

Wangsih | Wirman Syafri | Yana Syahyana | Neni Alyani
Heru Sulistio | Yeti Fatimah | Ilham Rajendra Shidarta
Rizal Aziz Mubarak | Aisha Shabina P.



KESIAPAN **SOFT SKILL** SDM DALAM PEMILU DAN PILKADA INDONESIA



**Kesiapan *Soft Skill* SDM
dalam Pemilu dan Pilkada Indonesia**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Kesiapan *Soft Skill* SDM dalam Pemilu dan Pilkada Indonesia

Wangsih| Wirman Syafri
Yana Syahyana| Neni Alyani
Heru Sulistio| Yeti Fatimah
Ilham Rajendra Shidarta | Rizal Aziz Mubarak | Aisha Shabina P



KESIAPAN SOFT SKILL SDM DALAM PEMILU DAN PILKADA INDONESIA

Wangsih ... [et al.]

Editor :
Tiara Azhari

Desain Cover :
Rulie Gunadi

Sumber :
www.shutterstock.com

Tata Letak :
T. Yuliyanti

Proofreader :
Tiara Azhari

Ukuran :
xii, 113 hlm, Uk: 15.5x23 cm

ISBN :
978-623-02-7786-3

Cetakan Pertama :
Desember 2023

Hak Cipta 2023, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2023 by Deepublish Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581
Telp/Faks: (0274) 4533427
Website: www.deepublish.co.id
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

Kata Pengantar Penerbit

Segala puji kami haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan segala anugerah dan karunia-Nya. Dalam rangka mencerdaskan dan memuliakan umat manusia dengan penyediaan serta pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menciptakan industri *processing* berbasis sumber daya alam (SDA) Indonesia, Penerbit Deepublish dengan bangga menerbitkan buku dengan judul ***KESIAPAN SOFT SKILL SDM DALAM PEMILU DAN PILKADA INDONESIA***.

Buku ini menyajikan informasi terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM kesbangpol dan mitranya untuk melaksanakan tahapan Pemilu dan Pilkada.

Adapun manfaat yang nantinya dipetik dari buku ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM para pelaksana pemilu dan pilkada, serta dapat menjadi panduan bagi pimpinan daerah dalam upaya pengembangannya atau meningkatkan karakteristik ASN atau SDM pemilu serta pilkada di daerah masing-masing untuk mengantisipasi pemilu dan pilkada.

Terima kasih dan penghargaan terbesar kami sampaikan kepada penulis, yang telah memberikan kepercayaan, perhatian, dan kontribusi penuh demi kesempurnaan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pembaca, mampu berkontribusi dalam mencerdaskan dan memuliakan umat manusia, serta mengoptimalkan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi di tanah air.

Hormat Kami,
Penerbit Deepublish

Kata Pengantar

Puji serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhana Wata`ala, atas rahmat dan rida-Nya, buku ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini membahas peningkatan kesiapan *soft skill* sumber daya manusia pelaksana pemilu dan pilkada tahun 2024 melalui *self development program* (SDP) dengan *experiential learning* (*action research* pada mitra kesatuan bangsa dan politik di kabupaten administrasi kepulauan seribu provinsi DKI Jakarta).

Tujuan buku ini untuk mencari alternatif cara membangun karakter positif yang mampu berdaya saing menghadapi tantangan di tengah situasi pelaksanaan Pemilu dan Pilkada. Hasilnya yang berupa berbagai pengalaman itu akan dikumpulkan dan disusun dalam sebuah buku yang nantinya dapat memberikan alternatif pembelajaran bagi peminatnya.

Buku ini tentu masih belum sempurna. Oleh karena hal itu, kritik, saran dan masukan untuk kelengkapan dan kesempurnaannya dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis, buku ini dapat bermanfaat baik bagi peneliti maupun bagi pembaca pada umumnya.

Jatinangor, Oktober 2023

Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar Penerbit	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii

BAB I	PROLOG: <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI <i>SELF DEVELOPMENT</i> PROGRAM (SDP) DENGAN <i>EXPERIENTIAL</i> <i>LEARNING</i>.....	1
1.1	Pertimbangan Kausa	1

BAB II	KESIAPAN <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI <i>SELF DEVELOPMENT</i> PROGRAM (SDP) DENGAN <i>EXPERIENTIAL</i> <i>LEARNING</i>.....	5
2.1	Kesiapan <i>Soft Skill</i> SDM	5
2.2	<i>Self Development Program</i> (Program Pengembangan Diri)	7
2.3	<i>Experiential Learning</i>	9
2.4	Relevansi <i>Self Deveovement Program</i> (SDP) dalam Peningkatan Kesiapan <i>Soft Skill</i> SDM	23

BAB III	MACAM URUSAN PENDIDIKAN, WAJIB, DAN PILIHAN TERHADAP PEMERINTAH.....	25
3.1	Urusan Pendidikan pada Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah.....	25
3.2	Urusan Pemerintahan Wajib.....	26

3.3	Urusan Pemerintahan Pilihan.....	29
3.4	Kefaktualan	29
3.5	Paradigma Konsep dan Kontemplasi Pemikiran.....	32

BAB IV	BAGAIMANA MENENTUKAN PENINGKATAN KESIAPAN <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 DENGAN <i>SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP)</i> DAN <i>EXPERIENTIAL LEARNING</i>?	35
4.1	Skema Pendalaman	35
4.2	Rancangan Pengaktualan Proses	39
4.3	Operasionalisasi Konsep Pendalaman	41
4.4	Peserta Pelatihan	42
4.5	Pola Pengintegrasian	43
4.6	Anteseden Informasi	44
4.7	Sarana Pendalaman	45
4.8	Skenario Tindakan	46
4.9	Lapangan Pelaksanaan	47

BAB V	GAMBARAN UMUM KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU	48
5.1	Sejarah	48
5.2	Pemerintahan.....	49
5.3	Wilayah Administratif	50
5.4	Demografi	51
5.5	Pendidikan.....	53
5.6	Struktur dan Organisasi Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	54
5.7	Subbadan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), KPU, dan Bawaslu Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	56

BAB VI	PAPARAN KOMPREHENSIF KESIAPAN <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 MELALUI <i>SELF DEVELOPMENT PROGRAM</i> (SDP) DENGAN PENDEKATAN <i>EXPERIENTIAL LEARNING</i>.....	59
6.1	Perolehan Awal dan Akhir, Subindikator Pendalaman, Informan, dan Lapangan Pelaksanaan	59
6.2	Peningkatan <i>Soft Skill</i> SDM Mitra Kesbangpol di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta untuk Melaksanakan Pemilu dan Pilkada Tahun 2024	64
6.2.1	Siklus I (Indikator Bertanggung jawab terhadap Pekerjaan).....	65
6.2.2	Siklus II (Indikator Motivasi Berprestasi)	74
6.2.3	Siklus III (Indikator Keikatan terhadap Pekerjaan)	79
BAB VII	SEGMENT DISKUSI <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 MELALUI <i>SELF DEVELOPMENT PROGRAM</i> (SDP) DENGAN <i>EXPERIENTIAL LEARNING</i>	86
BAB VIII	EPILOG: <i>SOFT SKILL</i> SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI <i>SELF DEVELOPMENT PROGRAM</i> (SDP) DENGAN <i>EXPERIENTIAL LEARNING</i>.....	107
8.1	Inferensi	107
8.2	Rekomendasi	109
	Daftar Rujukan	110

Daftar Tabel

Tabel 1.	Makna Sistematika Experience.....	17
Tabel 2.	Operasional Konsep Pendalaman	41
Tabel 3.	Peserta pada Tindakan di Kepulauan Seribu Tahun 2024	42
Tabel 4.	Konversi Nilai Observasi.....	46
Tabel 5.	PNS berdasarkan Pendidikan dalam Presentase (%)	50
Tabel 6.	Jumlah Kelurahan Menurut Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Tahun 2018 – 2022.....	50
Tabel 7.	Jumlah Kelurahan, Rukun Warga (RW) dan Rukun Tetangga (RT) Menurut Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, 2022	51
Tabel 8.	Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur & Jenis Kelamin.....	52
Tabel 9.	Rasio Jenis Kelamin Jumlah Penduduk 2 Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Tahun 2021.....	53
Tabel 10.	Sarana Pendidikan yang Ada di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Tahun 2021	53
Tabel 11.	Data Pegawai KPU Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Tahun 2023 – 2028.....	56
Tabel 12.	Perolehan Awal untuk 5 Subindikator	59
Tabel 13.	Perolehan Akhir untuk 5 Subindikator	61
Tabel 14.	Kegiatan Penunjang untuk Program Pengembangan Diri.....	63
Tabel 15.	Informan pada Tindakan di Kepulauan Seribu Tahun 2023	64
Tabel 16.	Hasil Observer untuk Siklus I Rasa Percaya Diri (<i>Selfconvidence</i>).....	66
Tabel 17.	Hasil Observer untuk Siklus I Komunikasi (<i>Communication</i>).....	68
Tabel 18.	Skor Hasil Observasi Keaktifan Informan pada Siklus I	72

Tabel 19. Hasil Observer untuk Siklus II Subindikator <i>Human Relation</i>	75
Tabel 20. Hasil Observer untuk Siklus II Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	77
Tabel 21. Skor Hasil Observasi Keaktifan Peserta pada Siklus II.....	78
Tabel 22. Hasil Observer untuk Siklus III Subindikator <i>Handling Stress</i>	81
Tabel 23. Skor Hasil Observasi Keaktifan Informan pada Siklus III.....	82
Tabel 24. Rekapitulasi Rata-rata Persentase Keaktifan Informan Setiap Subindikator	84

Daftar Gambar

Gambar 1.	Siklus Pembelajaran Eksperiensial.....	10
Gambar 2.	Learning Styles Descriptions	12
Gambar 3.	Pendorong Kesuksesan.....	24
Gambar 4.	Pembagian Urusan Pemerintahan.....	26
Gambar 5.	Pembagian Urusan Wajib.....	27
Gambar 6.	Paradigma Konsep.....	34
Gambar 7.	Alur Pendalaman Arikunto Tahun 2010	40
Gambar 8.	Struktur Organisasi Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu	55



BAB I

PROLOG:

SOFT SKILL SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP) DENGAN EXPERIENTIAL LEARNING

1.1 Pertimbangan Kausa

Sebagai negara yang menganut sistem pemerintahan demokratis, pemilihan pimpinan Indonesia, baik pemimpin nasional (presiden/wakil presiden) maupun pemimpin daerah (kepala daerah/wakil kepala daerah), dilakukan melalui pemilihan umum (Pemilu) dan pemilihan kepala daerah. Pemilihan kepala daerah (Pilkada) melibatkan setiap orang yang mempunyai hak memilih. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara demokrasi yang berdasarkan hukum, dan oleh karena itu kedaulatan berada di tangan rakyat dan dicapai melalui pemilihan umum dan pilkada. Peraturan tersebut menjadi landasan pergantian kepemimpinan pada tahun 2024 dan harus dilaksanakan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu sebagai payung hukum penyelenggaraan pemilu serentak nasional pada tahun 2024, meliputi pemilu presiden dan wakil presiden, pemilu legislatif, dan pemilu kepala daerah, berbagai persiapan untuk pesta demokrasi perlu dilakukan agar dapat berjalan dengan tertib, aman dan tenteram, tertib, damai, dan tenteram. Oleh karena itu, Lembaga Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) yang berperan sebagai wakil pemerintah dan koordinator dari pusat hingga daerah harus bersiap semaksimal mungkin.

Terkait hal tersebut di atas, Kesbangpol telah melakukan banyak kegiatan untuk persiapan Pemilu dan pelaksanaan Pilkada tahun 2024, seperti rapat konsolidasi dengan Presiden pada 2 Desember 2022. Arahan Presiden sebagaimana dimuat dalam (<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/dari-istana/presiden-tekan-lima-hal-terkait-pemilu-serentak-2024>), ada lima hal penting yang perlu diperhatikan sebelum pelaksanaan pesta demokrasi terbesar dan serentak pada tahun 2024 adalah, pertama, memastikan seluruh kegiatan pada setiap tahapan memiliki pengaturan teknis dan koridor hukum yang jelas. Kedua, memastikan sarana dan prasarana logistik terinci, efisien, dan transparan. Ketiga, terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel sumber daya manusia di semua tingkatan. Keempat, bekerja secara efektif dan efisien khususnya dalam pengelolaan anggaran pemilu. Kelima, memperkuat pendidikan politik bagi kontestan maupun masyarakat.

Kesuksesan suatu acara sangat erat kaitannya dengan persiapan yang matang, koordinasi yang baik dan kerja sama yang penuh. Persiapan dalam segala aspek sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan persiapan maka pekerjaan apapun dapat terselesaikan dan teratasi dengan lancar serta mendapatkan hasil yang baik. Aspek kesiapan meliputi pola pikir (soft skill), pengetahuan, dan keterampilan (hard skill). Sebagaimana dikatakan Hamalik (2008:94), seseorang dikatakan siap bekerja apabila proses perkembangan mental, fisik, sosial, dan emosionalnya telah selesai.

Ada dua kata kunci yang menentukan apakah seseorang bersedia melakukan pekerjaan dengan baik dalam suatu organisasi, yaitu kemauan (motivasi) dan kemampuan (capability) (Hersey dan Blanchard, 1992 dalam Syafri, 1996). Kemauan merujuk pada motivasi yang muncul di dalam dan di luar diri dalam bentuk pola pikir atau sikap, sedangkan kemampuan dapat berupa pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang dialami seseorang dalam bekerja. Kesediaan merupakan sikap mental yang merupakan bagian dari soft skill. Hal ini dapat dibangun melalui pendidikan dan pelatihan karakter, sedangkan kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kerja merupakan bagian dari hard skill. Hal ini dapat dilakukan melalui, antara lain, lokakarya, penyuluhan atau sosialisasi, seminar, dan lain-lain.

