut hanya sebatas peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan dan latihan. Inti dari semua itu adalah peningkatan kapasitas pribadi seorang PNS menuju pembentukan karakter yang kompetitif dan adaptif sesuai situasi dan kondisi yang ada. Oleh karena itu, menjadi penting bagi BKPSDMD sebagai pelaksana kebijakan untuk memiliki kerangka cetak biru (*grand design*) yang tepat dalam merancang kesesuaian penempatan seorang PNS berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki.

Dalam kondisi pandemi Covid-19, produktivitas seorang PNS diuji. Seorang PNS harus mampu segera beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Perubahan telah merubah gaya hidup manusia secara masif termasuk di dalamnya pola kerja dan waktu. Protokol kesehatan menjadi kunci utama dimana model kerja masa lalu didisrupsi oleh kemajuan teknologi informasi.

Pada saat lembar kerja berpindah tempat dari kantor ke rumah, pada saat rapat tidak lagi tatap muka, berkumpul dalam satu ruangan dengan disugahi berbagai macam kudapan, tetapi diganti aplikasi seperti *zoom* dan *google meet*.

Saat ini kemampuan seorang PNS dalam mengakses dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi mendapat ujiannya. Pada akhirnya kita kembali lagi pada pemikiran awal pentingnya kompetensi sebagai modal yang harus dimiliki.

Oleh karena itu, perlu kiranya kita mendapatkan gambaran yang pas sejauh mana kompetensi PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu menjawab tantangan untuk menjadi seorang aparatur pemerintah yang PRIMADONA, sesuai dengan *tagline* yang ada. Apakah peraturan yang ada mampu memberikan ruang pada PNS yang memiliki kompetensi untuk mendapatkan jaminan karir baik diantara tarik – menarik kepentingan politik dan berdasarkan subjektivitas yang berkembang.

Agar pembahasan tidak meluas kajian ini disusun hanya untuk mencoba menjawab kaitan kompetensi PNS dengan kinerja organisasi, sedangkan untuk faktor-faktor lainnya diabaikan walaupun memiliki pengaruh.

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:12), metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini digunakan dengan maksud untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah-masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskandata secara sistematis.

Penelitian ini didasari atas analisis terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan melalui kajian pustaka. Menurut Creswell (2017:46), tinjauan pustaka digunakan untuk menempatkan dan menyimpulkan kajian-kajian tentang suatu topik tertentu. Kajian-kajian tersebut bisa berupa studi-studi penelitian, tapi juga bisa meliputi artikel – artikel atau pemikiran-

pemikiran yang memberikan kerangka kerja dalam menjelaskan suatu topik.

### C. KERANGKA TEORI

Pengertian kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut laman [kbbi.kemdikbud.go.id](http://kbbi.kemdikbud.go.id), kompetensi dapat diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).

Ruky (dalam Sutrisno, 2016:208), mengemukakan kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dan dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016:271).

Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai kecakapan, kemahiran atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dan dapat mempengaruhi semua aspek dalam organisasi tersebut.

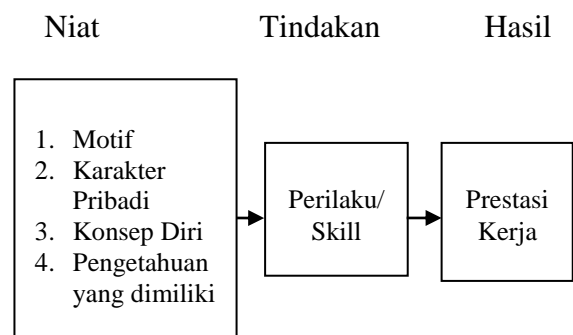
Terdapat lima karakteristik utama kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam Sutrisno (2016:206), yaitu :

1. *Motives* (motif), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Bagi seorang individu motif merupakan bagian yang menggerakkan, mengendalikan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.
2. *Traits* (sifat bawaan), adalah watak yang membuat orang untuk

berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sifat bawaan akan menggambarkan karakteristik seseorang, bagian dari pribadinya dan relatif tidak bisa diubah.

3. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Konsep diri seorang individu akan banyak dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, ajaran maupun informasi yang diterimanya baik itu dari keluarga atau pun dari lingkungan kesehariannya.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan didasari oleh kemampuan seseorang menyerap semua informasi baik yang didapat melalui jalur normal maupun informal termasuk di dalamnya adalah pengalaman.
5. *Skill* (Keahlian), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keahlian biasanya bermain di area teknis sebagai implementasi dari pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu.

Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesenjangan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.



**Gambar 1.** Tahapan Kompetensi Karyawan

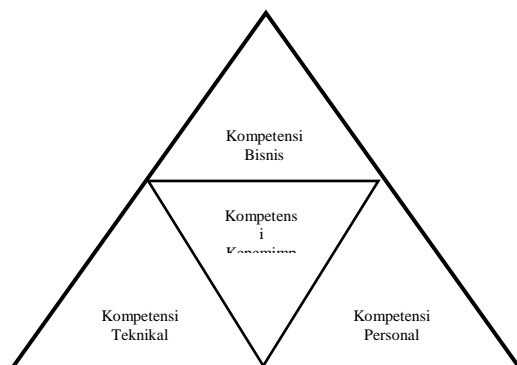
Sumber :Sutrisno (2016:207)

Agung (2020:55) dalam bukunya *Kompetensi SDM di Era 4.0* menjelaskan bahwa kompetensi inti tidak hanya sebatas kumpulan keterampilan sebagai hasil dari akumulasi belajar tanpa jeda. Namun, lebih dari itu merupakan cara dan budaya organisasi dalam belajar sehingga menghasilkan keterampilan yang lebih unggul dari pesaing.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan *out put* pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, dengan menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu. Mereka mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Seorang individu dikatakan unggul SDM nya apabila ia memiliki kompetensi inti. Semisal ia bekerja di bagian perencanaan. Kompetensi wajib yang harus dimiliki adalah kemampuan membaca, memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer beserta pemanfaatan aplikasi *microsoft office*, melakukan perencanaan; analisis perencanaan, evaluasi dan pelaporan, serta memiliki kecakapan komunikasi dan kolaborasi dengan orang lain.

Masih menurut Agung, ada empat bidang garap dari kompetensi seorang SDM, yaitu bisnis, kepemimpinan, teknikal dan personal.



**Gambar 2.** Empat Bidang Kompetensi SDM

Sumber :Agung (2020:59)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, terkait kompetensi pegawai negeri di bagi menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetensi Teknis.  
Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
2. Kompetensi Manajerial  
Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
3. Kompetensi Sosial Kultural  
Kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Kompetensi pada birokrasi pemerintah menggambarkan profesionalisme dari seorang pegawai negeri. Mengapa kompetensi memiliki korelasi dengan profesionalisme? Hal tersebut disebabkan karena profesionalisme aparatur negara berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya dan keterikatannya pada aturan organisasi.

Ada dua dimensi dalam memahami profesionalisme menurut Noordegraaf (2007), yaitu dimensi konten (substansi) dan kontrol (disiplin). Profesionalitas seorang aparatur negara dapat dilihat dari aspek pengetahuan, keahlian, pengalaman, etika, dan kemampuan kerja.

**Tabel 1.** Dimensi, Nilai, dan Aspek dari Profesionalisme Aparatur Negara

Dimensi	Nilai	Aspek
Konten	Rasional, etis	Pengetahuan, keahlian, pengalaman, etika, kemampuan kerja
Kontrol	Politik, sosial	Organisasi, otoritas, transfer pengetahuan, aturan, supervisi

Sumber: Noordegraaf (2007)

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

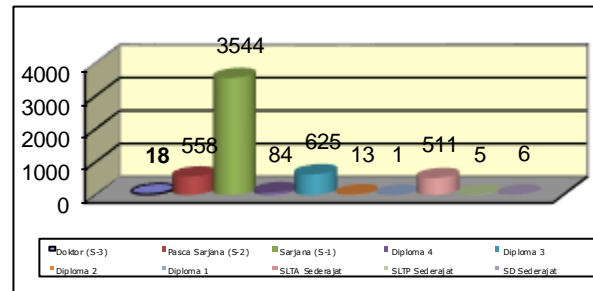
Dalam konsiderans Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah menyadari bahwa kompetensi dan kualifikasi belum benar-benar menjadi acuan baik dalam rekrutmen calon pegawai negeri maupun dalam pola pengangkatan, penempatan, dan promosi jabatan.

Kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin PNS menjadi penting ketika dijadikan acuan oleh masyarakat dalam menilai profesionalitas PNS. Dikutip dari Laporan Akhir IPM tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019, menurut hasil survei *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), profesionalisme adalah kualitas ke-8 yang paling banyak dicari oleh para negara anggota OECD dalam sumber daya manusia sektor publik mereka.

Hal tersebut menunjukkan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi pemerintah, maka tuntutan profesionalisme kepada Para Pegawai Negeri semakin tinggi. Tuntutan tersebut menjadi logis ketika sumber daya manusia harus berhadapan dengan era 4.0 dan pandemi Covid-19. Situasi dan kondisi yang ada sekarang ini memaksa penguasaan

teknologi informasi oleh SDM pemerintah menjadi penting.

Menurut dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, pada tahun 2020 jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebanyak 5.365 orang dengan berbagai kualifikasi pendidikan, dimana yang terendah berpendidikan sekolah dasar (SD) sederajat.



**Gambar 3.** Jumlah PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: BKPSDMD Prov.Kep.Bangka Belitung

#### I. Kompetensi dan Dampaknya Kinerja

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, baik itu di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maupun di daerah lain menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu hal yang penting dalam mengukur kinerja seorang PNS.

1. Penelitian oleh Sylvia dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Layanan Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial atau uji t variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi, didapat hasil bahwa kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,578. Nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , (1,987) dan memiliki nilai Sig.= 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau  $0,05 \geq Sig.$

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan.

2. Penelitian oleh Umi Kalsum dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial atau uji  $t$  pada variabel kemampuan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.484 dan memiliki nilai  $Sig.= 0.001$ , dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.484 > 1.966$ ) dan nilai  $Sig$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.001 < 0,05$ ).

Penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja (kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Penelitian oleh Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”.

Hasil Penelitian di atas menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis uji kontribusi pengaruh, menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,689 atau 68,9 %.

4. Penelitian oleh Edi Halomoan Irianto dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi.”

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pengaruh kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan degree of freedom ( $df$ ) =  $(n-2) = 132 - 2 = 130$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  1.65666. Nilai  $sig.$  ( $0,00$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  ( $5,034$ )  $> t_{tabel}$  ( $1.65666$ ) . Kesimpulannya

terdapat pengaruh secara parsial kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Keempat penelitian di atas telah memberi gambaran yang jelas jika kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja, baik itu terhadap individu maupun organisasi. Penelitian-penelitian di atas telah memperkuat asumsi bahwa kompetensi PNS sangat penting dalam suatu organisasi/instansi dan tidak bisa diabaikan begitu saja.

## II. Kompetensi dan Komitmen Organisasi

Setiap individu yang bekerja di suatu organisasi/instansi baik itu pemerintah maupun tentu berharap adanya karir yang jelas. Kenaikan jenjang karir yang jelas tidak hanya berimplikasi terhadap pendapatan dan fasilitas yang diterima seorang pegawai. Pengembangan karir juga diperlukan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan Sadili Samsudin (2006).

Namun, lebih dari itu karir yang baik akan meningkatkan status sosial bagi seseorang, baik dalam pergaulan di masyarakat maupun di lingkungan kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul tentu berharap adanya peningkatan karir sebagai kompensasi atas kemampuan yang dimilikinya.

Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukannya komitmen organisasi yang kuat, agar jenjang karir seseorang jelas. Menurut penelitian Agustian. et. al. (2018), komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Wagiyono. et. al. (2020).

Hasil penelitian tersebut sedikit berbeda dengan penelitian oleh Dyansah. et. al. (2020) yang menunjukkan

bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan.

Komitmen organisasi/instansi yang tinggi terkait jenjang karir yang transparan dan jelas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila komitmen dari organisasi/instansi tidak jelas maka akan menimbulkan asumsi yang tidak baik bagi karyawan dan akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Siagian (2012:207), ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.  
Perlakuan adil yang dimaksud adalah kriteria promosi jabatan didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Kepedulian para atasan langsung.  
Para karyawan pada umumnya berharap adanya perhatian atasan langsung mereka dalam perencanaan karir mereka. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang dimiliki dan kekurangan yang perlu diperbaiki. Hal tersebut penting agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi.  
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

- d. Minat untuk dipromosikan.

Diperlukan pendekatan yang tepat dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir. Minat untuk mengembangkan karir bersifat individualistis, maka dibutuhkan pendekatan yang fleksibel dan proaktif.

- e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Pegawai akan puas apabila dia mampu mencapai karir seperti yang direncanakan.

## E. PENUTUP

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu pilihan profesi yang ada di negara ini. PNS profesi yang tidak berbeda dengan profesi lainnya yang dilakoni oleh banyak orang di negeri ini. PNS sebagai aparatur birokrasi menjadi fokus karena posisi sentralnya sebagai pelayan masyarakat, sehingga ketika ada yang "kurang" dalam proses tersebut maka akan menjadi sorotan masyarakat.

Oleh karena itu, dalam tugas utamanya sebagai pelayan masyarakat, seorang PNS dituntut untuk melaksanakan pekerjaan secara profesionalisme. Profesionalisme tersebut dapat dihasilkan dari beberapa faktor penting dan satu diantaranya adalah kompetensi.

Di era disrupsi yang penuh ketidakpastian ini, ditambah dengan kondisi pandemi Covid-19 yang hingga hari ini belum tahu kapan berakhirnya. Seorang pegawai negeri dituntut untuk mampu dengan cepat beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada. Dalam kondisi seperti ini berbarengan dengan masuknya era 4.0 yang bertitik tolak pada penguasaan teknologi informasi, memaksa masyarakat harus mampu menerima segala perubahan dalam aktivitas kesehariannya. Mau tak mau, bisa tak bisa, semua itu sudah

menjadi tuntutan jika tidak mau ditinggalkan oleh zaman.

PRIMADONA sebagai salah satu *tagline* baru dari BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan usaha dalam pembentukan karakter PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dimana kompetensi menjadi “tiang” utamanya.

Pegawai negeri yang berkompentensi unggul diyakini akan menjadi pribadi yang mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugasnya dimanapun dia ditempatkan.

Namun, satu hal yang tak kalah penting dan perlu digaris bawahi yaitu komitmen organisasi/instansi untuk memberikan ruang dan kesempatan yang sama bagi mereka yang memiliki kompetensi secara adil dan transparan.

Ketika tuntutan tinggi agar PNS di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung profesional tanpa dibarengi kepastian jenjang karir, maka kondisi tersebut diyakini akan memberikan dampak buruk, tidak hanya bagi kinerja individu tetapi juga kinerja bagi organisasi/instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24 (1).
- Agung, A.M. Lilik. 2020. Kompetensi SDM Di Era 4.0. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Agustian, Ferry Andre.et.al. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah “DIAN ILMU”*, 17(2).
- Anwar. 2021. Administrasi dan Birokrasi Pemerintah. *Jurnal Progress Administrasi Publik*, 1(1).
- Creswell, John W. 2017. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga). Pustaka pelajar. Yogyakarta.
- Diansyah, Marita., et.al. 2020. Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2).
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada.
- Irianto, Edi Halomoan. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(1).
- Kalsum, Umi. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Tesis Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Pertiba. Pangkalpinang*.
- Kurniawan, R. C. 2016. Tantangan Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 7(1).
- Noordegraaf, M. 2007. From “pure” to “hybrid” professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains. *Administration & Society*, 39(6), 761– 785.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Samsudin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Pustaka SetiaMedia. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suryanto. 2012. Kompetensi Dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 6 (2).

Sylvia. 2021. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Layanan Badan Keuangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Tesis Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Pertiba. Pangkalpinang.*

Tim Peneliti UI-CSGAR. Laporan Akhir : Indeks Persepsi Masyarakat tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019.

Wagiyono, Sandra Aris. et.al. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*,10(2).

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.



# IMPLEMENTASI NILAI DASAR NASIONALISME ALUMNI PELATIHAN DASAR CPNS GOLONGAN 2 ANGKATAN 2 PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2019

*(Implementation of Basic Values of Nationalism Basic Training Alumni of Civil Servants Group 2 2<sup>nd</sup> Class, Province of Bangka Belitung Island in 2019)*

**Agustu Afendi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah,  
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
e-mail: agustu.afendi123@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi nilai-nilai dasar nasionalisme terhadap alumni Pelatihan Dasar CPNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner tertutup, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Metodologi penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan model Kirkpatrick Level 3 yakni untuk melihat capaian perubahan sikap perilaku alumni dalam mengimplementasikan nilai-nilai dasar nasionalisme ditempat kerja. Hasil wawancara untuk sikap perilaku toleransi 71,4 persen baik dan sangat baik, Hasil wawancara untuk sikap perilaku kerjasama 58 persen baik dan sangat baik, Hasil wawancara untuk sikap perilaku tanggung jawab 80 persen baik dan sangat baik, Penelitian terhadap 38 orang Alumni Pelatihan Dasar CPNS Golongan 2 Angkatan 2 Tahun Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 diperoleh gambaran bahwa sikap perilaku nilai dasar nasionalisme telah diterapkan dengan baik.