Berbagai kegiatan Kesbangpol dan mitranya seperti KPU, Bawaslu, Partai Politik (Parpol) dan Organisasi Kemasyarakatan (Ormas)/Lembaga Sosial (LSM) sudah mulai mempersiapkan diri menghadapi Pemilu dan Pilkada 2024. Berbagai kegiatan yang dimaksud antara lain sosialisasi, mentoring, workshop, dan lain-lain. Hal ini untuk mempersiapkan semua pihak agar Pemilu dan Pilkada 2024 dapat terselenggara dengan sukses, aman, dan damai.

Merujuk instruksi Presiden Joko Widodo pada poin ketiga di atas, pada tahapan pemilu serentak, seluruh pihak terkait harus terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan sumber daya manusia (SDM) peserta pemilu di semua tingkatan, baik pusat maupun daerah, baik tingkat provinsi, kabupaten, dan kota, sehingga kita dapat bekerja dengan baik. Di tingkat daerah, lembaga yang menyelenggarakan pemilu dan pilkada antara lain Kesbangpol sebagai wakil pemerintah dan mitra kerjanya yaitu KPU, Bawaslu, partai politik, dan ormas/LSM.

Menanggapi tuntutan tersebut, penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menghubungi Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, dengan tujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai kesiapan atau kegiatan menjelang pemilu dan pilkada tahun 2024. Komunikasi, data atau informasi tersebut diperoleh, menurut Bapak Ahmad Yani bagian Kasubban Kesbangpol, bahwa Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, bagian baru pada tahun 2023, yang secara mandiri akan melakukan banyak persiapan dalam rangka pelaksanaan pemilu dan pilkada 2024. Sebelumnya, pelaksanaan pemilihan umum (pemilu) dan pemilihan kepala daerah (pilkada) di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menjadi tanggung jawab Tata Pemerintahan.

Selain itu, Bapak Ahmad Yani menyampaikan bahwa Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu telah melaksanakan beberapa kegiatan seperti rapat koordinasi, penyuluhan, dan mentoring berupa pemberian kompetensi teknis dan keterampilan (hard skill). Pelatihan yang diberikan kurang maksimal baik dari segi persiapan mental maupun karakteristik soft skill. Hasil kegiatan BinteK baru mencapai sekitar 50%, masih jauh dari yang diharapkan 100% atau minimal 80%. Rendahnya pencapaian ini diakui karena belum pernah terjadi pembangunan mental yang terencana dan sistematis.

Keadaan di atas cukup mengkhawatirkan karena tingkat kesiapan faktor *soft skill* berupa sikap mental atau kepribadian lebih menentukan dibandingkan faktor *hard skill* terhadap suksesnya penyelenggaraan pemilu dan pilkada yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harvard University Amerika Serikat, keberhasilan aktivitas seseorang tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi pada kemampuan mengelola diri sendiri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya sekitar 20% kesuksesan ditentukan oleh *hard skill*, dan 80% sisanya ditentukan oleh *soft skill* (Artikel, 2010, Sumber: <http://www.infocomcareer.com>)

Temuan di atas menunjukkan bahwa *soft skill* merupakan bagian dari kepribadian dan menjadi faktor penentu dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Tanpa adanya karakter (*soft skill*), berbagai keterampilan dan pekerjaan (*hard skill*) tidak dapat memberikan manfaat atau keuntungan yang maksimal, bahkan dapat berujung pada kegagalan.

Menyadari pentingnya penguatan sikap mental (*soft skill*) penyelenggara pemilu dan kegiatan pemilihan kepala daerah 2024, maka perlu dilakukan upaya korektif atau perbaikan sikap mental. Atas dasar itulah penulis tertarik dan meyakini pentingnya melakukan penelitian tindakan (*action research*) melalui program pelatihan pengembangan diri (*self development training program*). Melalui pendalaman ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan *soft skill* penyelenggara pemilu dan pilkada 2024 mendatang.

Buku ini menyajikan informasi terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM kesbangpol dan mitranya di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta untuk melaksanakan tahapan Pemilu dan Pilkada Tahun 2024. Adapun manfaat yang nantinya dipetik dari buku ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM para pelaksana pemilu dan pilkada, serta dapat menjadi panduan bagi pimpinan daerah dalam upaya pengembangannya atau meningkatkan karakteristik ASN atau SDM pemilu serta pilkada di daerah masing-masing untuk mengantisipasi pemilu dan pilkada serentak tahun 2024.



BAB II

KESIAPAN *SOFT SKILL* SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI *SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP)* DENGAN *EXPERIENTIAL LEARNING*

2.1 Kesiapan *Soft Skill* SDM

Dalam kamus psikologi, kesiapan adalah “tingkat perkembangan atau kedewasaan yang matang yang mendukung untuk mempraktikkan sesuatu” (Chaplin, 2006). Menurut Slameto (2010), pandangan lain menyatakan bahwa kesiapan adalah kondisi keseluruhan raga dan jiwa seseorang, yang membuatnya siap untuk bereaksi atau menjawab dengan cara tertentu terhadap situasi dan situasi yang dihadapinya. Lebih lanjut Dalyono (2005) mengartikan kesiapan sebagai kemampuan fisik dan mental yang memadai. Kesiapan fisik berarti kecukupan tenaga dan kesehatan yang baik, sedangkan kesiapan mental berarti mempunyai minat, motivasi, dan etos kerja yang cukup untuk melakukan suatu aktivitas.

Keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemauannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Ada dua kata kunci yang menentukan kesiapan, yaitu kemauan (motivasi) dan kemampuan (capability). Dalam menyelesaikan masalah, kemauan saja tidak cukup dan harus diimbangi dengan kemampuan atau keterampilan (Syafri, 1996: 51). Lebih lanjut Syafri menjelaskan dimensi kemauan memiliki tiga indikator, yaitu: 1) rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan; 2) motivasi berprestasi; 3) keterikatan pada pekerjaan dan kelompok. Indikator kemampuan meliputi dua hal, yaitu: 1) pengalaman kerja; 2) pemahaman terhadap pekerjaan.

Kesiapan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan mental, atau kemauan dan kemampuan seseorang untuk merespons dan melakukan kegiatan dengan baik. Untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan suatu kegiatan, seseorang harus siap untuk melakukannya, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan keadaan. Oleh karena itu, kondisi seseorang akan mempengaruhi seberapa siap seseorang untuk merespons tugasnya (Mulyana, 2008 dan Slameto, 2010). Dengan kata lain, seseorang dianggap siap jika mereka dapat memberikan respons yang baik terhadap situasi dan kondisi yang mereka hadapi.

Selain itu, Slameto (2010) menyatakan bahwa beberapa prinsip dan elemen harus dipahami jika seseorang disebut telah siap melaksanakan tugas. Prinsip kesiapan mencakup: 1) semua aspek fisik dan mental berkembang; 2) memiliki kematangan baik fisik maupun rohani dari pengalaman; 3) pengalaman memengaruhi kesiapan; dan 4) kesiapan dasar untuk melakukan kegiatan tertentu akan muncul dalam jangka waktu tertentu selama masa pembentukan dan perkembangan. Kesiapan SDM seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, di antaranya 1) kondisi fisik, mental, dan emosional; 2) motivasi atau kebutuhan tujuan; dan 3) pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas terkait erat dengan produk, jasa, proses, dan lingkungan yang memenuhi harapan. Oleh karena itu, kebutuhan akan SDM yang berkualitas untuk menyelesaikan tugas dapat dipenuhi melalui pendidikan formal dan pelatihan. Digerakkan oleh kemampuan keras dan halus mereka, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan mampu menghasilkan nilai yang unik, kompetitif, dan inovatif. Kesuksesan dalam kegiatan tidak didasarkan hanya pada kemampuan teknis dan pengetahuan, tetapi lebih pada kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan orang lain.

Menurut Elfindri et al. (2011: 10), soft skill adalah keterampilan yang digambarkan dengan sikap yang jujur, kerja keras, disiplin, dan visioner, dan dapat menentukan keberhasilan seseorang. Elfindri juga menjelaskan bahwa soft skill adalah keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk diri sendiri, kelompok, atau komunitas, serta dalam hubungan dengan Sang Pencipta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa soft skill sangat penting untuk kecerdasan.

Berdasarkan hal-hal di atas dan hubungannya dengan penelitian penulis, indikator kemauan dalam dimensi kesiapan yang dimaksud, yaitu kesiapan soft skill SDM, adalah tingkat kesiapan mental atau karakter SDM yang terkait dengan kejujuran, kerja keras, disiplin, dan visioner. Tingkat kesiapan mental ini dapat menentukan keberhasilan atau kualitas hasil pekerjaan yang dihadapinya.

2.2 Self Development Program (Program Pengembangan Diri)

Manusia memiliki kemampuan untuk mengubah sikap dan perilakunya untuk menjadi lebih baik dan lebih unggul melalui tindakan dan sikapnya yang berkembang dan dinamis. Pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk membentuk dan mengubah sikap dan perilaku seseorang. Ini termasuk memberikan informasi yang lebih lengkap, mengajarkan cara berpikir sistematis, dan mengajarkan cara berpikir untuk menemukan makna dalam kehidupan melalui penerapan norma atau prinsip hidup. Menurut Rambe (2014), salah satu masalah penting yang dihadapi oleh negara Indonesia yang kita sayangi adalah perubahan cara berpikir dan bertindak. Sebuah negara yang ingin maju dan bersaing di dunia global harus mampu mengubah cara berpikir dan bertindak sesuai dengan tuntutan zaman. Untuk memenuhi kebutuhan ini, pelatihan atau pendidikan sangat penting (<https://www.goriau.com/berita/baca/pendidikan-berperan-penting-dalam-merubah-pola-pikir-dan-perilaku.html>).

Oleh karena itu, dapat membangun sikap, pola pikir, dan perilaku seseorang sehingga mereka dapat menanggapi situasi dengan positif melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan dengan baik. Program pengembangan diri dirancang secara sistematis untuk membantu orang mengembangkan kesadaran diri (self-awareness), potensi, bakat, keterampilan, dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan menjadi orang yang unggul. Self-development dapat menjadi kekuatan bagi setiap orang untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dengan memperbaiki, mengubah, dan mengembangkan diri sendiri, baik itu dalam hal kualitas pribadi maupun profesional. "Pengembangan diri diartikan sebagai proses pembentukan

sikap dan perilaku yang relatif menetap melalui pengalaman yang berulang-ulang sampai pada tahap (otonomi) kemandirian mengenai suatu perilaku tertentu", kata Kementerian Agama dalam Takwil (2020).

Dikutip dalam <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/page/view.php?id=92388>, bahwa pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran diri (self-awareness), meningkatkan bakat dan potensi, meningkatkan kualitas hidup, dan menemukan makna hidup. Maslow (1962) menyatakan bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri akan terus ada, yang mendorong orang untuk mengembangkan dan menumbuhkan diri.

Pengembangan diri juga mencakup upaya untuk menerima norma atau prinsip hidup, yang dapat meningkatkan motivasi dan kesadaran diri seseorang untuk menemukan makna hidup. Suhifatullah (2022) menjelaskan *"the better these values are internalized, the easier it will be for someone to find the meaning of life, and the easier it will be to find happiness. People who are always able to think flexibly, positively, sincerely, patiently, trustingly, and gratefully, will find it easier to manage their hearts or feelings, so that they can avoid feelings of anxiety, stress, when facing unpleasant situations and also avoid euphoric pride, hedonic, and arrogant, when in a fun situation. Learning to find the meaning of life means having a connection with efforts to develop spiritual intelligence, as intelligence related to issues of meaning and value"*.

Pendidikan tidak akan efektif dalam membentuk sikap dan perilaku jika hanya melakukan pemindahan pengetahuan (transfer of knowledge). Pendidikan harus memberikan pengalaman yang bermakna kepada siswa untuk membentuk sikap dan perilaku mereka. Ashiddiqie (2020) menyatakan bahwa "pendidikan akan mencapai tujuan apabila diilustrasikan dengan berbagai kejadian nyata dan dengan keterlibatan secara menyeluruh yang sesuai dengan aktivitas peserta didik itu sendiri." Cara yang paling efektif untuk menghantarkan keberhasilan peserta didik menuju kedewasaan, mengeksplorasi berbagai potensi, reaktif terhadap perubahan, menumbuhkan sikap positif, dan hal-hal lainnya adalah dengan membangun inisiatif dari dalam diri mereka sendiri. Ini menunjukkan bahwa pendidikan harus didasarkan pada pengalaman yang memberi inspirasi untuk membangun pola pikir yang positif.

2.3 Experiential Learning

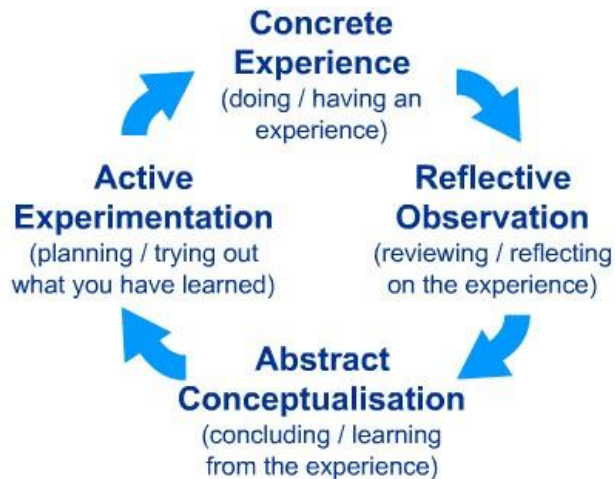
Teori Pembelajaran Experiential (ELT) diciptakan oleh David Kolbs pada tahun 1984. Teori belajar pengalaman Kolb terdiri dari dua tahap: empat tahap siklus belajar dan empat gaya belajar yang berbeda. Teori Kolb sebagian besar berkaitan dengan proses kognitif internal siswa. Dia berpendapat bahwa belajar melibatkan memperoleh konsep abstrak yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Menurut teorinya, pengalaman baru memberikan insentif untuk mengembangkan ide-ide baru. Siklus empat tahap menunjukkan pembelajaran yang efektif.