**Kata Kunci:** Pelatihan Dasar, Nasionalisme, Perilaku, Kerjasama, Tanggung Jawab.

## ABSTRACT

*This study aims to find out the implementation of the basic values of nationalism for the alumni of the basic training for civil servants in the Province of the Bangka Belitung Islands in 2019. The data collection techniques in this study were through closed questionnaires, interviews, observations and documentation studies. The research methodology uses a qualitative descriptive method with the Kirkpatrick Level 3 model, namely to see the achievement of changes in alumni behavior in implementing the basic values of nationalism in the workplace. The results of the interview for the attitude of tolerance behavior are 71.4 percent good and very good, the results of the interview for the attitude of cooperation behavior are 58 percent good and very good, the results of the interview for the attitude of responsible behavior are 80 percent good and very good, the study of 38 Alumni Basic Training of Civil Servants Group II Batch II Year of the Province of the Bangka Belitung Islands in 2019 obtained an illustration that the basic values of nationalism have been implemented properly.*

**Keywords:** Basic Training, Nationalism, Behavior, Cooperation, Responsibility.

## A. PENDAHULUAN

Peraturan Kepala LAN Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2018 tentang Latihan Dasar CPNS bagi Golongan 2 dan Golongan 3 Pelatihan Dasar ditujukan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil guna menginternalisasikan nilai dasar ANEKA. Dengan tujuan utama untuk membangun kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku Aparatur Sipil Negara professional sebagai pelayan masyarakat memiliki sikap perilaku toleransi, kerjasama, tanggung jawab, integritas dan semangat cinta tanah air.

Pelatihan Dasar merupakan proses pembelajaran guna menanamkan karakter Calon Pegawai Negeri Sipil memasuki dunia kerja birokrasi. Oleh karena itulah mata pelatihan nasionalisme merupakan agenda mata pelatihan yang *urgent* pembentukan sikap perilaku juga karakter.

Sebagai abdi negara, Calon Pegawai Negeri Sipil memiliki peran strategis sangat menentukan dalam mengelola prakondisi tersebut. Sejumlah keputusan strategis mulai dari pelaksana kebijakan, pelayan masyarakat sampai pada peran perekat dan pemersatu bangsa. Jadi Pegawai Negeri Sipil memiliki tugas menjaga keberlangsungan keberadaan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu tantangan Pegawai Negeri Sipil di era global adalah selalu bekerja dengan realitas majemuk. Beranekaragam ke-Bhinneka-an suku, etnis, agama, budaya, bahasa atau bahkan pilihan politik yang berbeda dapat memicu konflik internal. Tanpa memiliki karakter national building, situasi budaya kerja yang beragam adalah acaman tantangan hambatan dan gangguan psikologis mempengaruhi kinerja dimasa depan. Penanaman

nilai dasar Nasionalisme dapat menjadi titik pemersatu dari berbagai macam perbedaan. Oleh karena itulah nilai-nilai dasar nasionalisme harus tertanam dengan kuat dalam diri Pegawai Negeri Sipil dan harus diimplementasikan saat bekerja di instansi masing-masing.

Sebuah hasil survei yang cukup mengejutkan dari Alvara Research Centre (Lembaga survei yang tercatat di Komisi Pemilihan Umum (KPU) tahun 2014 mempublikasikan bahwa terdapat angka 19,4 persen PNS menyatakan agama Islam adalah bentuk ideologi syariah yang cocok diterapkan di Indonesia. Prosentase angka ini jauh lebih besar dibanding pegawai swasta 9,1 persen dan pegawai pada korporasi BUMN 18,1 persen yang menyatakan setuju diberlakukannya ideologi Syariah di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Artinya, PNS sangat banyak yang terinfiltirasi dengan paham anti-Pancasila dibandingkan dengan pegawai swasta dan pegawai BUMN (Alvara reseach center dalam Kata kita: berita online 24 Oktober 2017). Dapat digambarkan dalam grafik berikut ini:



Sumber: Hasil Survey Alvara Research 2014

Sedangkan Pegawai Negeri Sipil sebagai garda terdepan dalam mengawal, menjaga persatuan dan kesatuan NKRI sesuai dengan janjinya adalah pelopor juga sekaligus sebagai tulang punggung perekat serta menjaga persatuan dan

kesatuan bangsa harus dievaluasi kembali.

Penulis membatasi lokus dan focus penelitian kepada alumni peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019. Ini dikarenakan peserta pelatihan dengan latar belakang agama, suku dan profesi yang beragam.

Penelitian Terdahulu.

1. Penelitian Taufik Raharjo Politeknik Keuangan Negara STAN Tahun 2015 dengan judul Efektivitas Diklat Prajabatan Pola Baru Bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan dengan metode kuantitatif analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan materi Diklat Prajabatan Pola baru dapat diterapkan dalam pekerjaan responden. Dimana 68,31% responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju, 21,96% menyatakan sangat setuju, dan 9,20% menyatakan netral.

2. Penelitian Suyono Widyaiswara Pusdiklat Pegawai Kemendikbud dengan judul Studi Deskriptif Penilaian Diri Peserta Diklat Dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar PNS di Instansi Tahun 2018.

Hasil penelitian suyono menyatakan bahwa peserta Pelatihan Dasar telah mengaktualisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS yang ada pada materi ANEKA dengan rincian:

Kategori kurang 1%, cukup baik 20%, baik 61%, dan baik sekali 18%. Jika dianalisis secara keseluruhan berdasarkan nilai yang ditentukan sesuai dengan pedoman penilaian Diklat Prajabatan golongan 3 dapat diuraikan sebagai

berikut: Sangat Memuaskan (skor >90,0 – 100) terdapat 18%, Memuaskan (skor >80,0 – 90,0) terdapat 61%, Cukup Memuaskan (skor >70,0 – 80,0) terdapat 20%, dan Kurang Memuaskan (skor >60,0 – 70,0) terdapat 1%.

Dari dua penelitian terdahulu tersebut dapat dinyatakan bahwa secara umum alumni Pelatihan Dasar CPNS telah memahami dan menerapkan materi pelatihan dalam bekerja.

## B. KERANGKA TEORI

Pelatihan merupakan investasi dalam peningkatan sumber daya manusia, oleh sebab itu keberhasilan pelatihan secara efektif dapat diukur dari perubahan sikap perilaku alumni pasca pelatihan. Metode yang dapat dilakukan untuk mengukur efektifitas pelatihan adalah dengan teori evaluasi model Kirkpatrick dengan 4 level, yaitu reaksi, pembelajaran, tingkah laku dan dampak;

Level 1: Reaksi.

Tahapan ini untuk mengukur bagaimana peserta pelatihan bereaksi terhadap semua fasilitas yang mereka dapatkan nyaman termasuk narasumber sehingga sangat mendukung dalam suasana pelatihan. Tahapan ini harus diukur sebagai referensi evaluasi sarana prasarana *training* ke depan.

Level 2: Pembelajaran.

Tahapan ini mengevaluasi penguasaan materi yang telah diserap peserta pelatihan, dengan indikator yaitu capaian tujuan pembelajaran. Hal ini dapat dievaluasi dari peningkatan pengetahuan, keterampilan atau sikap perilaku peserta pelatihan.

Level 3: Tingkah Laku

Tahapan ini untuk mengukur seberapa jauh perubahan sikap dan perilaku para peserta pasca pelatihan, secara lebih khusus bagaimana implementasi materi yang peserta dapatkan. Artinya para peserta

pelatihan telah mengaplikasikan apa yang sudah mereka pelajari dan peserta memiliki niat untuk menerapkannya.

Level 4: Dampak.

Tahapan ini dapat dianalisa dan diukur dari dampak sebagai hasil pelatihan yang telah dilakukan. Evaluasi ini dapat dengan diukur dengan peningkatan kinerja dan kompetensi peserta pelatihan setelah Kembali ke tempat kerja.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui capaian implementasi nilai dasar nasionalisme pada alumni Pelatihan Dasar Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019.

#### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner tertutup, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Menurut Sugiyono (2011) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang valid. Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Observasi

Pengumpulan data kualitatif yang dilakukan melalui pengamatan dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara langsung data-data dari subjek penelitian secara deskriptif.

##### b. Kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat angket atau pertanyaan tertulis kepada peserta sebagai alumni Pelatihan.

**Tabel 1.** Jumlah Responden

No.	Instansi	Sampel
1.	Rumah Sakit Umum Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	16
2.	Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	11
3.	Dinas Perumahan dan Pemukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	2
4.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	4
5.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	1
6.	Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	4
<b>JUMLAH</b>		38

*Sumber Data: Daftar Absensi Latsar Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019*

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diberi kriteria penilaian sikap perilaku (lihat tabel 2). Data hasil kuisisioner tersebut nantinya akan dinilai secara kualitatif berdasarkan tingkat pemahaman dan implementasi sikap perilaku peserta sebagai alumni.

Kuesioner tersebut berupa daftar angket sikap perilaku yang diberikan kepada alumni pelatihan sesuai dengan tujuan

dalam penelitian ini.