Pembelajaran eksperiensial dimulai dengan melakukan (do), refleksi (reflect) dan kemudian penerapan (apply). Jika dijabarkan lebih lanjut akan mencakup lima langkah, yaitu dimulai dari proses pengalaman (experience), berbagi (share), “merasakan” atau menganalisis pengalaman (proccess), memetik pelajaran atau merangkum (generalize), dan menerapkan (application). Begitu seterusnya, kembali ke tahap pertama, yaitu alami.

Dalam teorinya tentang perkembangan kognitif, Piaget menyatakan bahwa setiap orang beradaptasi. Adaptasi diartikan sebagai proses penyesuaian pola terhadap lingkungan. Proses adaptasi tersebut dapat berupa asimilasi dan akomodasi (1) Ketika seseorang menemukan kondisi baru yang sesuai dengan skema yang dimilikinya, ia akan melakukan adaptasi dalam bentuk asimilasi, (2) dan ketika skema yang dimilikinya tidak sesuai, dia akan beradaptasi dalam bentuk asimilasi. Jika tidak memenuhi kondisi baru, ia akan beradaptasi dalam bentuk akomodasi.

Lebih lanjut Piaget menyatakan bahwa proses adaptasi akomodasi personal disebabkan oleh kondisi yang tidak seimbang (disequilibrium), yaitu adanya ketidakseimbangan antara apa yang diketahui dan apa yang ditemui. Situasi di mana peserta pelatihan mengalami kesulitan mengasimilasi pengetahuan baru ke dalam skema kognitifnya selama proses akomodasi disebut konflik. Konflik dalam kehidupan ada dua macam, yaitu konflik internal dan konflik eksternal. Konflik internal adalah konflik yang terjadi akibat adanya persaingan gagasan di dalam struktur kognitif itu sendiri, sedangkan konflik eksternal adalah konflik yang terjadi akibat adanya interaksi dan komunikasi antara struktur dengan

lingkungan. Hal ini terlihat pada siklus pembelajaran eksperiensial di bawah ini.

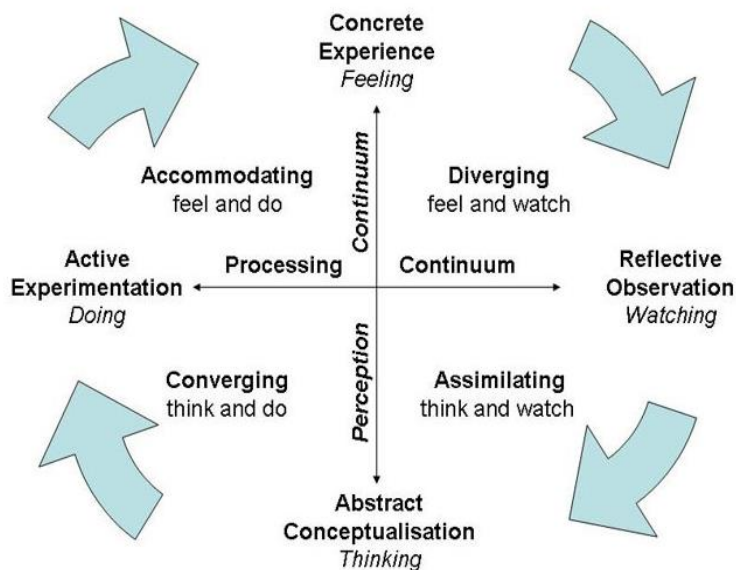


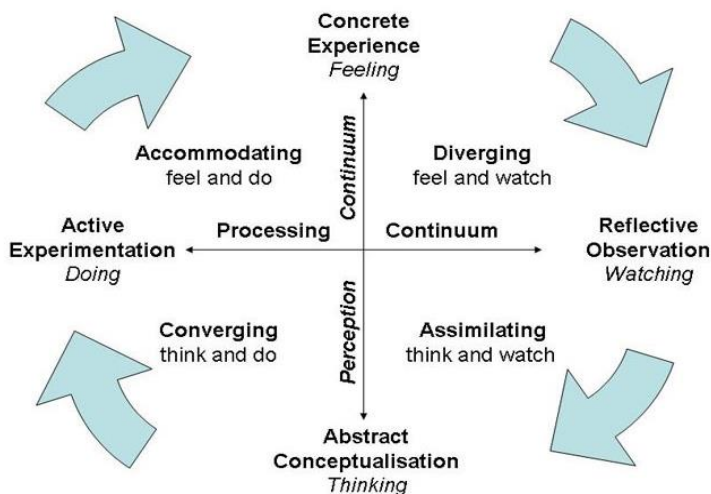
Gambar 1.
Siklus Pembelajaran Eksperiensial

- 1) *Concrete Experience* - a new experience or situation is encountered, or a reinterpretation of existing experience. Pembelajaran menghadapi situasi baru, pengalaman sebelumnya, atau interpretasi ulang dari pengalaman sebelumnya.
- 2) *Reflective Observation of the new experience* - of particular importance are any inconsistencies between experience and understanding. Pembelajaran akan menyadari bahwa pengalaman dan pemahaman tidak konsisten.
- 3) *Abstract conceptualization reflection gives rise to a new idea, or a modification of an existing abstract concept (the person has learned from their experience)*. Pembelajaran yang melakukan refleksi menciptakan konsep baru atau mengubah konsep abstrak yang sudah ada.
- 4) *Active experimentation* - the learner applies their idea(s) to the world around them to see what happens. Untuk melihat apa yang terjadi, pembelajar menerapkan konsep mereka ke lingkungan mereka.

Ada empat gaya belajar yang berbeda, menurut teori belajar Kolb, yang didasarkan pada siklus belajar empat tahap. Menurut Kolb, individu yang berbeda secara alami lebih suka pendekatan belajar tunggal yang berbeda. Gaya yang disukai seseorang dipengaruhi oleh banyak hal. Misalnya, lingkungan sosial seseorang, pengalaman pendidikan mereka, atau struktur kognitif dasar mereka.

Pilihan gaya belajar itu sendiri sebenarnya adalah hasil dari dua pasang variabel, atau dua "pilihan" yang berbeda yang kita buat. Pilihan gaya belajar itu sendiri digambarkan sebagai garis sumbu oleh Kolb, dengan mode "bertentangan" di kedua ujungnya. Kontinum persepsi (respons emosional kita, atau bagaimana kita berpikir atau merasakannya) dan Kontinum pemrosesan (bagaimana kita mendekati suatu tugas) adalah dua kontinum Kolb yang umum.





Gambar 2.
Learning Styles Descriptions

Diverging (feeling and watching - CE/RO)

These people are able to look at things from different perspectives. They are sensitive. They prefer to watch rather than do, tending to gather information and use imagination to solve problems. They are best at viewing concrete situations from several different viewpoints. Jenis pembelajar yang terampil kreatif dalam menciptakan konsep dan menyukai melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda.

Assimilating (watching and thinking - AC/RO)

The Assimilating learning preference involves a concise, logical approach. Ideas and concepts are more important than people. These people require good clear explanation rather than a practical opportunity. They excel at understanding wide-ranging information and organizing it in a clear, logical format. Tipe pemelajar ini memiliki kemampuan untuk membuat model atau teori secara induktif karena mereka menyukai konsep abstrak dan melakukan observasi reflektif.

Converging (doing and thinking - AC/AE)

People with a converging learning style can solve problems and will use their learning to find solutions to practical issues. They prefer technical tasks, and are less concerned with people and interpersonal aspects. Tipe pemelajar yang dapat membuat konseptualisasi abstrak dan memecahkan masalah dengan gagasan.

Accommodating (doing and feeling - CE/AE)

The Accommodating learning style is 'hands-on,' and relies on intuition rather than logic. These people use other people's analysis, and prefer to take a practical, experiential approach. They are attracted to new challenges and experiences, and to carrying out plans. Tipe pembelajar yang mahir menerapkan pengalaman konkret di dunia nyata dan lebih memilih melakukan dibandingkan hanya membaca atau memahami. Experiential learning (pembelajaran eksperiensial) dapat mengembangkan ranah kognitif/pengetahuan, afektif/sikap/nilai, dan psikomotorik/keterampilan secara terpadu. Proses pembelajaran tentang topik-topik yang “menantang” dari pengalaman langsung (di masyarakat atau di kelas/sekolah/kampus).

Student-Centered Learning

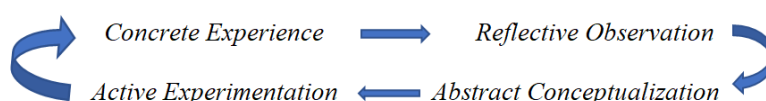
Pemelajar perlu mengkomunikasikan hasil belajarnya baik secara lisan maupun tulisan. Guru/dosen berperan sebagai katalis dan fasilitator.

Living Values Educational Program (LVEP) (2017: xviii)

Untuk menjadi orang yang baik, seseorang harus menganut 12 prinsip: kedamaian, penghargaan, kasih sayang, toleransi, kejujuran, kerendahan hati, kerja sama, kebahagiaan, tanggung jawab, kesederhanaan, kebebasan, dan persatuan. Lebih lanjut, LVEP mengatakan bahwa untuk menghidupkan kembali nilai-nilai tersebut dalam individu, metode yang didasarkan pada prinsip partisipasi dan berbasis pengalaman peserta dapat digunakan. Metode-metode ini termasuk aktivitas yang melibatkan refleksi peserta tentang pengalaman mereka dengan nilai, visualisasi, afirmasi, curah pendapat, diskusi kelompok dan pleno, permainan, menggambar, nonton bareng, ceramah nara sumber, dan lainnya.

Untuk menerapkan model pembelajaran, ada beberapa langkah yang harus diikuti, menurut gagasan model Joyce & Weil. Tahapan-tahapan ini adalah sebagai berikut.

- 1) **Orientasi model**, *learning is the process whereby knowledge is created through the transformation of experience” (Kolb, 1984, p. 38).*
- 2) **Sintaks**



- 3) **Sosial**, instruktur memahami pembelajaran ELT, pelatih berfungsi sebagai katalisator, dan pelatih cerdas secara kognitif dan emosional.
- 4) **Prinsip-prinsip reaksi**, instruktur dapat meningkatkan semangat siswa dengan memberikan respons yang bijak atas perbedaan gaya belajar dan pengetahuan dan pengalaman siswa.
- 5) **Sistem pendukung**, sesuai dengan keadaan saat ini, materi ajar/diskusi harus "menantang"; siswa sudah terbiasa mengungkapkan pendapat secara lisan atau tertulis; siswa sudah mampu bersikap terbuka dan menghargai pendapat orang lain; ada sarana pendukung pelatihan yang memadai; dan jaringan internet tersedia.
- 6) **Dampak instruksional**, pembelajar memiliki pemahaman yang baik tentang materi pelatihan secara teoretis dan praktis.
- 7) **Dampak penyerta**, pembelajar mengalami kemajuan dalam kemampuan mereka untuk mengatur belajar mereka sendiri.

Dalam pelatihan, pendekatan belajar-mengajar (metode experiential learning) berbasis pengalaman memungkinkan pembelajar memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman langsung. Metode ini akan efektif ketika siswa berpartisipasi dalam kegiatan. Setelah itu, mereka mempertimbangkan kegiatan tersebut secara kritis. Setelah itu, mereka memahami materi dan menyampaikan pengetahuan tersebut dalam bentuk tulisan atau lisan sesuai dengan tujuan

pembelajaran. Dalam hal ini, pembelajaran pengalaman menggunakan pengalaman sebagai katalisator untuk membantu siswa meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka selama proses pembelajaran.

Seperti namanya, pembelajaran berdasarkan pengalaman melibatkan pembelajaran dari pengalaman. Teori ini dikembangkan oleh psikolog David Kolb, yang dipengaruhi oleh ahli teori lain seperti John Dewey, Kurt Lewin, dan Jean Piaget. Menurut Kolb dalam Cherry (2019). Pembelajaran jenis ini dapat diartikan sebagai “proses penciptaan pengetahuan melalui transformasi pengalaman. Pengetahuan merupakan hasil perpaduan antara mentransformasikan dan menggenggam pengalaman”.

Teori belajar eksperimental berbeda dari teori kognitif dan perilaku; teori kognitif menekankan peran proses mental, sementara teori perilaku mengabaikan peran pengalaman subjektif dalam pembelajaran. Teori pengalaman, yang diusulkan oleh Kolb, mengambil pendekatan yang lebih luas dan menekankan proses pengalaman, termasuk memengaruhi proses pembelajaran, kognisi, emosi, dan faktor lingkungan.

Dalam experiential learning, langkah yang menantang bagi seorang guru atau instruktur adalah memikirkan atau merancang kegiatan pengalaman belajar seperti apa yang sebaiknya dilakukan bagi peserta, baik secara individu maupun kelompok kecil. Kegiatan pembelajaran harus terpusat pada peserta didik (student-centered learning). Jadi apa yang akan kita lakukan, apa yang akan mereka lakukan, apa yang akan kita katakan atau apa yang akan kita sampaikan, semua harus kita rencanakan dengan matang. Demikian pula media dan alat bantu pembelajaran lainnya yang diperlukan harus benar-benar tersedia dan siap digunakan.