**Tabel 2.**  
Tingkat Pemahaman dan Implementasi Sikap Perilaku Alumni Latsar

Kriteria Sikap Perilaku	Kriteria Pemahaman dan Implementasi Sikap dan Perilaku
Sangat Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap perilaku secara lebih mendalam dan mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang mendalam dan mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Biasa Saja	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang biasa saja dan belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Kurang Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang rendah dan kurang mampu dalam mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Sangat Tidak Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang sangat rendah dan tidak mampu mengimplmentasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.

c. Wawancara.

Wawancara kepada atasan langsung dan rekan sejawat alumni pelatihan. Hasil jawaban wawancara narasumber tersebut dikelompokkan sesuai kriteria sikap perilaku alumni pelatihan. Kemudian jawaban narasumber dikonstruksikan dengan jawaban kuesioner responden untuk dicocokkan hasilnya sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

**Tabel 3.**  
Kriteria Penilaian Implementasi Sikap Perilaku Wawancara kepada Narasumber

Kriteria Sikap Perilaku	Penilaian Implementasi Sikap dan Perilaku
Tidak Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang sangat rendah, Tidak mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Kurang Baik	Mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Biasa Saja	Menunjukkan sikap dan perilaku yang netral.
Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang tinggi, mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Sangat Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang sangat tinggi, sangat mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Sumber Data: Daftar Absensi Latsar Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kep. Babel Tahun 2019

**Tabel 4.** Narasumber Wawancara

No.	Instansi	Rekan Kerja	Atasan
1.	RSUP Soekarno Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
2.	Rumah Sakit Jiwa Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
3.	Dinas Perumahan dan Pemukiman Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
4.	Dinas PUPR Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
5.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
6.	Dinas Perhubungan Prov. Kep. Bangka Belitung	2	2
<b>JUMLAH</b>		12	12

### 3. Teknik Pengolahan Data.

Pengolahan data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu memadukan data yang berbeda-beda dari observasi, kuisioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2011) triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai sumber data yang ada. Teknik triangulasi, dalam penelitian ini sebenarnya peneliti menguji validitas data yang ada, yaitu mengecek kredibilitas data berdasarkan teknik pengumpulan data yang telah dilakukan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini Kirkpatrick Evaluation Training Level 3 digunakan untuk mengukur perilaku (*evaluating behaviour*) alumni Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2019 yang telah selesai pada bulan Agustus 2019. Evaluasi sikap perilaku dilakukan pada bulan maret 2020 atau 6 bulan pasca pelatihan.

Untuk mengukur penilaian sikap perilaku 38 orang alumni pelatihan melalui kuisioner dengan kriteria penilaian dengan 5 (lima) sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 5.**

Tingkatan Sikap Perilaku, Kriteria Pemahaman dan Implementasi Sikap dan Perilaku

Tingkatan Sikap Perilaku	Kriteria Pemahaman dan Implementasi Sikap dan Perilaku
Sangat Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap perilaku secara lebih mendalam dan Mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang mendalam dan mengimplementasikan nilai dasar

	nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Biasa Saja	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang biasa saja dan belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Kurang Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang rendah dan kurang mampu dalam mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.
Sangat Tidak Setuju	Menunjukkan pemahaman sikap dan perilaku yang sangat rendah dan tidak mampu mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Untuk mengukur kriteria penilaian sikap perilaku alumni pelatihan (*evaluating behaviour*) alumni pelatihan dari narasumber atasan langsung dan rekan sejawat melalui wawancara dengan kriteria penilaian menggunakan 5 (lima) tingkatan tabel berikut:

**Tabel 6.**

Kriteria Penilaian Implementasi Sikap Perilaku Alumni dari Narasumber

Kriteria Sikap Perilaku	Penilaian Implementasi Sikap dan Perilaku
Tidak Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang sangat rendah, tidak mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme di tempat kerja.
Kurang Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku rendah, kurang mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme di tempat kerja.

Biasa Saja	Menunjukkan sikap dan perilaku yang netral, belum sepenuhnya menerapkan nilai dasar nasionalisme di tempat kerja.
Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang tinggi, telah mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme di tempat kerja.
Sangat Baik	Menunjukkan sikap dan perilaku yang sangat tinggi, sangat mampu menerapkan nilai dasar nasionalisme di tempat kerja.

### Deskripsi Hasil Kuesioner.

Hasil jawaban dari kuisisioner alumni Pelatihan Dasar Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019 dalam mengimplementasikan sikap perilaku nilai-nilai dasar nasionalisme dalam pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja pasca pelatihan dengan nilai persentase sebagai berikut:

#### 1. Sikap Perilaku Toleransi.



**Gambar 1.** Persentase alumni Latsar dalam mengimplementasikan sikap perilaku toleransi.

Berdasarkan gambar 1. Bahwa ada 5 persen alumni Pelatihan Dasar dengan pemahaman sikap perilaku toleransi biasa saja, ini belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme. Data menyatakan 50 persen alumni Pelatihan Dasar sangat setuju dan 45 persen menyatakan setuju. Ini menunjukkan 95 persen alumni memahami sikap perilaku secara lebih mendalam dan telah mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran.

#### 2. Sikap Perilaku Kerja Sama



**Gambar 2.** Persentase alumni Latsar dalam mengimplementasikan sikap perilaku kerjasama.

Berdasarkan gambar 2 diperoleh informasi bahwa ada 6 persen alumni Pelatihan Dasar menunjukkan sikap perilaku kerjasama sangat tidak setuju, 10 persen kurang setuju dan 17 persen biasa saja. Ini menunjukkan bahwa pemahaman sikap perilaku kerja sama sangat rendah, rendah dan biasa saja. Artinya belum sepenuhnya sikap perilaku kerja sama diimplementasikan tujuan pembelajaran yang diinginkan. Berdasarkan data 67 persen alumni telah mengimplementasikan sikap perilaku kerjasama. Ini menunjukkan alumni Pelatihan Dasar memahami sikap perilaku dan telah mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran.

#### 3. Sikap Perilaku Tanggung jawab



**Gambar 3.** Sikap perilaku tanggung jawab

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa masih ada 2 persen alumni Pelatihan Dasar sikap perilaku tanggung jawab biasa saja. Artinya masih ada alumni pelatihan yang belum sepenuhnya mengimplementasikan sikap tanggung

jawab sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan. Kemudian data menunjukkan 98 persen alumni telah menunjukkan pemahaman sikap perilaku tanggung jawab setuju dan sangat setuju.

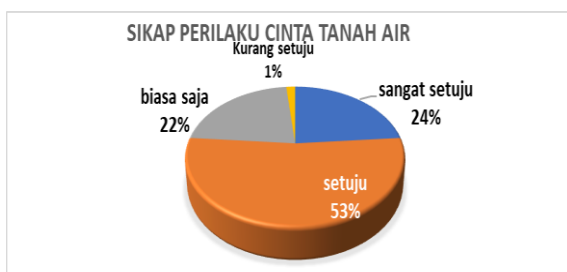
#### 4. Sikap Perilaku Integritas.



**Gambar 4.** *Persentase alumni Latsar dalam mengimplementasikan sikap perilaku integritas*

Berdasarkan gambar 4 diperoleh informasi bahwa ada 1 persen alumni Pelatihan Dasar menunjukkan sikap perilaku integritas sangat tidak setuju, 12 persen tidak setuju dan 11 persen biasa saja. Faktanya ada 24 persen alumni Pelatihan Dasar menunjukkan sikap perilaku belum sepenuhnya mampu mengimplementasikan integritas sesuai nilai dasar nasionalisme. Data menunjukkan 55 persen setuju dan 21 persen sangat setuju. Ini mengindikasikan bahwa 76 persen alumni memahami sikap perilaku integritas dan telah mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran.

#### 5. Sikap Perilaku Cinta Tanah Air.



**Gambar 5.** *Persentase alumni Latsar dalam mengimplementasikan sikap perilaku cinta tanah air*

Berdasarkan gambar 5 diperoleh data bahwa ada 1 persen alumni Pelatihan Dasar menunjukkan sikap perilaku kurang setuju atau kategori sangat rendah artinya alumni tidak mampu mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme, 22 persen biasa saja atau belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai nilai dasar nasionalisme. Artinya ada 23 persen alumni kurang mampu dan belum sepenuhnya mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme. Kemudian data menunjukkan 53 persen alumni setuju dan 24 persen alumni sangat setuju. Ini mengindikasikan bahwa 77 persen alumni memahami sikap perilaku cinta tanah air dan telah mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dideskripsikan implementasi capaian sikap perilaku nilai dasar nasionalisme alumni Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan 2 Angkatan 2 sebagai berikut : sikap perilaku toleransi 95 persen, sikap perilaku kerja sama 67 persen, sikap perilaku tanggungjawab 98 persen, sikap perilaku integritas 76 persen dan sikap perilaku cinta tanah air 77 persen ditempat kerja masing-masing.

#### Deskripsi Hasil Wawancara.

Dari hasil wawancara kepada atasan langsung dan rekan kerja ditempat kerja alumni pelatihan tersebut dideskripsikan ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
Hasil Wawancara Sikap Perilaku

PERTANYAAN WAWANCARA	SIKAP PERILAKU				
	TB	KB	BS	B	SB
1. Menghargai perbedaan keyakinan dan agama di tempat	-	-	5	5	2

	kerja.					
2.	Mampu menahan diri saat terjadi perbedaan di tempat kerja.	-	-	2	7	3
3.	Menerima keberagaman suku, ras dan budaya dalam lingkungan kerjanya.	-	-	3	6	3
4.	Memaafkan kesalahan rekan yang berbeda suku dan agama.	-	-	5	7	-
5.	Terbuka menerima sesuatu yang baru di tempat kerja.	-	-	2	5	5
Persentase				28,6%	50%	21,4%
KERJASAMA		TB	KB	BS	B	SB
1.	Senang selalu saling membantu.	-	-	5	5	2
2.	Aktif meredam konflik di lingkungan tempat kerja.	-	-	6	6	-
3.	Loyal kepada perintah pimpinan.	-	-	4	5	3
4.	Merespon bekerjasama bersama rekan kerja dengan status berbeda.	-	-	5	5	2
5.	Selalu memaksakan pendapat.	-	-	4	6	2
Persentase				42%	42,2%	15,8%
TANGGUNGJAWAB		TB	KB	BS	B	SB
1.	Selalu melaksanakan tugas kewajiban dengan baik.	-	-	3	6	3
2.	Siap menerima resiko pekerjaan.	-	-	3	5	4
3.	Selalu disiplin melaksanakan kewajiban tugas dan fungsi.	-	-	1	8	3
4.	Taat pada aturan dan kode etik.	-	-	2	4	6
5.	Menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat waktu.	-	-	3	6	3
Persentase				20%	48,4	31,6%

						%	
INTEGRITAS		TB	KB	BS	B	SB	
1.	Selalu mengutamakan kepentingan dinas dari pada pribadi saat bekerja.	-	-	5	6	1	
2.	Bertindak sesuai peraturan yang ada.	-	-	3	7	2	
3.	Berani menolak imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan.	-	-	3	6	3	
4.	Bersikap jujur dalam bekerja.	-	-	3	5	4	
5.	Loyal kepada atasan meskipun melanggar aturan.	-	-	6	3	3	
Persentase				33,4%	45%	21,6%	
CINTA TANAH AIR		TB	KB	BS	B	SB	
1.	Senang dan bangga membeli dan memakai produk Indonesia.	-	-	2	6	2	
2.	Selalu bertindak baik dan menjaga nama baik Pegawai Negeri Sipil.	-	-	3	3	6	
3.	Selalu ingin berkontribusi dan Partisipasi positif dalam bekerja.	-	-	4	6	2	
4.	Rela bekerja dan berkorban untuk kepentingan dinas dikantor.	-	-	7	4	1	
5.	Selalu bekerja profesional sesuai dengan profesi dikantor.	-	-	3	7	2	
Persentase				31,6%	48,6%	19,8%	

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber sebagaimana Tabel 7 di atas, bahwa pencapaian sikap perilaku alumni Pelatihan Dasar Golongan 2 Angkatan 2 Tahun 2019, dapat dideskripsikan kepada 5 sikap perilaku nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran sebagai berikut:

Pencapaian sikap perilaku alumni Pelatihan Dasar dalam pemahaman dan implementasi sikap perilaku toleransi dengan kategori biasa saja sebesar 28,6 persen atau belum sepenuhnya menerapkan sikap perilaku toleransi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan. Data dari hasil wawancara narasumber menyatakan bahwa 50 persen alumni Pelatihan Dasar kategori baik atau dengan baik telah menerapkan sikap perilaku sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan dan 21,4 persen narasumber menyatakan bahwa sikap perilaku alumni sangat baik atau telah menerapkan dengan sangat baik sikap perilaku toleransi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan. Ini menunjukkan bahwa 71,4 persen alumni pelatihan telah mengimplementasikan sikap perilaku toleransi nilai dasar nasionalisme sesuai dengan tujuan pembelajaran.

### Capaian Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan tehnik triangulasi bersumber dari observasi lapangan diuji dengan data hasil kuesioner dan data wawancara bahwa sikap perilaku alumni Pelatihan Dasar sebagai cerminan implementasi nilai dasar nasionalisme, telah sesuai dengan tujuan pembelajaran dan telah diimplementasikan ditempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.**

Hasil dari Pengolahan Data Kuesioner dan Wawancara

Sikap Perilaku	Persentase Capaian		
	Kuisioner	Wawancara	Keterangan
Toleransi	95%	71,4%	Sangat baik
Kerjasama	67%	58%	Cukup baik
Tanggungjawab	98%	80%	Sangat baik
Integritas	76%	66,6%	Cukup baik
CintaTanah Air	77%	67,4%	Cukup baik

Dari Tabel 8 di atas, untuk sikap perilaku toleransi, hasil jawaban kuesioner alumni Pelatihan Dasar bahwa 95 persen setuju dan sangat setuju. Ini sejalan dengan hasil wawancara untuk sikap perilaku toleransi dengan narasumber bahwa 71,4 persen sikap toleransi alumni latsar baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa pemahaman dan implementasi sikap perilaku toleransi telah diimplementasikan sesuai tujuan pembelajaran dengan sangat baik.

Hasil jawaban kuesioner alumni Pelatihan Dasar untuk sikap perilaku kerjasama 67 persen setuju dan sangat setuju. Ini sejalan dengan hasil wawancara dari narasumber bahwa sikap perilaku kerja sama alumni latsar 58 persen baik dan sangat baik. Artinya ini menunjukkan bahwa penerapan sikap perilaku kerja sama telah dipahami dan diimplementasikan di tempat kerja sesuai tujuan pembelajaran dengan cukup baik.

Hasil jawaban kuesioner untuk sikap perilaku tanggung jawab alumni Pelatihan Dasar 98 persen setuju dan sangat setuju dan sejalan hasil wawancara untuk sikap perilaku tanggung jawab dari narasumber bahwa 80 persen baik dan sangat baik. Ini menunjukkan pemahaman sikap perilaku tanggung jawab telah diimplementasikan sesuai tujuan pembelajaran dengan sangat baik.

Untuk sikap perilaku integritas, hasil jawaban kuesioner 76 persen setuju dan sangat setuju. Ini juga sejalan dengan hasil wawancara dari narasumber bahwa sikap perilaku integritas 66,6 persen baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa pemahaman dan implementasi sikap perilaku integritas telah sesuai tujuan pembelajaran dengan cukup baik.

Untuk sikap perilaku cinta tanah air, hasil jawaban kuisisioner 77 persen setuju dan sangat setuju. Ini juga sejalan dengan hasil wawancara untuk sikap perilaku cinta tanah air yaitu 67,4 persen baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa penerapan sikap perilaku cinta tanah air telah dilaksanakan ditempat kerja, ini menunjukkan bahwa pemahaman sikap perilaku cinta tanah air telah diimplementasikan sesuai tujuan pembelajaran dengan cukup baik.

Hasil penelitian ini terhadap 38 orang alumni Pelatihan Dasar CPNS Golongan 2 Angkatan 2 Tahun 2019 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019, diperoleh gambaran bahwa sikap perilaku nilai dasar nasionalisme telah diterapkan sejalan dengan evaluasi level 3 pada sikap perilaku Kirkpatrick Model, bahwa ada perubahan sikap dan perilaku peserta Pelatihan Dasar pasca pelatihan dan telah diimplementasikan di tempat kerja.

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian terhadap 38 orang alumni Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dapat disimpulkan bahwa telah mengimplementasikan nilai dasar nasionalisme untuk sikap perilaku toleransi dengan sangat baik, sikap perilaku kerjasama cukup baik, sikap perilaku tanggung jawab sangat baik, sikap perilaku integritas cukup baik dan perilaku cinta tanah air cukup baik.

Ini menunjukkan bahwa sikap perilaku (*evaluation behaviour*) alumni Pelatihan Dasar CPNS Golongan 2 Angkatan 2 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tersebut telah sesuai evaluasi Kirkpatrick Model level 3 atau perilaku pasca

pelatihan memiliki pemahaman materi nilai dasar nasionalisme sangat baik dan cukup baik dan telah diimplementasikan di tempat kerja sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, S. 2002. *Politik Identitas Etnis Pergulatan Tanda Tanpa Identitas*. IndonesiaTera. Magelang.
- Alvara Research. 2014. *PNS Terinfiltirasi Paham Anti Pancasila*. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Danim,S. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia. Bandung.
- Hasibuan,M. 2008. *Revolusi Politik Kaum Muda*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Katakita,Arikunto,S. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Bandung.
- KirkPatrick, D. 1988. *Evaluating Planning Program*. Berret Kohler Publisher.Inc. San Fransisco.
- Maliki. 2017. *Modul Evaluasi Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah*. LembagaAdministrasiNegara. Bogor.
- Mulyana, D. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif, Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Rosda Karya. Bandung.
- Negara, L.A. 2015. *Nasionalisme Modul Pendidikandan Pelatihan Prajabatan Golongan Idan 2*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Negara, L.A. 2018. *Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2018 Tentang Latsar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan 2 dan 3*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.