Beberapa pendapat berikut mendasarkan Metode *Experiential Learning*.

- 1) Siswa belajar lebih baik bila terlibat langsung dalam pengalaman belajar;
- 2) Terdapat perbedaan individu dalam gaya yang disukai;
- 3) Siswa mengalami dan menemukan ide dan prinsip yang lebih efektif ketika memperoleh bahan ajar;
- 4) Peserta lebih terlibat dalam pembelajaran bila mereka bertanggung jawab terhadap proses pembelajarannya sendiri; dan
- 5) Belajar pada hakikatnya adalah suatu proses.

Experiential learning dapat digunakan untuk mengajarkan keterampilan berbahasa, sikap dan perilaku, khususnya keterampilan berbicara dan komunikasi (hubungan interpersonal, hubungan dengan sesama manusia). Di bawah ini penulis menyajikan contoh penerapan experiential learning dalam hubungan dengan orang lain, khususnya dalam memperkenalkan diri secara efektif. Contoh model pembelajaran eksperiensial datang dari David Kolb yang mengembangkan model pembelajaran yang disebut “experiential learning”.

Pada dasarnya, pembelajaran berdasarkan pengalaman itu sederhana. Mulailah dengan melakukan (do), refleksikan (reflect) dan kemudian terapkan (apply). Jika dijabarkan lebih lanjut akan mencakup lima langkah, yaitu dimulai dari proses pengalaman (experience), berbagi (share), “merasakan” atau menganalisis pengalaman (process), memetik pelajaran atau merangkum (generalize), dan menerapkan (apply). Jadi, kembali ke tahap pertama, pengalaman. Siklus ini sebenarnya tidak pernah berakhir (never ending).

Experience → share → process → generalize → apply

Konsepnya sama yang disebutkan di atas. Namun, kita tidak dapat memahaminya dengan jelas sampai kita melihat contoh penerapan praktisnya. Contoh praktisnya adalah membuat “perkenalan yang efektif” kepada lawan bicara Anda.

Pra Pembelajaran: Pikirkan sesuatu yang menurut Anda menantang. Misalnya saja salah satu teknik memperkenalkan diri secara efektif kepada orang yang belum Anda kenal. Mulailah belajar/pelatihan dengan berbicara tentang pentingnya memperkenalkan diri secara efektif.

1) Langkah #1: Experience

Apa yang dimaksud dengan experience? Biarkan siswa kita mengalaminya dengan membayangkan melakukan sesuatu (perform and do it!). Dalam hal ini, memperkenalkan diri kepada lawan bicara adalah sebuah tipuan. Pada langkah pertama, siswa diminta berdiri berpasangan kemudian memberikan contoh cara memperkenalkan diri secara efektif dan sistematis, seperti menggunakan metode tumpukan atau metode cantol dan menggunakan analogi simbolik dalam pembelajarannya: kartu *nama – gelas es krim – sarung tinju – gawang – tanda tanya – logo* (Kesbangpol

Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu). Makna urutan (sistematika) tersebut seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.
Makna Sistematika Experience

No.	Simbol	Makna dan Penerapannya
1.	Kartu Nama	Sebutkan nama, identitas, status, alamat dsb.
2.	Gelas es krim	Sebutkan kesukaan-kesukaan atau hobi-hobi, atau hal-hal yang Anda sukai.
3.	Sarung tinju	Sebutkan hal-hal yang tidak Anda sukai, tantangan-tantangan Anda.
4.	Gawang	Sebutkan sasaran Anda dalam waktu 6 bln, 1 thn, 3 thn, 5 thn dst.
5.	Tanda Tanya	Why? Mengapa sasaran itu penting bagi Anda? Sebutkan alasan-alasan Anda?
6.	Logo (Kesbangpol)	Kapan Anda mengenal Kesbangpol dan kapan Anda bergabung dengan Kesbangpol?

Masing-masing peserta kemudian secara bergiliran memperkenalkan diri kepada pasangannya dengan rangkaian contoh yang sistematis sehingga merasa/mengalami kesulitan dalam melakukannya. Proses ini berlangsung dalam jangka waktu yang dianggap memadai.

2) **Langkah #2: *Share* (Berbagi Rasa/Pengalaman)**

Setelah seluruh peserta pelatihan bergantian melakukan perkenalan yang efektif, langkah berikutnya adalah terlibat dalam proses berbagi, yaitu berbagi perasaan. Seluruh peserta pelatihan diminta mengungkapkan perasaannya mulai berbicara, menghafal rangkaian/sistematika berpikir, teknik menyuarakan yang jelas, postur berdiri atau duduk, dan lain-lain. Semua hal ini diungkapkan secara terbuka dan tanpa susah payah dengan gayanya masing-masing.

3) **Langkah #3: *Process* (Analisis Pengalaman)**

Setelah tahap kedua, tahap ini adalah proses menganalisis berbagai hal tentang apa, mengapa, dan bagaimana memperkenalkan diri tersebut dilakukan dengan baik, termasuk cara mengatasi rasa ragu, bimbang, gemetar, dan kurang percaya diri. Demonstrasi dan diskusi terbuka adalah

cara untuk mencapainya. Jika perlu, rekan satu sama lain mengoreksi satu sama lain dan memberikan masukan, termasuk menunjukkan cara yang menurutnya lebih baik dengan kata-kata yang jelas, urutan yang benar, dan sikap yang baik. Guru dan instruktur dapat ikut serta meluruskan cara yang lebih sesuai.

4) Langkah #4: *Generalize* (Menghubungkan Pengalaman dengan Situasi Senyatanya)

Langkah selanjutnya adalah menyimpulkan temuan analisis. Mungkin hasil analisis di atas telah digunakan untuk menghasilkan kesimpulan bersama. Namun, belum tentu hal ini dapat diintegrasikan secara utuh ke dalam praktik senyatanya. Oleh karena itu, untuk membuktikan bahwa hasil tersebut dapat digeneralisasi, penerapan dalam situasi nyata harus diulang. Sebagai hasilnya, setiap peserta diminta untuk memperkenalkan diri secara efektif kepada seluruh peserta, seolah-olah mereka berbicara di depan orang yang tidak mereka kenal. Ini membuat pembicara menjadi figur publik.

5) Langkah #5: *Apply* (Penerapan terhadap Situasi yang Serupa atau Level Lebih Tinggi)

Langkah terakhir sama dengan langkah empat, tetapi penguasaan ditingkatkan ke level baru yang lebih tinggi. Ini dapat dicapai dengan memperkenalkan diri kepada kelompok atau individu baru. Untuk mendukung langkah pembelajaran pengalaman ini, materi baru ini akan digunakan mulai dari tahap pengalaman-berbagi-proses-generalisasi-aplikasi dan kembali ke siklus awal. Begitu juga dengan yang lainnya.

Ternyata, contoh penerapan pembelajaran pengalaman ini dapat digunakan untuk mengajarkan ide dan sikap, bukan hanya keterampilan. Biarkan peserta langsung mengalami, merenungkan, dan memaknai apa yang mereka pelajari. Tumbuhkan, Alami, Namai, Demonstrasikan, Ulangi, dan Rayakan (TANDUR) adalah istilah yang digunakan dePorter dkk untuk mengistilahkan ide quantum teaching. Aktivitas outbound biasanya menggunakan pembelajaran experiential untuk membangun sikap (soft skills).

Kegiatan Belajar 1

Berikut pengalaman yang dilalui dalam pengertian dan model-model belajar:

- 1) Belajar melalui pengalaman (experiential learning) adalah istilah yang mengacu pada proses belajar yang melibatkan peserta secara langsung dalam masalah atau materi yang dipelajari.
- 2) Berdasarkan gagasan belajar melalui pengalaman, segala aktivitas kehidupan yang dilakukan seseorang dapat digunakan sebagai sarana untuk menghasilkan ilmu pengetahuan.
- 3) Menurut model Lewin "Action Research and Laboratory Training", penghayatan pengalaman sekarang-dan-di sini memungkinkan belajar, perubahan, dan pertumbuhan. Selanjutnya, pengumpulan data dan observasi tentang pengalaman tersebut, serta analisis data, digunakan untuk memperbaiki pengetahuan dan memilih pengalaman baru.
- 4) Dewey mengatakan bahwa belajar adalah proses dialektis yang menggabungkan pengalaman dengan ide, observasi, dan tindakan.
- 5) Piaget mengatakan bahwa belajar adalah siklus interaksi antara seseorang dan lingkungannya. Inti dari siklus ini adalah interaksi yang menguntungkan antara proses akomodasi ide terhadap pengalaman nyata dan proses asimilasi ide terhadap pengalaman yang dimiliki.

Kegiatan Belajar 2

Berikut pengalaman atau yang dialami dalam modus dan karakteristik belajar.

- 1) Dalam proses belajar melalui pengalaman, ada empat modus belajar adaptif: pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimentasi aktif.
- 2) Modus belajar adaptif masing-masing memiliki dua dimensi: pengambilan atau pemahaman pengalaman (dimensi prehension) dan pengubahan atau pengolahan pengalaman (dimensi transformasi).
- 3) Empat bentuk pengetahuan yang dihasilkan oleh keempat model pembelajaran kedua dimensi tersebut adalah pengetahuan

divergen, pengetahuan asimilasi, pengetahuan konvergensi, dan pengetahuan regulasi.

- 4) Karakteristik belajar melalui pengalaman di antaranya:
 - a. Belajar lebih dilihat sebagai proses daripada sebagai hasil.
 - b. Belajar adalah suatu proses yang berkesinambungan yang didasarkan pada pengalaman.
 - c. Belajar memerlukan penyelesaian pertentangan antara modus dasar untuk beradaptasi dengan lingkungan.
 - d. Belajar adalah proses adaptasi yang utuh terhadap lingkungan luar.
 - e. Belajar adalah komunikasi antara seseorang dan lingkungannya.
 - f. Penciptaan ilmu pengetahuan disebut belajar.

Jika pendekatan pembelajaran pengalaman (*Experiential Learning*) diterapkan dengan benar dan tepat, beberapa manfaat akan dihasilkan, termasuk:

- 1) Gairah dan semangat siswa yang meningkat,
- 2) Suasana belajar yang kondusif,
- 3) Proses pembelajaran yang menyenangkan,
- 4) Proses berpikir kreatif siswa yang berkembang,
- 5) Pembelajar dapat melihat dari sudut pandang yang berbeda,
- 6) Kesadaran akan kebutuhan untuk perubahan semakin meningkat, dan
- 7) Kesadaran diri siswa meningkat.

Pendidikan pengalaman (*Experiential Learning*) biasanya dikaitkan dengan kegiatan outbound, yaitu pelatihan yang membawa pesertanya ke alam terbuka. Ini menggunakan berbagai teknik, termasuk simulasi, demonstrasi, role-play, dan memecahkan game, dan metode lainnya. Dalam hal ini, pengertian belajar melalui pengalaman dipersingkat. Pembelajaran pengalaman dapat didefinisikan sebagai pembelajaran melalui pengalaman. Dalam hal ini, dijelaskan bahwa seseorang dianjurkan untuk belajar melalui proses pengalaman pribadi dengan subjek yang sedang dipelajari.

Menurut Guntur Saragih dalam Kompasiana (2017), terjemahan yang sering digunakan untuk istilah "belajar melalui pengalaman" diterjemahkan sebagai "belajar dari pengalaman". Menurutny, terjemahan ini tidak sesuai dengan konsep EL "belajar melalui pengalaman" karena belajar bersifat berdasarkan pengetahuan, yang khusus adalah pengetahuan (pengetahuan) yang dipelajari bukan dari teori, melainkan dari pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengusulkan terjemahan EL adalah "belajar melalui Kalimat ini berbeda dari terjemahan awal karena menempatkan siswa sebagai subjek daripada objek.

Dibandingkan dengan menghafal dan belajar hafalan, gagasan experiential education dipopulerkan oleh Dewey (1916) dan berfokus pada berpikir kritis dan pemecahan masalah. Namun, seringkali partisipasi siswa menunjukkan pembelajaran EL dan non-EL. Hal ini tidak benar sepenuhnya karena EL diistilahkan dengan banyak istilah, termasuk learning by doing, learning by experience, learning by experiential, learning through action, dan learning theory. Teori pembelajaran yang berfokus pada pengalaman—juga dikenal sebagai pembelajaran melalui pengalaman—dibangun oleh David Kolb pada tahun 1984. Namun, Dewey mengingatkan para pendidik dalam Raelin (1997) bahwa aktivitas atau melakukan saja tidak cukup untuk menghasilkan pembelajaran. Sangat penting bagi siswa untuk memiliki kesempatan untuk mengevaluasi apakah pengetahuan yang mereka peroleh memiliki dasar dan ditempatkan dalam konteks yang tepat. Salah satu yang membedakan adalah kandungan kata yang menguji pengetahuan dengan contoh kehidupan nyata. Pertanyaannya adalah apakah permainan di kelas, laboratorium, atau tugas sama dengan apa yang terjadi di dunia nyata.

Mengalami pengalaman bukanlah pembelajaran; itu adalah mengalami realitas. Ini karena teori belajar EL berbeda dari teori behaviorisme dan kognitivisme yang mendukung pengalaman sadar dan subjektif. Eksperimen belajar melibatkan pembelajar sebagai pelaku daripada pengamat. Karena itu, kita dapat mempertimbangkan dengan lebih bijaksana model pembelajaran pengalaman.