- Sarlito, W., & Sarwono. 2013. *Pengantar Psikologi Umum*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi, Mixed Methods*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Suyono, 2018. Studi Deskriptif Penilaian dari Peserta Pendidikan dan Pelatihan dalam Mengaktualisasikan Nilai-Nilai Dasar Pegawai Negeri Sipil (ANEKA) di Instansi. *Jurnal Ilmiah Kediklatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud Vol.3 No.1 Juni 2018*.
- Taufik Raharjo. 2016. Efektifitas Diklat Prajabatan Pola Baru bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan. *Info Artha Jurnal Informasi Keuangan dan Akuntansi Vol.2 edisi Februari 2016*.
- Umam, K. 2018. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Usman, N. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. CV. Sinar Baru. Bandung.



# PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS DENGAN POWER POINT ISPRING SUITE 10

*(Blended Learning With  
POWER POINT ISPRING SUITE 10)*

**ASTRINA TAMPUBOLON**

Sekolah Luar Biasa Negeri Manggar, Kabupaten Belitung Timur  
e-mail: astrinatampubolon@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang di temukan pada saat pembelajaran tatap muka terbatas, dimana anak-anak cenderung bosan dengan metode pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di kelas. Siswa lebih tertarik belajar dengan menggunakan teknologi seperti *handphone* atau laptop. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *power point iSpring suite 10* bagi anak tunagrahita ringan dalam pembelajaran tatap muka terbatas kelas VI SDLB di SLB Negeri Manggar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Quasi Experimental design* yaitu pre-test dan post-test one group. Subjek penelitian adalah anak tunagrahita ringan kelas VI SDLB sebanyak 5 orang. Pelaksanaan penelitian ini akan dianalisis uji Man Whitney, dimana dari hasil pengolahan data dengan taraf signifikan 95% dan  $\alpha = 0,05$  yaitu 2.

**Kata kunci:** *power point iSpring suite 10*, anak tunagrahita ringan, pembelajaran tatap muka terbatas.

## ABSTRACT

*This research is motivated by the problems found when face-to-face learning is limited or blended learning, where children tend to be bored with learning methods that are usually carried out in class. Students are more interested in learning by using technology such as cellphones or laptops. This study aims to determine the power point iSpring suite 10 for mild mentally retarded children in limited face-to-face learning for class VI SDLB at SLB Negeri Manggar. This study uses a quantitative method with a Quasi Experimental design, namely pre-test and post-test one group. The research subjects were 5 students with mild mental retardation in class VI SDLB. The research subjects were 5 students with mild mental retardation in class VI SDLB. The implementation of this study will be analyzed by the Man Whitney test, where from the results of data processing with a significant level of 95% and  $\alpha = 0.05$ , namely 2.*

**Keyword:** *power point iSpring suite 10*, mild mentally retarded children, blended learning.

## A. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan saat ini masih menjadi suatu masalah yang relatif menonjol dalam usaha perbaikan mutu sistem pendidikan nasional. Walaupun demikian, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi masalah pendidikan tersebut. Upaya yang dilakukan mencakup semua komponen pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, peningkatan kualitas guru, serta usaha positif lainnya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas pendidikan.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual/keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pada zaman teknologi era 4.0 ini, manusia dituntut agar peka terhadap perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang wajib kita kuasai oleh seluruh kalangan masyarakat tanpa terkecuali anak berkebutuhan khusus atau disebut juga anak istimewa. Penyebabnya karena hampir segala aspek kehidupan manusia pada saat ini memerlukan adanya teknologi. Salah satunya penggunaan teknologi yang paling populer dikalangan masyarakat adalah *handphone* dan laptop.

Pandemi Covid-19 ini memaksa dunia untuk mengubah pola pembelajaran siswa menjadi tidak biasa. Dalam artian sesungguhnya, guru harus memutar otak dan mencari alternatif lain untuk menjalankan aktivitas belajar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Hampir dua tahun lamanya, sistem pendidikan di Indonesia menjalankan pembelajaran daring atau pembelajaran jarak jauh dikarenakan pandemi yang semakin hari menelan korban jiwa tanpa memandang siapapun. Banyak ketakutan, kecemasan dan kekhawatiran yang

dirasakan orang tua, murid dan guru tentang pembelajaran jarak jauh tersebut.

Semaksimalnya usaha seorang guru dalam menyusun alur pembelajaran daring, maka semakin sulit juga rintangan yang dihadapi oleh orang tua dan murid dalam mengikuti proses tersebut. Tidak adanya *handphone* atau gawai, keterbatasan sinyal, ekonomi orang tua yang semakin menjerat dan masih banyak lagi kendala lain sehingga pembelajaran daring tidak sinkron antara satu dengan yang lain.

Berbagai jalan buntu telah dilalui oleh seluruh elemen penyelenggara pendidikan pada masa pandemi ini, namun tidak mematahkan semangat juang untuk memulihkan kembali dunia pendidikan di Indonesia sehingga membuat salah satu keputusan yang mampu membuat sedikit kelegaan bagi orang tua, guru, dan siswa dengan dilaksanakannya Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) yang telah mulai aktif dilaksanakan sejak beberapa bulan lalu. Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) merupakan salah satu solusi untuk menyelamatkan pendidikan anak-anak Indonesia dari resiko dampak negatif pembelajaran jarak jauh (PJJ) secara berkepanjangan. Selain itu, sistem pembelajaran tatap muka terbatas yang mengatur jumlah peserta didik di setiap kelas agar menjadi lebih sedikit dari jumlah normal. Tidak ada unsur paksaan bagi orang tua yang masih memiliki ketakutan untuk menyekolahkan anak-anak pada pembelajaran tatap muka terbatas ini.

Dengan adanya PTM terbatas ini, semua jenjang pendidikan sudah memulai aktivitas pembelajaran di sekolah dengan mematuhi protokol kesehatan yang ketat. Begitu juga dengan Sekolah Luar Biasa atau yang dikenal dengan SLB yang berada di wilayah Kabupaten Belitung Timur yakni SLB Negeri Manggar.

Sebagai seorang pendidik yang mencoba melakukan salah satu inovasi untuk menjadi ASN Primadona di masa pandemi Covid-19 ini, maka dengan

adanya Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) penulis mencoba mengimplementasikan multimedia pembelajaran interaktif yakni *power point iSpring suite 10* bagi anak tunagrahita ringan di SLB Negeri Manggar. Widada (20:10) menjelaskan bahwa program *power point* adalah salah satu software yang dirancang khusus untuk menampilkan program multimedia menarik, mudah dalam pembuatan, mudah dalam penggunaan dan relatif murah karena tidak membutuhkan bahan baku selain alat untuk menyimpan data. Dengan media pembelajaran ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan anak berkebutuhan khusus agar terampil menggunakan teknologi dalam pembelajaran apapun dan dimanapun. Menurut Asyar (2012:8) media pembelajaran dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang dapat menyampaikan atau menyalurkan pesan dari sumber secara terencana, sehingga terjadi lingkungan belajar yang kondusif dimana penerimanya dapat melakukan proses belajar secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Fathurrohman dkk (2014:67) menyatakan bahwa media pembelajaran meliputi media audio, media visual dan media audio visual.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan *power point iSpring suite 10* sebagai media pembelajaran audio visual yang dirancang sedemikian rupa untuk proses belajar mengajar di kelas.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khotimah yang berjudul Pemanfaatan *Power Point* Terintegrasi dengan *iSpring Present* sebagai Media Pembelajaran ICT dimana hasil penelitian tersebut menjadikan proses belajar mengajar menjadi lebih menarik dan mudah dipahami. Kesamaan variabel penelitian yaitu penggunaan *power point iSpring*.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian Quasi Eksperimen (eksperimen semu). Penelitian ini menunjukkan eksperimen yang kurang sepenuhnya dapat melakukan control/kendali. Dalam penelitian ini, kurang terkontrol dalam prosedur pengumpulan data, misalnya dalam hal kapan dilakukan pengukuran dan siapa yang dikenai pengukuran tersebut, apakah melakukan random atau tidak melakukannya (Arikunto 2013:207). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksperimen yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya akibat dari perlakuan yang diberikan pada subjek yang diteliti dan mengungkapkan hubungan sebab akibat dengan membandingkan satu atau lebih kelompok pembanding (kelompok kontrol) yang tidak menerima perlakuan.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan desain pretest-posttest design dengan satu macam perlakuan. Menurut Arikunto 2013:210 desain pretest-posttest dengan memiliki pola sebagai berikut:

### O1 X O2

Keterangan:

- O1 : pretest diberikan sebelum memberikan layanan
- X : perlakuan atau intervensi
- O2 : posttest diberikan setelah diberikan layanan

Tempat penelitian dilaksanakan di SLB Negeri Manggar pada semester ganjil 2021/2022. Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas VI SDLB di SLB Negeri Manggar tahun ajaran 2021/2022 berjumlah 5 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah kelas VI SDLB berjumlah 5 orang.