Sebagai contoh, fasilitator dapat mengajar orang yang ingin mengendarai mobil dengan berbagai pendekatan belajar. Misalnya, seorang instruktur atau pendidik dapat memberikan penjelasan tentang

berbagai fungsi kendali kendaraan, rambu-rambu, dan sebagainya. Pembelajar dapat belajar mengendalikan mobil dengan menggunakan model kendaraan simulasi yang mirip dengan kendaraan nyata. Pembelajar belajar mengemudi mobil nyata di medan nyata melalui pembelajaran pengalaman.

Apa perbedaan metode-metode ini? pengalaman belajar. Pada pendekatan pertama, pengalaman belajar yang diperoleh hanyalah memahami cara kerja setiap fungsi kendali pada kendaraan. Namun bukan berarti yang bersangkutan bisa mengemudikan kendaraannya. Pada metode pembelajaran kedua, pengalaman belajar yang diperoleh lebih kaya, yaitu kemampuan menerapkan cara mengemudikan kendaraan dalam skenario palsu sesuai dengan kenyataan. Sekalipun secara teknis seorang pelajar dapat mengoperasikan kendaraan, namun ia tetap belum bisa dianggap kompeten dalam mengoperasikan kendaraan karena pada kenyataannya permasalahan yang dihadapi di lapangan ini jauh lebih kompleks.

Pengalaman secara teori seperti yang diungkapkan oleh Edgar Dale merupakan metode yang memberikan tingkat pengalaman belajar terbaik. Proses belajar dialami dengan seluruh indera yang dimiliki pembelajar. Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya membentuk kognisi, afeksi atau keahlian, tetapi kombinasi dari semua bidang tersebut. Proses pembelajaran ini dapat membentuk kemampuan-kemampuan yang melekat pada karakter seseorang. Oleh karena itu, ada pepatah: Guru terbaik adalah pengalaman, dan kalimat ini tidak salah.

Jadi, apa hubungan antara experiential learning dengan perjalanan outbound? Pendekatannya! Pada kegiatan outbound, peserta dibimbing untuk merasakan langsung sesuatu yang menjadi tujuan pembelajaran. Misalnya, untuk mencapai tujuan pembelajaran “berani mengambil keputusan”, peserta menghadapi kondisi kritis tertentu dan terpaksa mengambil keputusan. Namun, karena sebagian besar lingkungan pembelajaran merupakan lingkungan manipulatif (dibuat dan diawasi), pengalaman belajar yang diperoleh juga akan bergantung pada seberapa rumit manipulasi dan pengawasan yang dibuat. Program latihan militer dalam film G.I. Jane adalah contoh tipikal sederhana.

Berdasarkan pengalaman mengajar dan wawancara di kelas, kelebihan metode experiential learning antara lain: meningkatkan motivasi

peserta didik karena peserta didik bersifat proaktif; membantu menciptakan suasana belajar yang kondusif karena pembelajaran mengandalkan penemuan pribadi; menimbulkan kegembiraan selama proses pengajaran, karena pembelajaran bersifat dinamis dan terbuka dari segala arah, dan pemikiran kreatif didorong dan dikembangkan ketika peserta didik terlibat dalam menemukan sesuatu.

2.4 Relevansi *Self Deveovement Program* (SDP) dalam Peningkatan Kesiapan *Soft Skill* SDM

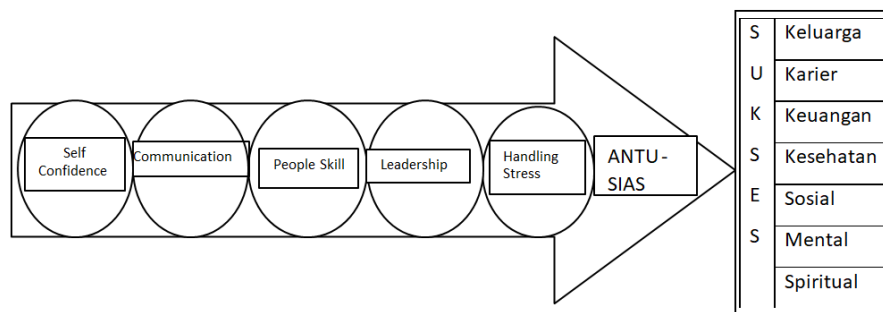
Keberhasilan hidup seseorang tidak terlepas dari kuatnya faktor pendorong atau motivasi seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Jutaan orang telah mempraktikkan lima (5) pendorong mendasar kesuksesan untuk mencapai kesuksesan, termasuk menjadi karyawan. Dale Carnegie percaya bahwa keterampilan dasar pendorong adalah sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan rasa percaya diri (*Self Confidence*)
- 2) Berkomunikasi (*Comunication*)
- 3) Membina hubungan antarmanusia (*People Skill*)
- 4) Memotivasi dan menginspirasi (*Leadership*)
- 5) Membangun sikap positif terhadap stres atau mengelola stres (*Handling Stress*).

Kelima faktor pendorong mendasar ini akan menjadi lebih kuat jika diterapkan dengan Antusiasme. Jika hal ini dilakukan dengan baik dan benar, maka jalan menuju kesuksesan akan berada pada jalur yang benar, dan kesuksesan serta impian akan segera terwujud. Kesuksesan itu sendiri mungkin berbeda-beda berdasarkan interpretasi dan pengukuran masing-masing individu. Jika kita melihat seluruh aspek kehidupan, kesuksesan selalu berkaitan dengan permasalahan: keluarga, karier, finansial, kesehatan, sosial, psikologis dan spiritual. Kelima bidang pendorong kesuksesan ini dapat dilatih melalui program pengembangan diri (self development program). Hal itu dapat dilakukan dari lima aspek, dan setiap aspek mempunyai beberapa hal yang perlu dipupuk.

Banyak orang yang hanya fokus pada satu atau beberapa aspek saja, sehingga kehidupannya kerap terjerumus ke dalam kekacauan. Jika kita ingin sukses dan menjalani kehidupan yang lebih baik, lebih sejahtera, dan

bahagia, kita harus mempertimbangkan keseimbangan semua aspek. Dengan begitu, roda kehidupan kita bisa berjalan dengan lancar dan lancar. Ibarat sebuah roda dan tujuh aspek kehidupan yang ingin kita capai adalah jari-jarinya. Agar roda kehidupan dapat berjalan mulus, maka jari-jarinya harus tetap seimbang. Kita perlu selalu menjaga keseimbangan dalam hidup kita, seperti yang pernah dikatakan oleh Jeihan (1997), seorang pelukis Bandung, “kita perlu tahu gelombang pasang surut, kita perlu tahu keseimbangan agar selamat!” Jika dijabarkan lima pendorong kesuksesan, kira-kira dijabarkan seperti di bawah ini.



Sumber: Dale Carnegie dan olahan Peneliti 2023

Gambar 3.
Pendorong Kesuksesan

Lima pendorong keberhasilan seseorang, sumber daya manusia mitra Kesbangpol dalam bekerja, dapat dicapai melalui pelatihan SDP experiential learning.

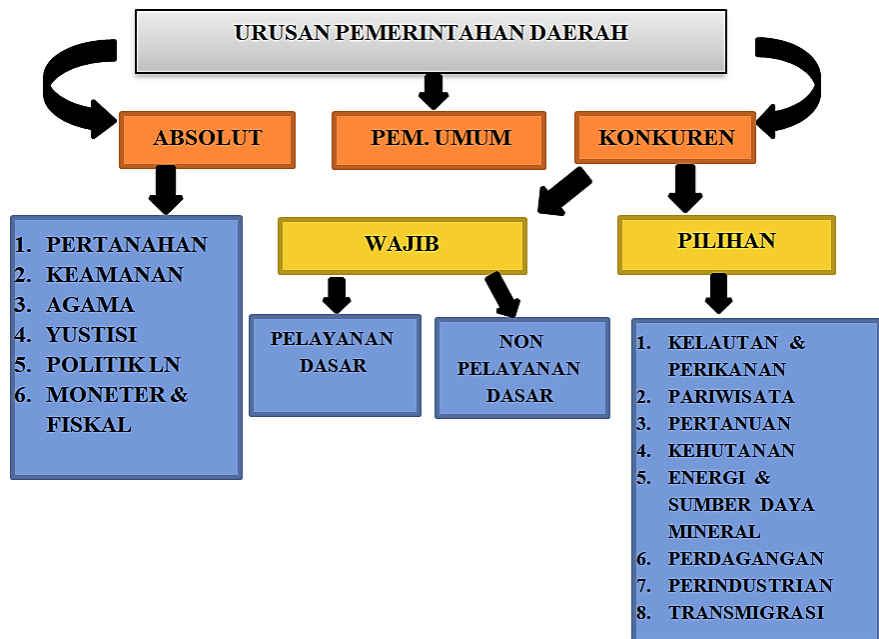


BAB III

MACAM URUSAN PENDIDIKAN, WAJIB, DAN PILIHAN TERHADAP PEMERINTAH

3.1 Urusan Pendidikan pada Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah

Banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dibuat oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, salah satunya adalah pembagian urusan pemerintahan daerah. Menurut undang-undang, ada tiga kategori urusan pemerintahan: urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan yang sepenuhnya dikuasai oleh pemerintah pusat; urusan pemerintahan konkuren adalah urusan yang dibagi antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota; dan urusan pemerintahan umum adalah urusan yang diawasi oleh pemerintah pusat sendiri. Berikut ini, penulis menunjukkan bagaimana tugas pemerintahan daerah dibagi.



Gambar 4.
Pembagian Urusan Pemerintahan

Urusan konkuren atau urusan pemerintahan dibagi menjadi urusan pemerintahan pusat dan pemerintahan provinsi, dan urusan pemerintahan daerah kabupaten (kota) dibagi menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib adalah urusan pemerintahan yang harus dilaksanakan secara bersama-sama oleh seluruh daerah, sedangkan urusan pemerintahan pemilu adalah urusan pemerintahan yang dilaksanakan bersama-sama oleh masing-masing daerah sesuai dengan potensi daerahnya.

3.2 Urusan Pemerintahan Wajib

Urusan pemerintahan yang diserahkan kepada pemerintah daerah dibagi menjadi urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Gambar di bawah ini merupakan gambar dari pembagian urusan wajib.



Gambar 5.
Pembagian Urusan Wajib

Pembagian urusan pemerintahan paralel antara pemerintah pusat dan provinsi, kabupaten atau kota, dan kabupaten tersebut di atas didasarkan pada asas tanggung jawab, efisiensi dan eksternalitas serta kepentingan strategis nasional. Berikut standar urusan pemerintahan pusat, provinsi, kabupaten atau kota.

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat sebagai berikut.

1. Kegiatan pemerintahan yang terletak di luar wilayah provinsi atau negara.
2. Kegiatan pemerintahan yang menggunakan sumber daya di luar wilayah provinsi atau negara.
3. Kegiatan pemerintahan yang memiliki manfaat atau efek negatif.
4. Kegiatan pemerintahan yang menggunakan sumber daya dengan lebih efisien jika dilakukan oleh pemerintah pusat.
5. Kegiatan pemerintahan yang peranannya strategis untuk kepentingan nasional.

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi sebagai berikut.

1. Kegiatan pemerintahan yang terletak di luar wilayah kabupaten/kota;
2. Kegiatan pemerintahan yang menggunakan sumber daya di luar wilayah kabupaten/kota;
3. Kegiatan pemerintahan yang memiliki manfaat atau efek negatif di luar wilayah kabupaten/kota; dan/atau
4. Kegiatan pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya akan lebih efisien jika dilakukan oleh wilayah provinsi.

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sebagai berikut.

1. Kegiatan pemerintahan yang terletak di dalam wilayah tersebut;
2. Kegiatan pemerintahan yang menggunakan sumber daya tersebut;
3. Kegiatan pemerintahan yang memiliki manfaat atau efek negatif hanya di dalam wilayah tersebut; dan/atau
4. Kegiatan pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya akan lebih efisien jika dilakukan oleh wilayah tersebut.

3.3 Urusan Pemerintahan Pilihan

Berikut ini adalah persyaratan untuk membagi tugas pemerintahan daerah dan pusat ke dalam urusan pilihan.

- 1) Urusan pemerintahan kehutanan, kelautan, energi, dan sumber daya mineral dibagi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- 2) Urusan pemerintahan kehutanan yang berkaitan dengan pengelolaan taman hutan raya kabupaten/kota.
- 3) Urusan pemerintahan energi dan sumber daya mineral yang berkaitan dengan pengelolaan minyak dan gas bumi berada di bawah kewenangan pemerintah pusat.
- 4) Urusan pemerintahan kehutanan yang berkaitan dengan pengelolaan taman hutan raya kabupaten/kota berada di bawah kewenangan pemerintah.

3.4 Kefaktualan

Tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian merupakan peninjauan yang dilakukan peneliti guna mencari perbandingan sehingga dapat mencari inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, meninjau penelitian sebelumnya membantu menilai status penelitian yang sedang berlangsung dan menunjukkan orisinalitas penelitian. Mengenai posisi penelitian penulis yang sedang berjalan, penulis dapat membandingkannya dengan hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya sebagai berikut.

Titus Sani, Joyce J. Rares dan Martha Ogotan dalam penelitiannya tentang *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya Propinsi Papua* (E-Journal tt), menghasilkan simpulan dikarenakan anggaran yang terbatas dan fasilitas yang kurang memadai, Diklat ASN yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Intan Jaya terus membatasi jumlah peserta. Akibatnya, program pengembangan kompetensi ASN melalui Diklat belum terwujud atau direalisasikan secara optimal. Selain itu, program pengembangan kompetensi ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Intan Jaya melibatkan partisipasi dalam kursus, penataran, seminar, dan lokakarya. Namun,

karena kekurangan dana dan anggaran, kegiatan kursus dan penataran masih kurang. Selain itu, seminar dan lokakarya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan ASN jarang dilaksanakan. Pelatihan di tempat kerja juga membantu meningkatkan kompetensi ASN Dinas Pendidikan, terutama dalam kasus rotasi pekerjaan atau jabatan, yaitu ketika karyawan berpindah dari satu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan lain di lingkungan Dinas Pendidikan dalam jangka waktu tertentu.

Demikian pula Endang Komara dalam penelitiannya tentang *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia* (MIMBAR PENDIDIKAN: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan, Volume 4(1), Maret 2019, menyimpulkan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) meningkatkan kapasitas mereka dengan mendapatkan beasiswa kedinasan, mendapatkan bimbingan teknis untuk meningkatkan kinerja mereka, dan mengambil bagian dalam diklat (pendidikan dan latihan) atau lokakarya. Semua ini meningkatkan sikap profesional pegawai dan membantu mereka memberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

Sebagai pelayanan publik, pemberian pelayanan yang berkualitas hendaknya tentang peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, penetapan standar yang tinggi dan komitmen pegawai ASN untuk memberikan pelayanan yang terbaik menjadi faktor kunci dalam pelayanan yang berkualitas.

Peningkatan budaya kerja organisasi publik menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai ASN. Pelayanan publik harus mempunyai suasana kerja yang sehat dan dinamis. Hal ini perlu didorong guna mengembangkan budaya kerja positif, menjalin komunikasi inklusif, memperkuat disiplin pegawai, menegakkan aturan organisasi, serta memanfaatkan reward dan punishment sebagai bentuk motivasi kerja.

Sementara itu, Siti Alia, dkk., dalam penelitiannya tentang *Budaya Lembaga Pendidikan Sebagai Pilar Utama Melawan Degradasi Moral* (2020) memberikan simpulan bahwa, pendidikan moral merupakan proses penting dalam kehidupan dan menjadi tolak ukur atau saran dalam mengukur kualitas suatu negara. Sebagaimana dijelaskan pada bagian pendahuluan, kondisi pendidikan moral kita saat ini telah mengalami

degradasi yang sangat mengkhawatirkan. Peran lembaga pendidikan dalam memerangi kerusakan moral sangatlah penting dan dengan menerapkan ketiga unsur Durkheim maka peluang output lembaga pendidikan untuk bersaing dengan baik di masyarakat tanpa terjerumus pada kegiatan yang tidak etis akan semakin besar.

Tinjauan lain yakni *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja* (Studi di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang) dilakukan Dymas Bangkit Satriya, Tjahjanulin Domai, dan Suwondo dalam *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 4, Hal. 166-174 tt), menggambarkan bahwa Penggunaan metode kerja (on the job) untuk mengembangkan sumber daya instansi di Kecamatan Lowokwaru melalui modalitas kerja seperti rotasi kerja di Kecamatan Lowokwaru belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari Camat Lowokwaru yang tidak melakukan upaya untuk merotasi pekerjaan pegawainya, pemagangan dilakukan dengan menunjuk pegawai untuk melaksanakan tugas petugas dan pendampingan dilakukan oleh Camat Lowokwaru. Bupati agar dapat membimbing para pegawainya agar dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan lebih baik, dan agar pegawai-pegawainya lebih profesional dalam menunjukkan dan memberikan contoh dengan memperlihatkan atau memberi contoh hasil pekerjaannya kepada pegawai-pegawai lain.

Sedangkan pendekatan pembangunan di luar lapangan kerja (off the job) yang diterapkan di Kecamatan Lowokwaru adalah melalui:

- 1) Pegawai Kecamatan Lowokwaru diikutsertakan dalam diklat yang diadakan oleh BKD Kota Malang; dan
- 2) Pegawai Kecamatan Lowokwaru memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu, berdasarkan hal-hal berikut, staf Kecamatan Lowokwaru melakukan pekerjaan yang cukup baik:

- 1) Dari sudut pandang LAKIP, kinerja pegawai dan penilaian dari atasan (yaitu sekretaris camat Lowokwaru) menunjukkan bahwa instansi kecamatan Lowokwaru telah berkinerja baik.
- 2) Disiplin pegawai di Kecamatan Lowokwaru sudah baik dan tidak ada pegawai yang melanggar Disiplin Pegawai Nomor 53 Tahun 2010.

- 3) Kehadiran pegawai Kecamatan Lowokwaru sudah baik, hal ini terlihat dari tidak ada pegawai Kecamatan Lowokwaru yang mangkir tanpa alasan.
- 4) Indeks Kepuasan Masyarakat Kecamatan Lowokwaru termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan ketiga penelitian di atas, penelitian penulis sangat berbeda baik teori maupun metodenya. Hal ini dikarenakan penulis tidak hanya melakukan penelitian tetapi juga melakukan pelatihan soft skill dalam program pengembangan diri atau self development program (SDP) berdasarkan hasil penelitian.

3.5 Paradigma Konsep dan Kontemplasi Pemikiran

Kerangka berpikir terdiri dari diagram yang saling berhubungan yang berbentuk aliran. Ketika diagram-diagram ini digabungkan, mereka akan membentuk jalan cerita yang logis dan mudah dipahami. Penulis dapat menyelesaikan karya mereka dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik jika mereka menggunakan kerangka berpikir (Polancik, dikutip oleh Yusuf Abdhul, 2022).

1) Kondisi Awal

Pelaksana seperti Kesbangpol merasa tidak nyaman akibat tertundanya pelaksanaan pemilu dan pilkada 2024. Mereka meminta KPU, Bawaslu, dan partai politik tetap bekerja sesuai kerangka hukum yang diatur dalam Peraturan KPU Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tahapan dan Jadwal Pemilu 2022. Peraturan tersebut bisa mengatasi persoalan penundaan pemilu dan pilkada 2024.

Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Seribu telah melakukan berbagai upaya untuk mempersiapkan Pemilu dan Pilkada 2024, antara lain dengan melakukan bimbingan teknis, workshop, dan kegiatan sosialisasi. Tujuan dari semua upaya tersebut adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan keterampilan penyelenggara pemilu dan pemilihan kepala daerah. Namun, tidak ada persiapan mental dan emosional khusus untuk pelatihan soft skill. Setelah peneliti mengetahui kondisi awal, peserta pelatihan menjalani pengujian pendahuluan.

2) Tindakan

Setelah memahami situasi sumber daya manusia mitra di Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Seribu, fasilitator atau peneliti merancang tindakan pelatihan berupa siklus berbagai permainan di area outbound yang berkaitan dengan kebutuhan. Penelitian tindakan kelas ini dilaksanakan dalam tiga (tiga) siklus, yang meliputi (1) Kepercayaan Diri dan Komunikasi, (2) Hubungan Antarinsan dan Kepemimpinan, dan (3) Mengelola Stres dan Relaksasi.

Ketiga siklus ini meliputi 2 hari kegiatan dan 12 tahapan kegiatan. Setelah menyelesaikan satu siklus, anggota penelitian melakukan observasi dengan tujuan memahami perkembangan setiap siklus sehingga dapat dilakukan tindakan pada siklus berikutnya.

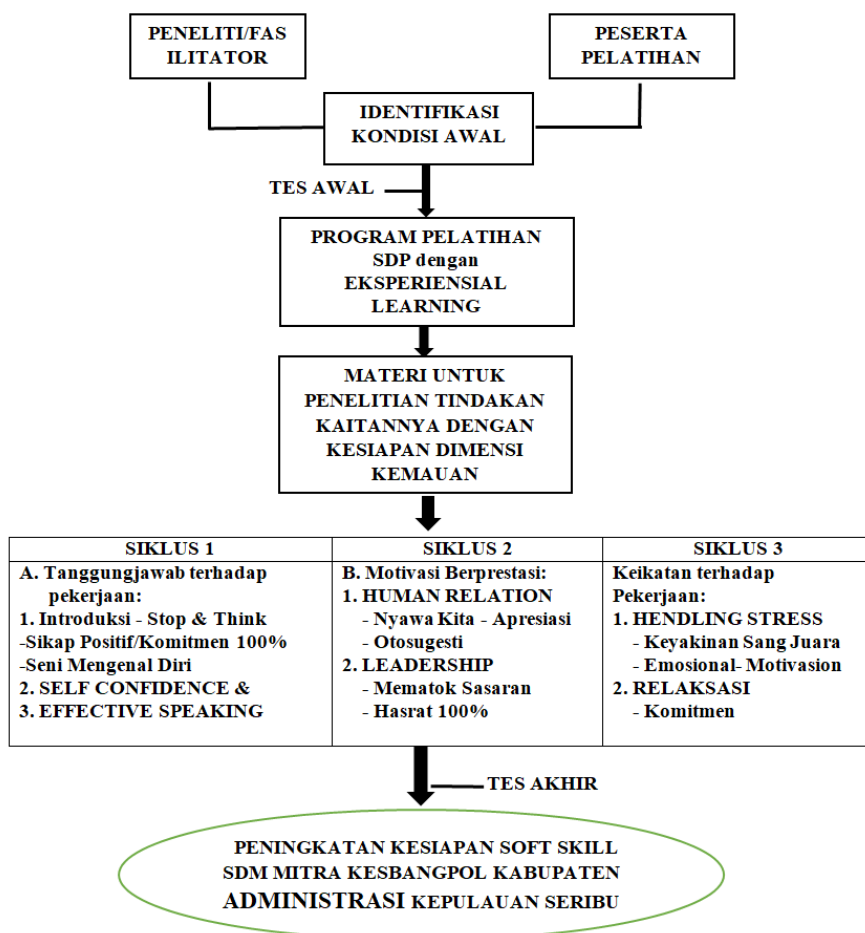
3) Kondisi Akhir

Di akhir acara dilakukan tes untuk mengukur kemajuan hasil program pengembangan diri atau self development program menggunakan metode experiential learning untuk meningkatkan kesiapan soft skill SDM Kesbangpol dan mitra di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta untuk melaksanakan pemilu dan pilkada pada tahun 2024.

Selain itu, pada hari ke-3, peserta pelatihan dan pejabat terkait mengikuti Focus Group Discussion (FGD) yang membahas kegiatan selama 2 hari pelatihan, penelitian aksi, dan kesiapan mitra Kesbangpol (dalam hal ini KPU Bawaslu), Partai Politik, Ormas/LSM sudah siap secara mental dan emosional untuk menyukseskan seluruh tahapan pemilu dan pilkada pada tahun 2024.

Selama 1 bulan ke depan setelah selesainya rangkaian penelitian tindakan, monitoring dan evaluasi (monev) kerja sumber daya manusia khusus peserta pelatihan dilakukan oleh atasan masing-masing. Alat monitoring dan evaluasi ini disusun peneliti sebagai alat untuk menjangar hasil pelatihan di dunia kerja mitra di Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Untuk mengilustrasikan hal ini dengan lebih jelas, alasan penelitian ini ditunjukkan pada gambar di bawah.



Sumber: Dale Carnegie dan Syafri serta Hasil Olahan Penulis Tahun 2023

Gambar 6.
Paradigma Konsep

Hipotesis tindakan dalam situasi ini bahwa kesiapan soft skill SDM Kesbangpol dan mitra di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi DKI Jakarta dapat ditingkatkan melalui program pengembangan diri melalui metode experiential learning untuk melaksanakan Pemilu dan Pilkada tahun 2024.



BAB IV

BAGAIMANA MENENTUKAN PENINGKATAN KESIAPAN SOFT SKILL SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 DENGAN SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP) DAN EXPERIENTIAL LEARNING?

4.1 Skema Pendalaman

Dengan memilih metode penelitian yang tepat untuk kegiatan penelitian, masalah penelitian akan dibahas dan dijawab dengan baik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode penelitian tindakan (action research). Peneliti melakukan penelitian tindakan dengan melakukan perubahan atau intervensi untuk meningkatkan atau melibatkan orang. Menurut perspektif tradisional, penelitian aksi adalah suatu kerangka penelitian pemecahan masalah, di mana peneliti dan klien bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Kurt Lewin, 1973, disitasi Sulaksana, 2004).

Gunawan (2007) berpendapat bahwa penelitian tindakan adalah suatu kegiatan dan/atau tindakan untuk memperbaiki sesuatu dan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasinya secara sistematis untuk mencapai tingkat validitas dan reliabilitas penelitian. Penelitian tindakan juga merupakan suatu proses yang melibatkan siklus tindakan berdasarkan refleksi; umpan balik); bukti (evidence); dan evaluasi tindakan sebelumnya dan situasi saat ini. Penelitian tindakan bertujuan untuk mempromosikan solusi masalah nyata dalam situasi masalah yang muncul dan untuk mencapai tujuan ilmu sosial melalui kolaborasi bersama dalam kerangka kerja etis yang dapat diterima bersama (Rapoport, 1970, dikutip dalam Madya, 2006). Proses penelitian terjadi seiring berjalannya

waktu, antara penemuan (finding) dan pembelajaran tindakan (action learning) selama penelitian.

Pandangan lain yang diungkapkan Stefen Kemmis adalah bahwa penelitian tindakan merupakan suatu bentuk penelitian reflektif dan kolektif yang dilakukan oleh peneliti dalam situasi sosial untuk meningkatkan keterampilan penalaran dalam praktik sosial (Kemmis, 1988). Penelitian tindakan mempunyai dua tujuan utama (Grundy dan Kemmis, 1990), yaitu: 1) untuk improve atau meningkatkan, dan 2) untuk involve atau melibatkan. Bila tujuan penelitian tindakan adalah perbaikan, maka yang diperbaiki adalah perbaikan bidang praktik, pemahaman praktisi terhadap praktik, dan situasi di mana praktik tersebut berlangsung. Dalam hal ini tujuan penelitian tindakan adalah melibatkan pihak-pihak terkait.