### C. KERANGKA TEORI

Tunagrahita ringan disebut juga moron atau debil. Menurut Skala dan Binet, kelompok ini memiliki IQ antara 68-52, sedangkan menurut Skala Weschler (WISC) memiliki IQ antara 69-55. Anak tunagrahita masih dapat belajar membaca, menulis, dan berhitung sederhana. Dengan bimbingan dan didikan yang baik, anak tunagrahita ringan akan dapat memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri. Amin (1995:37) mengemukakan bahwa anak tunagrahita ringan memiliki kemampuan untuk berbicara, tetapi pembendaraan kata anak mengakibatkan mereka mengalami kesulitan untuk berpikir abstrak, tetapi mereka dapat mengikuti pendidikan baik di SD maupun di Sekolah Luar Biasa bagian C (SLB-C).

Menurut Maria.J. Wantah (2007:11) anak tunagrahita ringan dapat dimasukkan ke SLB-C agar mereka dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya baik dari segi akademik, maupun keterampilan. Dengan demikian anak tunagrahita ringan dapat memahami materi pembelajaran maupun jenis keterampilan manapun yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan anak. Tanpa terkecuali keterampilan menggunakan teknologi dalam pembelajaran di sekolah.

Anak tunagrahita memiliki karakteristik yang merupakan ciri khas yang melekat pada seseorang. Menurut Maria. J. Wantah (2007:15) karakteristik anak tunagrahita ringan adalah: (1) gerakan anak tunagrahita tidak lincah; (2) sukar untuk berbicara; (3) sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan; (4) sifat mereka mudah dipengaruhi; (5) suka melakukan perintah kepada orang lain; (6) sering menunjukkan gerakan yang berlebihan atau tanpa pengontrolan; (7) emosi mereka mudah meledak-ledak; (8) mudah naik darah apabila diganggu orang lain; (9) keras kepala dan mudah cemburu

tetapi cepat putus ; (10) dorongan seks sangat kuat, hal ini disebabkan karena mereka tidak dapat mengadakan pengontrolan terhadap diri mereka.

Kosasih (2012:13) mengemukakan karakteristik anak tunagrahita ringan sebagai berikut:

- a. Memiliki gerakan yang terbatas, gerakan anak tunagrahita tidak lincah, sukar untuk berbicara dan sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan.
- b. Sifat anak tersebut mudah dipengaruhi, dan suka melakukan perintah orang lain
- c. Emosi mereka mudah meledak-ledak, mudah naik darah apabila diganggu oleh orang lain, keras kepala, mudah cemburu dan cepat putus asa.
- d. Dorongan seks yang kuat, hal ini terjadi karena mereka tidak dapat mengontrol dorongan seks tersebut.

Prinsip pembelajaran anak tunagrahita ringan adalah bagian terpenting yang wajib diketahui para pendidik/pengajar sehingga mereka bias memahami lebih dalam prinsip tersebut dan seseorang pengajar bisa membuat acuan yang tepat dalam pembelajaran anak tunagrahita ringan. Menurut Kemis (2013:84-85) ada beberapa prinsip secara umum maupun khusus untuk anak tunagrahita ringan di dalam pembelajaran yaitu:

- a. Prinsip umum  
Adapun yang termasuk pada prinsip umum pembelajaran anak tunagrahita ringan yaitu: prinsip motivasi, prinsip latar/konteks, prinsip keterarahan, prinsip hubungan sosial, prinsip belajar sambil bekerja, prinsip individual, prinsip menemukan, prinsip pemecahan masalah.
- b. Prinsip khusus  
Adapun yang termasuk prinsip khusus pembelajaran anak tunagrahita ringan adalah prinsip kasih sayang, prinsip keperagaan, prinsip habilitas (pembiasaan), prinsip prehabilitasi

(perbaikan).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dimaknai bahwa dengan keterbatasan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh anak yang mengalami keterbatasan berpikir secara abstrak, maka guru memerlukan prinsip khusus untuk memberikan pembelajaran kepada anak seperti dengan menggunakan prinsip kasih sayang, keperagaan, habilitasi dan rehabilitasi.

Menurut Maulana Yusup, dkk (2021:4) menyatakan bahwa multimedia interaktif adalah kombinasi berbagai media seperti teks, gambar, suara, animasi, video dan lain-lain secara terpadu dan sinergis melalui computer atau peralatan elektronik lain untuk mencapai tujuan tertentu. *Microsoft power point* atau yang disingkat dengan PPT merupakan salah satu aplikasi milik Microsoft yang biasa digunakan dalam presentasi, entah itu presentasi bisnis, materi pelajaran, tugas kuliah, karya penelitian ataupun lainnya. Menurut Samaladin (2019:2) *Microsoft power point* adalah program andalan Microsoft yang ditujukan untuk membantu pengguna mempresentasikan sebuah karya, hasil atau pun dokumen terkait. Sedangkan *iSpring suite 10* adalah sebuah perangkat lunak yang dioperasikan untuk membuat sebuah media pembelajaran dengan memuat beberapa aspek media seperti audio, visual, dan audio visual. Perangkat yang digunakan terintegrasi dengan *powerpoint* serta dapat dikolaborasikan dengan beberapa *software* pendukung sehingga media yang dihasilkan menjadi lebih menarik dan interaktif. Selain itu, dengan *iSpring suite 10* file yang dihasilkan dari *powerpoint* dapat dikonversi ke dalam bentuk *flash* yang atraktif, sehingga pengguna dapat menggunakannya baik secara langsung atau dapat digunakan secara maksimal sebagai pembelajaran dalam bentuk *e-learning*. Dengan demikian, media pembelajaran yang dihasilkan oleh aplikasi *iSpring suite* dapat memudahkan guru

dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga peserta didik akan lebih fokus, kondusif dan mudah dalam memahami materi pembelajaran (Ramadhani, Fatmawati & Oktarika, 2019, hlm. 27-28).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di SLB Negeri Manggar Kabupaten Belitung Timur. Adapun yang menjadi subjek penelitian yaitu anak tunagrahita ringan sebanyak lima orang yang berada dalam satu kelas. Berikut ini merupakan daftar subjek penelitian yang berada di SLB Negeri Manggar.

**Tabel 1.**  
Siswa Kelas VI SLB Negeri Manggar

No.	Nama siswa	Kelas	Tempat
1.	FM	VI	SLB Negeri Manggar
2.	NS	VI	SLB Negeri Manggar
3.	AR	VI	SLB Negeri Manggar
4.	RT	VI	SLB Negeri Manggar
5.	IN	VI	SLB Negeri Manggar

Peneliti memberikan *pretest* kepada anak tunagrahita untuk mengetahui kemampuan awal dalam penggunaan multimedia pembelajaran interaktif, kemudian melakukan eksperimen menggunakan aplikasi *power point iSpring suite 10* dalam pembelajaran tatap muka terbatas, lalu peneliti melakukan *post test*. Adapun hasil pengumpulan data dalam kemampuan penggunaan multimedia pembelajaran interaktif adalah sebagai berikut:

a. Hasil *Pretest*

**Tabel 2.**  
Hasil *pretest* anak tunagrahita

No.	Subjek	Nilai <i>pretest</i> (O1)
1.	FM	3
2.	NS	16
3.	AR	0
4.	RT	13
5.	IN	14
Jumlah		46

Berdasarkan tabel di atas, dapat identifikasikan presentase dari hasil *pretest* atau kemampuan awal yang dilihat dari:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

$$\text{pretest} = \frac{46}{105} \times 100\% = 44\%$$

b. Hasil *Posttest*

**Tabel 3.**  
Hasil *posttest* anak tunagrahita

No.	Subjek	Nilai <i>posttest</i> (O2)
1.	FM	15
2.	NS	21
3.	AR	12
4.	RT	18
5.	IN	19
Jumlah		85

Berdasarkan tabel di atas, dapat identifikasikan presentase dari hasil *posttest* atau kemampuan awal yang dilihat dari:

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimal}} \times 100\%$$

$$\text{posttest} = \frac{85}{105} \times 100\% = 81\%$$

Setelah diperoleh nilai *pretest* dan *posttest*, adapun langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu menentukan rank atau peringkat dari masing-masing subjek penelitian sebelum diberi perlakuan dan setelah diberi perlakuan untuk dianalisis dengan menggunakan uji Mann Whitney.

**Tabel 4.**  
Data hasil rank

No.	Subjek	Nilai	Rank
1.	NS	21	1
2.	IN	19	2
3.	RT	18	3
4.	NS	16	4
5.	FM	15	5
6.	IN	14	6
7.	RT	13	7
8.	AR	12	8
9.	FM	3	9
10.	AR	0	10

**Tabel 5**  
Tabel Kerja Rank

No	Subjek	Skor	Skor	R 1	R 2
1.	FM	3	15	9	4
2.	NS	16	21	4	1
3.	AR	0	12	10	8
4.	RT	13	18	7	3
5.	IN	14	19	6	2
Jumlah				36	19

Setelah dilakukan pengolahan data, maka diketahuilah angka-angka yang akan diolah dengan menggunakan uji mann whitney. Adapun rumus uji mann whitney yang dikemukakan oleh Nazir (2009:404) yaitu:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2 (n_2 + 1)}{2} - R_2$$

**Keterangan:**

n1 = jumlah sampel 1

n2 = jumlah sampel 2

R1 = rangking/peringkat pada sampel 1

R2 = rangking/peringkat pada sampel 2

U2= koefisien U tes

Pada taraf signifikan 95% dan  $\alpha = 0,05$  untuk  $n = 5$  yaitu 2. Adapun hasil perhitungan sebagai berikut:

$$U1 = n1.n2 + \frac{n1(n1+1)}{2} - \sum R1$$

$$U1 = 5.5 + \frac{5(5+1)}{2} - 36$$

$$U1 = 25 + \frac{5(6)}{2} - 36$$

$$U1 = 25 + 15 - 36$$

$$U1 = 4$$

$$U2 = n1.n2 + \frac{n2(n2+1)}{2} - \sum R2$$

$$U2 = 5.5 + \frac{5(5+1)}{2} - 19$$

$$U2 = 25 + \frac{5(6)}{2} - 19$$

$$U2 = 25 + 15 - 19$$

$$U2 = 21$$

Perhitungan untuk mencari Uhit dalam rumus ini dipakai nilai antara U1 dan U2 yang terkecil pada taraf signifikan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan data diperoleh U1=4 dan U2=21. Uhit yang diambil = 4 berdasarkan perhitungan dan disesuaikan dengan tabel diperoleh Uhit=4 dan Utab=2

Berdasarkan hal diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *power point iSpring suite 10* efektif digunakan untuk pembelajaran tatap muka terbatas bagi anak tunagrahita ringan di SLB Negeri Manggar.

Setelah diperoleh hasil penelitian dari pengolahan data yang telah dilakukan mengenai penggunaan media interaktif *power point iSpring suite 10* pada pembelajaran tatap muka terbatas yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi, maka selanjutnya melakukan pembahasan yang akan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan. Kemudian akan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Pengolahan data hasil penelitian dilapangan menunjukkan *power point iSpring suite 10* efektif di terapkan bagi anak tunagrahita ringan dalam pembelajaran tatap muka terbatas di SLB Negeri Manggar. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Uhit lebih besar dari

Utab dengan perhitungan Uhit = 4 dan Utab = 1 sehingga hipotesis alternative diterima dan hipotesis nol di tolak.

Meskipun anak tunagrahita ringan memiliki keterbatasan dalam akademik, namun pembelajaran masih dapat dioptimalkan dengan menggunakan teknologi seperti penggunaan *handphone* dalam pembelajaran tatap muka terbatas. Menurut Menurut Juraev (2019, hlm. 758-759) menyatakan bahwa *iSpring suite* adalah salah satu perangkat lunak yang memiliki peringkat tinggi diantara perangkat lunak yang digunakan dalam bidang pendidikan. *Software* ini baik untuk digunakan sebagai multimedia *e-learning* yang hasilnya tidak hanya menyajikan presentasi *flash*, tetapi juga berisi konten interaktif yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran.

*iSpring Suite 10* merupakan produk berkualitas tinggi di pasar dunia, dengan program ini memungkinkan untuk dapat mengkonversi file ppt, pptx, pps, ppsx menjadi format *flash* (swf) dan HTML 5.

Pemanfaatan teknologi dalam penyediaan media pembelajaran tentunya sangat mendukung dalam proses pembelajaran terutama media pembelajaran yang interaktif. Media pembelajaran interaktif merupakan media penyampaian pesan antara tenaga pendidik kepada peserta didik yang memungkinkan komunikasi antara manusia dan teknologi melalui sistem dan infrastruktur berupa program aplikasi serta pemanfaatan media elektronik sebagai bagian dari metode edukasinya, melalui media pembelajaran interaktif proses belajar dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja (Sasahan, *et al.* 2017). *Microsoft Power Point* mampu menampilkan program multimedia menarik dengan tampilannya yang dapat berupa teks, gambar, dan video (Daryanto, 2013). Penggunaan *iSpring suite 10* dengan penyajian yang menarik dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Media yang komunikatif dapat menyajikan informasi materi atau konsep

yang ada pada media sebagai sumber pesan kepada peserta didik sehingga mampu meningkatkan hasil belajar peserta didik (Himmah & Martini, 2017).

Pembelajaran yang dilakukan dengan multimedia interaktif *power point iSpring suite 10* ternyata efektif membuat anak tunagrahita ringan dapat melaksanakan pembelajaran tatap muka terbatas walaupun dalam keterbatasan yang dimilikinya. Dengan multimedia ini, anak tunagrahita ringan lebih semangat dan antusias karena belum pernah menggunakan multimedia ini sebelumnya. Anak tunagrahita ringan tidak merasa bosan, tidak mengantuk dan lebih fokus dalam pembelajaran tatap muka terbatas.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan di SLB Negeri Manggar yang bertujuan untuk melihat apakah multimedia interaktif *power point iSpring suite 10* efektif dalam pembelajaran tatap muka terbatas bagi anak tunagrahita ringan. Hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan rumus Uji Mann Whitney sehingga  $U1 = 4$  dengan melakukan perbandingan hasil perhitungan data dari taraf signifikan 95% dan  $\alpha = 0,05$  dimana  $n=5$  yaitu 2, maka *power point iSpring suite 10* efektif digunakan untuk pembelajaran tatap muka terbatas bagi anak tunagrahita ringan di SLB Negeri Manggar. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, penulis mencoba menyajikan informasi tentang pembelajaran tatap muka terbatas dengan *power point iSpring suite 10* dengan harapan dapat menambah informasi bagi seluruh pendidik hebat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini banyak kendala dan rintangan yang penulis hadapi, namun semua itu tidak lepas dari dukungan

berbagai pihak yang selalu memberikan motivasi, mengarahkan serta mendoakan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan tepat waktu walau masih banyak kekurangan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan moril, materil maupun doa dalam penelitian ini hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad Azhar. *Media Pembelajaran*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Asyar, Rayandra. 2012. *Kreatif Mengembangkan Media Pembelajaran*. Gaung Persada Press Arikunto. Jakarta.
- Daryanto, 2013. *Media Pembelajaran Peranannya sangat Penting dalam rangka mencapai Tujuan Pembelajaran*. Yogyakarta.
- Fathurrohman, dkk. 2014. Strategi Belajar Mengajar. PT Refika Aditama Kemis. Jakarta 3013. *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Tunagrahita*. Luxima. Jakarta.
- Khotimah, Khusnul. 2019. Pemanfaatan Power Point Terintegrasi dengan Ispring Presenter sebagai Media Pembelajaran ICT. *Internasional Journal of Sosial Sciences and Management*, (online), Volume 9 No.1 (<https://jurnal.umko.ac.id> Diakses 19 November 2021).
- Kosasih. 2012. *Cara Bijak Memahami Anak Berkebutuhan Khusus*. Yrama Widya. Jakarta.
- Maria. J. Wantah. 2007. *Pengembangan Kemandirian Anak Tunagrahita Mampu Latih*. Depdiknas. Jakarta.
- Maulana Yusup, dkk. 2021. *Inovasi Pembelajaran Memanfaatkan Multimedia Interaktif*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Kemendikbud. Jakarta.

- Mohd. Amin. 1995. *Orthopedagogik Anak Tunagrahita*. Debdikbud. Jakarta.
- Rafiq M., Sabil H, & Ramalisa, 2017. Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Pendekatan Saintifik dengan Power Point & Ispring Suite pada Materi Perbandingan di Kelas VIII SMP Negeri 1. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Pendidikan Matematika. Universitas Jambi. Jambi.
- Sasahan, E. Y., Oktova R. & Oktavia O., 2017. Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif tentang Optika Berbasis Android Menggunakan Perangkat Lunak Ispring Suite 7.0 untuk Mahasiswa S-1 Pendidikan Fisika pada Pokok Bahasan Interferensi Cahaya. *Prosiding SNFA.E ISSN 2548-8325/P-ISSN (2548-8317)*.
- Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Widada, H. 2010. *Cara Mudah Desain Presentasi dengan Power Point*. Cakrawala. Yogyakarta.



**PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH**

**KOMPLEK PERKANTORAN DAN PERMUKIMAN TERPADU PEMERINTAH  
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

**JL. PULAU BANGKA, AIR ITAM - PANGKALPINANG 33149**

**Email: [pengembangansdm@babelprov.go.id](mailto:pengembangansdm@babelprov.go.id) Website: [bkpsdmd.babelprov.go.id](http://bkpsdmd.babelprov.go.id)**