Menurut Nazir (1988), ada tujuh langkah utama dalam penelitian tindakan, yaitu:

1. Peneliti dan praktisi bersama-sama merumuskan permasalahan dan tujuan penelitian.
2. Mengumpulkan data yang tersedia yang relevan dengan masalah atau metode melalui penelitian literatur.
3. Mengembangkan solusi terhadap permasalahan,
4. Peneliti dan pelaksana proyek bekerja sama untuk membuat desain penelitian serta mengembangkan prosedur, alat, dan kondisi di mana penelitian akan dilakukan.
5. Menentukan kriteria evaluasi, teknik pengukuran, dan teknik analisis yang digunakan.
6. Mengumpulkan data, menganalisis, memberikan penjelasan dan generalisasi, serta memberikan rekomendasi.
7. Menggunakan tulisan ilmiah untuk menghasilkan laporan penelitian.

Penelitian tindakan (action research) dilakukan oleh paling sedikit dua orang, yaitu peneliti dan partisipan atau klien dari kalangan akademisi atau masyarakat. Oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian tindakan tidak hanya diwujudkan dan disimpulkan dalam beberapa situasi organisasi saja, namun terus dikembangkan dalam bentuk terapan atau

teoretis, dan hasilnya kemudian diumumkan kepada masyarakat untuk keperluan penelitian (Madya, 2006).

Pada saat yang sama, peneliti perlu bekerja sama dengan anggota organisasi dalam kegiatan ini untuk mencapai kesepakatan yang jelas dengan klien. Pelaporan berkala mengenai kemajuan kegiatan mencerminkan sifat khusus dari perjanjian ini. Baik peneliti maupun klien mungkin mempunyai peran dan tanggung jawab ganda, dan meskipun hal ini dapat berubah selama kegiatan berlangsung, penting untuk menetapkan peraturan awal di awal proyek untuk mencegah konflik kepentingan dan menghindari ancaman terhadap hak pribadi atau profesional. Hal terpenting dalam penelitian tindakan adalah terlebih dahulu menyepakati tujuan penelitian dan kemudian melakukan perbaikan yang diperlukan.

Davison, Martinsons & Kock (2004) membagi penelitian tindakan menjadi lima tahap, membentuk suatu siklus, sebagai berikut.

a. Melakukan diagnosis (*diagnosing*)

Permasalahan pokok yang ada diidentifikasi guna menjadi landasan bagi kelompok atau organisasi untuk menjalani perubahan. Untuk tahap pengembangan website ini, peneliti menentukan kebutuhan para pemangku kepentingan terhadap website. Hal ini dicapai dengan melakukan wawancara mendalam dengan para pemangku kepentingan, apakah pengembangan website berhubungan langsung atau tidak.

b. Membuat rencana tindakan (*action planning*)

Peneliti dan partisipan bersama-sama memahami pokok permasalahan yang ada kemudian dilanjutkan dengan menyusun rencana aksi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pada tahap ini pengembangan website memasuki tahap perancangan website. Dengan memusatkan perhatian pada kebutuhan pemangku kepentingan terhadap website penelitian, peneliti bekerja sama dengan para partisipan untuk mulai membuat sketsa awal dan menentukan konten apa yang akan ditampilkan.

c. Melakukan tindakan (*action taking*)

Peneliti dan partisipan bekerja sama untuk melaksanakan rencana aksi dengan harapan dapat memecahkan masalah. Selanjutnya setelah membuat model berdasarkan sketsa dan menyesuaikan

konten yang akan ditampilkan sesuai dengan kebutuhan pemangku kepentingan, dilanjutkan dengan uji coba awal secara offline, kemudian dilanjutkan dengan menyewa ruang di internet untuk menampilkan website secara online.

d. Melakukan evaluasi (*evaluating*)

Setelah masa implementasi (*action taking*) dirasa cukup, peneliti dan peserta mengevaluasi hasil implementasi. Pada tahap ini, Anda dapat melihat bagaimana penerimaan pengguna terhadap situs diukur melalui berbagai aktivitas.

e. Pembelajaran (*learning*)

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari siklus, setelah dilakukan review bertahap maka telah berakhir dan penelitian ini dapat disimpulkan. Semua kriteria dalam prinsip pembelajaran harus dipelajari, peneliti menilai perubahan keadaan organisasi dan mengkomunikasikannya kepada klien, peneliti dan klien merefleksikan hasil proyek, yang dapat dilaporkan secara lengkap, dan hasilnya secara eksplisit dipertimbangkan dalam kaitannya dengan kontribusi mereka terhadap penerapan Canonical Action Research (CAR). Bagaimanapun, hasil dipertimbangkan dalam kaitannya dengan dampaknya terhadap tindakan selanjutnya dalam situasi organisasi, terutama kesulitan yang terkait dengan penerapan perubahan proses.

Hasilnya juga dipertimbangkan untuk tindakan masa depan yang dapat diambil di wilayah penelitian, khususnya konsekuensi dari kegiatan (atau tidak adanya tindakan) yang terjadi di luar rencana awal, dan cara-cara yang mungkin membuat peneliti kurang berhati-hati dalam menyelesaikan kegiatan dan dalam menentukan konsekuensi dari manfaat penelitian di masa depan, dengan dampak keseluruhan terhadap seluruh komunitas penelitian. Di sini, action research akan terangkat (bahkan proyek yang gagal masih dapat menghasilkan pengetahuan yang berharga) dan kekuatan status quo atau lingkungan sosial (organisasi) saat ini yang mencegah perubahan pada proses di masa lalu.

Dari penjelasan di atas jelas terlihat bahwa penelitian tindakan melibatkan praktik lapangan secara langsung dalam situasi alamiah. Peneliti sendiri merupakan praktisi dan pengguna langsung hasil

penelitian, dan ruang lingkup penelitiannya sangat terbatas. Tujuan utama penelitian tindakan adalah untuk membawa perubahan di antara semua partisipan dan mengubah konteks di mana penelitian dilakukan untuk mencapai perbaikan praktik yang bertahap dan berkelanjutan (Madya, 2006).

Metode penelitian adalah metode ilmiah atau langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data tertentu untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2016). Untuk penelitian yang dilakukan penulis, penulis memilih menggunakan metode action reserch (penelitian tindakan) dengan tujuan melihat peningkatan efektivitas pelatihan. Hal ini sesuai dengan pandangan Suyadi (2014:14), “Penelitian tindakan adalah pemeriksaan terhadap kegiatan pembelajaran yang sengaja dibuat dan dilakukan secara simultan di kelas dalam bentuk tindakan”.

Senada dengan pandangan Arikunto, ada 3 hal penting dalam metode penelitian tindakan: 1) pengamatan yang cermat terhadap objek yang diamati; 2) gerak peneliti dan siswa yang berbentuk siklus; 3) dilakukan di tempat yang sama dan oleh guru atau divisi pelatihan yang sama. Ketiga hal tersebut dilakukan secara sukarela oleh guru dalam rangka meningkatkan hasil atau mutu kerja, dan dilakukan secara sukarela oleh peneliti.

Lebih khusus lagi, Kemmis dan Taggart dalam Dadang Iskandar (2015: 2) menyatakan bahwa penelitian tindakan adalah jenis penyelidikan refleksi diri yang dilakukan oleh peneliti dalam situasi sosial, termasuk pendidikan, dengan tujuan untuk memajukan rasionalitas dan keadilan sosial atau praktik pendidikan, pemahaman praktik, situasi, praktik yang sedang berlangsung.

Berdasarkan uraian perspektif penelitian tindakan di atas, disimpulkan bahwa penelitian tindakan adalah suatu kegiatan tindakan yang dilakukan oleh pelatih dengan tujuan untuk memperbaiki proses dan meningkatkan hasil yang diperoleh peserta pelatihan.

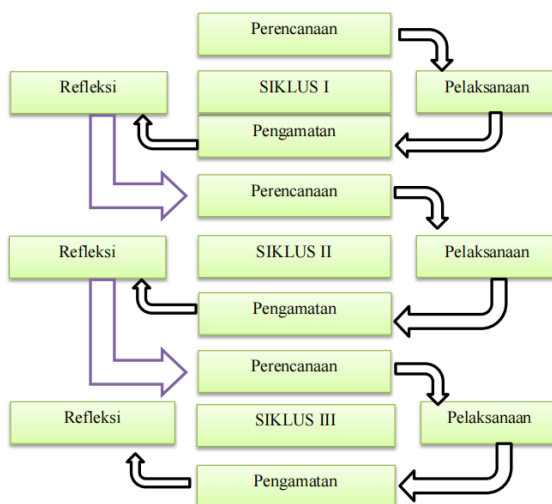
4.2 Rancangan Pengaktualan Proses

Rancangan pengaktualan proses yang dilakukan pada penelitian ini adalah desain penelitian tindakan yang dikembangkan dengan menggunakan Arikunto. Seperti yang dikatakan Arikunto dalam Dadang

Iskandar (2015:23), setiap siklus mempunyai empat langkah yaitu: perencanaan, pelaksanaan, observasi dan refleksi.

Keempat tahapan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Perencanaan, pada tahap ini guru terlebih dahulu menyiapkan rencana penelitian. Dalam program ini, pelatih dapat membuat skenario pelatihan atau Rencana Pelaksanaan Pelatihan (RPP), membuat lembar observasi dan lembar evaluasi sebagai alat untuk membantu peneliti memperoleh fakta di lapangan. 2) Implementasi, pada tahap ini peneliti mengimplementasikan skenario pembelajaran yang telah dibuat sebelumnya. 3) Observasi, pada tahap ini peneliti melakukan observasi selama melakukan penelitian. Yang lain mengatakan akan lebih baik jika orang lain yang melakukan pengamatan. 4) Refleksi, tahap ini memerlukan refleksi dan mengungkapkan kembali apa yang telah dilakukan. Pelatih dan peserta pelatihan mendiskusikan observasi bersama, memahami temuan penelitian, dan menghasilkan kemungkinan perbaikan menjadi lebih baik lagi.

Arikunto (2010:17) membuat gambaran proses penelitian tindakan yang dapat dilakukan oleh pelatih, seperti berikut ini.



Gambar 7.
Alur Pendalaman Arikunto Tahun 2010

4.3 Operasionalisasi Konsep Pendalaman

Konsep operasional dalam penelitian menjadi penting karena rumus menggunakan kata-kata operasional sehingga memudahkan peneliti melakukan pengukuran yang kredibel dan menjamin reproduktivitas hasil penelitian. Manfaat lain dari konsep operasional adalah identifikasi kriteria yang dapat diobservasi, sehingga memudahkan dalam mengamati atau mengukur indikator atau variabel dalam penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, gagasan operasional penelitian yang dilakukan penulis disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Operasional Konsep Pendalaman

No.	Aspek	Subaspek	Indikator	SubIndikator	Subindikator
1.	Kesiapan <i>Soft skill</i> SDM dengan Pelatihan SDP	Kemauan	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. <i>Self Convidence</i>	1. berkemampuan
					2. mandiri
					3. ambisi positif
					4. berani berpendapat
					5. berani mencoba
					6. diterima lingkungan
				2. <i>Communication</i>	1. memahami informasi
					2. memahami perasaan
					3. penyampaian pendapat
			2. Motivasi Berprestasi	3. <i>Humane Relations</i>	1. keterbukaan
					2. empati
					3. dukungan
					4. rasa positif
					5. kesetaraan
				4. <i>Leadership</i>	1. visioner
					2. power
					3. mengayomi
			3. Keikatan terhadap Pekerjaan	5. <i>Handling Stress</i>	1. meningkatkan komunikasi
					2. Sistem penilaian prestasi
					3. Meningkatkan partisipasi.
					4. Memperkaya

No.	Aspek	Subaspek	Indikator	SubIndikator	Subindikator
					tugas
					5. Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.
2.	Experiensial Learning	Outbond	Tahapan Pemerolehan dalam Pelaksanaan Pelatihan	1. concrete experience	1. doing
				2. reflective observation	2. having an experience
				3. Abstrac conceptualisation	1. reviewing
					2. reflecting on the experience
				4. active experimentation	1. concluding
					2. learning from the experience
					1. planning
					2. trying out what you have learned

Sumber: Dale Carnegie, Syafri, dan Kolb diolah Penulis Tahun 2023

4.4 Peserta Pelatihan

Subjek penelitian ini adalah sumber daya manusia mitra Kesbangpol yang bekerja di Kesbangpol, KPU, Bawaslu, dan wakil dari Parpol dan Ormas di Kabupaten Kepulauan Seribu, total 40 orang. Data ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.
Peserta pada Tindakan di Kepulauan Seribu Tahun 2024

No.	Utusan Peserta	Jumlah (Orang)
1.	Bawaslu	1
2.	Partai Politik	1
3.	LSM	1
4.	KPU sebagai anggota PPK	2
5.	KPU sebagai anggota PPS	6
6.	KPU sebagai calon KPPS	5
Jumlah		16

Sumber: Subban Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu 2023

4.5 Pola Pengintegrasian

Informasi didapat dari hasil penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif mengacu pada data yang diperoleh dan dianalisis tidak dalam bentuk numerik tetapi dalam uraian verbal. Hasil wawancara terhadap peserta pelatihan, observasi kegiatan pelatihan, dan lembar observasi. Data kuantitatif mengacu data yang diperoleh dengan mengolah angka menjadi persentase. Data kuantitatif menggunakan hasil tes awal, data observasi aktivitas peserta pelatihan dan hasil tes akhir sebagai data evaluasi setelah mengikuti pelatihan SDP. Sumber data berasal dari peserta pelatihan SDP, mitra Kesbangpol yaitu KPU, Bawaslu, partai politik dan ormas/LSM di Kabupaten Kepulauan Seribu untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kesiapan sumber daya manusia pasca pemilu dan pilkada 2024. Pelatihan telah dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Observasi

Metode observasi mengumpulkan data dengan mengamati sesuatu, baik secara langsung maupun tidak, dan mencatatnya tentang kegiatan yang sedang berlangsung. Baik partisipatif maupun non-partisipatif, observasi dapat dilakukan dengan teknik observasi (Wina Sanjaya, 2013:270-273). Dalam penelitian ini, ada dua pemerhati, salah satunya adalah anggota tim peneliti. Pedoman untuk observasi digunakan selama proses observasi. Untuk mengumpulkan data kualitatif, aktivitas dan perhatian peserta dicatat. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah proses pelatihan eksperiensial yang menggunakan media game untuk memperbaiki kesiapan mitra Kesbangpol dan apakah kegiatan yang dilakukan peneliti sesuai dengan rencana pelaksanaan pelatihan.

2) Teknik Tes

Teknik tes digunakan untuk mengetahui kompetensi peserta diklat sebelum perlakuan dan tes akhir untuk mengevaluasi kemampuan peserta pelatihan setelah perlakuan. Tes eksperiensial dilakukan dengan lima elemen sumber daya komunikasi (SDP): kepercayaan diri; komunikasi; hubungan interpersonal; kepemimpinan; dan mengelola stres melalui media game. Bentuk tes yang digunakan berupa pilihan ganda pada lembar evaluasi.

Dengan membandingkan hasil tes awal sebelum perlakuan dengan hasil tes akhir setelah peserta pelatihan dengan SDP, tes ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesiapan peserta.

3) Wawancara

Metode wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu antara pewawancara dan orang yang diwawancarai, yang menggunakan tanya jawab untuk bertukar informasi dan ide guna menyusun suatu topik (Lexy J. Moleong, 2012: 186).

Dalam penelitian ini digunakan jenis wawancara bebas terbimbing yaitu hanya garis besar 5 hal yang akan ditanyakan dalam pelatihan SDP yang dijadikan pedoman pada saat wawancara. Hasil wawancaranya adalah:

- a. Informasi yang diberikan oleh pelatih mengenai pelatihan SDP, hasil pembelajaran peserta, dan hambatan yang dihadapi oleh pelatih dan peserta pelatihan SDP; dan
- b. Reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan SDP.

4) Focus Group Discussion (FGD)

Usai pelatihan para peserta pelatihan, keesokan harinya dilaksanakan FGD yang dihadiri oleh para peserta pelatihan, Kepala Kesbangpol, Ketua KPU, Ketua Bawaslu serta perwakilan partai politik, ormas/LSM Kabupaten Kepulauan Seribu sebagai atasan peserta pelatihan, serta narasumber studi kasus ini. Kegiatan dalam FGD tersebut membahas tentang perkembangan kompetensi SDM sebagai peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Setelah itu peneliti melakukan monitoring dan evaluasi.

4.6 Anteseden Informasi

Menurut Arikunto (2006:129), sumber data dalam penelitian adalah subjek-subjek yang datanya tersedia. Jika peneliti menggunakan wawancara untuk mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut informan, yaitu orang yang diwawancarai atau yang langsung menjawab pertanyaan peneliti.

Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi sumber data, Arikunto membagi sumber data menjadi tiga kelompok seperti gambar di bawah ini.

1. *Person*, sumber data manusia, yaitu orang-orang yang terkait langsung dengan peserta pelatihan eksperiensial. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan informan yang terkait langsung dengan peserta pelatihan, yaitu SDM mitra Kesbangpol dari KPU, Bawaslu, Parpol, Ormas, dan LSM Kabupaten Kepulauan Seribu.
2. *Place*, sumber data berupa tempat, yaitu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data dari kegiatan pembelajaran eksperiensial yang dilakukan bersama mitra Kesbangpol, yaitu KPU, Bawaslu, Parpol, Ormas/LSM. Sumber data ini adalah tempat yang menampilkan tampilan baik dalam keadaan diam maupun bergerak.
3. *Paper*, sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah buku-buku, peraturan-peraturan, dan pedoman-pedoman yang berkaitan dengan pembelajaran eksperiensial. Sumber data ini termasuk simbol, yaitu sumber data yang mengandung huruf, angka, dan gambar.

Secara keseluruhan, data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari informan, sedangkan data sekunder merupakan data tidak langsung yang meliputi dokumen, literatur, peraturan/pedoman terkait experiential learning. Sumber data penelitian ini diambil dari informan yang dalam penelitian ini adalah peserta experiential learning yaitu mitra Kesbangpol yaitu KPU, Bawaslu, partai politik dan ormas/LSM.

4.7 Sarana Pendalaman

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa soal tes untuk mengukur lima subindikator yaitu kepercayaan diri, komunikasi, hubungan interpersonal, kepemimpinan dan manajemen stres sebelum pelatihan, dan soal tes akhir untuk mengukur peningkatan hasil pelatihan. Soal tes mencakup 10 soal untuk setiap subindikator, yang cukup representatif.

Alat lain yang digunakan adalah formulir observasi observasi dan formulir wawancara tidak terstruktur dengan minimal 8 (delapan) orang informan yang dituju. Lembar Soal, Lembar Observer, Pedoman Wawancara serta lembar Monitoring Evaluasi.

4.8 Skenario Tindakan

Gunakan penyekoran untuk menganalisis data observasi guna menjawab permasalahan berikut tentang peningkatan kesiapan.

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Jumlah Skor yang diperoleh} \times 100}{\text{Skor Total}} = \dots\dots\dots$$

Nilai diubah menjadi berikut untuk mempermudah melihat tingkat keberhasilan dari data yang diperoleh.

Tabel 4.
Konversi Nilai Observasi

No.	Rentang Nilai	Kategori
1.	80 - 100%	Sangat Baik
2.	60 - 79%	Baik
3.	40 - 59%	Cukup
4.	20 - 39%	Kurang
5.	0 - 9%	Sangat Kurang

Sumber: Rima Anugerah Lestari (2017: 61)

Analisis data hasil tes (termasuk tes awal dan tes akhir) yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan statistik deskriptif untuk mengukur keefektifan penggunaan alat tes pengisian soal tes dan analisis data kualitatif yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis, atau dari perkataan orang atau perilaku yang diamati, yang ditujukan kepada lingkungan dan individu secara keseluruhan.

Keterangan berikut menunjukkan rumus persentase yang digunakan untuk menghitung analisis data soal ujian.

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

f = Frekuensi yang sedang dicari

N = *Number of Cases* (Anas Sudijono, 1996: 40)

4.9 Lapangan Pelaksanaan

Studi ini dilakukan di Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta. Menurut data yang ada, mitra Kesbangpol Bawaslu, Parpol, Ormas, dan LSM belum menerima pelatihan mental dan emosional seperti pelatihan karakter dari SDP. Untuk meningkatkan kesiapan pelaksana Pemilu dan Pilkada tahun 2024, Kesbangpol baru mengadakan bintek, sosialisasi, dan workshop.

Jadwal penelitian adalah sebagai berikut: proposal disusun dan dikumpulkan pada bulan April 2023; proposal dipilih pada bulan Mei 2023; penelitian dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2023; data diolah dan disusun menjadi laporan penelitian pada bulan September hingga Oktober 2023; dan hasil penelitian dikumpulkan dan diseminarkan pada bulan Oktober hingga November 2023.



BAB V

GAMBARAN UMUM KABUPATEN ADMINISTRASI KEPULAUAN SERIBU

5.1 Sejarah

Sebelum menjadi kabupaten, wilayah Kepulauan Seribu merupakan salah satu kecamatan di Kota Administrasi Jakarta Utara. Pusat pemerintahan kabupaten terletak di Pulau Pramuka dan berfungsi sebagai pusat pemerintahan kabupaten sejak tahun 2003. Secara administratif Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu mempunyai dua kecamatan, yaitu Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan dan Kecamatan Kepulauan Seribu Utara.

Kepulauan Seribu yang terletak di Laut Jawa dan Teluk Jakarta merupakan kawasan yang mempunyai ciri dan potensi alam yang berbeda dengan kawasan lain di DKI Jakarta, karena pada dasarnya kawasan tersebut merupakan gugusan pulau-pulau terumbu karang yang dibentuk dan dibentuk oleh biota koral dan biota asosiasinya dengan bantuan proses dinamika alam. Kawasan Kepulauan Seribu merupakan rangkaian pulau yang terbentang dari kawasan Teluk Jakarta hingga pulau terjauh di utara, Pulau Sebira, sekitar 150 km dari daratan Kota Jakarta.

Secara administratif, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dibagi ke dalam 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Kepulauan Seribu Utara dan Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan. Berikut perbatasan di sekitar wilayah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

- a. sebelah utara dengan Laut Jawa/Selat Sunda Provinsi Banten;
- b. sebelah timur dengan Laut Jawa;
- c. sebelah selatan dengan Kota Administrasi Jakarta Utara; dan
- d. sebelah barat dengan Laut Jawa/Selat Sunda.

Pulau Pramuka menjadi Ibu Kota kabupaten. Dalam hal penataan ruang, Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menggunakan RTRW Provinsi DKI Jakarta sebagai model. Pemerintah Memiliki luas 8,70 km², Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu terdiri dari dua kecamatan, enam kelurahan, dan 110 pulau. Rincian kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu adalah sebagai berikut.

- 1) Kecamatan Kepulauan Seribu Utara (terdiri atas 79 pulau) dengan kelurahan sebagai berikut.
 - a. Kelurahan Pulau Kelapa
 - b. Kelurahan Pulau Harapan
 - c. Kelurahan Pulau Panggang
- 2) Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan (terdiri atas 31 pulau) dengan kelurahan sebagai berikut.
 - a. Kelurahan Pulau Tidung
 - b. Kelurahan Pulau Pari
 - c. Kelurahan Pulau Untung Jawa

Menurut data dari Biro Pemerintahan Sekda Provinsi DKI Jakarta tahun 2021, luas daerah menurut kecamatan (%) adalah 35% untuk Kepulauan Seribu Utara dan 65% untuk Kepulauan Seribu Selatan.

5.2 Pemerintahan

Menurut Undang Undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Negara Republik Indonesia Jakarta, yang ditetapkan pada tanggal 31 Agustus 1999, Kecamatan Kepulauan Seribu, yang merupakan bagian dari wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara, kini berstatus Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2001 membentuk Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Namun, Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta menetapkan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu sebagai daerah otonom. Oleh karena itu, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu berfungsi sebagai SKPD yang mendukung Gubernur Provinsi DKI Jakarta.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kepulauan Seribu menurut jenis kelamin pada Desember 2021 adalah 620 orang laki-laki dan 260 orang perempuan. Keadaan PNS berdasarkan pendidikan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu pada tahun 2021 adalah sebagai berikut.

Tabel 5.
PNS berdasarkan Pendidikan dalam Presentase (%)

No.	Pendidikan	Presentase (%)
1.	Sarjana,Doktor,PhD	59 %
2.	D.3	12 %
3.	SLTA/Sederajat	28 %
4.	SLTP/Sederajat	1 %
5.	SD	0,9%

Sumber: BKD DKI Jakarta (2021)

5.3 Wilayah Administratif

Berdasarkan data dari empat tahun terakhir, dari 2018 hingga 2022, Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu terdiri dari dua kecamatan dan enam kelurahan yang membantunya. Data tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6.
Jumlah Kelurahan Menurut Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Tahun 2018 – 2022

Kecamatan	2018	2019	2020	2021	2022
Kepulauan Seribu Selatan	3	3	3	3	3
Kepulauan Seribu	3	3	3	3	3
Kepulauan Seribu Utara	6	6	6	6	6

Sumber: Biro Pemerintahan Sekda Provinsi DKI Jakarta tahun 2022

Setiap kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu menerima bantuan dari Rukun Warga (RW) dan Rukun Tetangga (RT). Tabel berikut menunjukkan hal ini secara detail.

Tabel 7.
Jumlah Kelurahan, Rukun Warga (RW) dan Rukun Tetangga (RT)
Menurut Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu,
2022

Kecamatan	Kelurahan	Rukun Warga (RW)	Rukun Tetangga (RT)
Kepulauan Seribu Selatan	3	11	52
Kabupaten Kepulauan Seribu Utara	3	13	75
Kabupaten Kepulauan Seribu	6	24	127

Sumber: Biro Pemerintahan Sekda Prov. DKI Jakarta tahun 2022

5.4 Demografi

Pada tahun 2020, ada sekitar 29.230 orang yang tinggal di Kepulauan Seribu, yang terdiri dari sebelas pulau, yaitu Pulau Kelapa, Pulau Kelapa Dua, Pulau Panggang, Pulau Harapan, Pulau Pramuka, Pulau Tidung, Pulau Besar, Pulau Payung Besar, Pulau Pari, Pulau Untung Jawa, Pulau Lancang Besar, dan Pulau Sebira. Beberapa pulau di Kepulauan Seribu masih dihuni oleh orang, seperti Pulau Kelapa, Pulau Panggang Mayoritas orang yang tinggal di Kepulauan Seribu beragama Islam dan sebagian besar berasal dari suku Betawi, Orang Pulo, Melayu, Sunda, Jawa, Bugis, Makassar, Madura, dan Minangkabau.

Penduduk Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu berjumlah 29.588 orang, dengan 14.971 pria dan 14.617 wanita. Di daerah ini, ada 3.400,92 jiwa/km². Data ini diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta, yang dapat diakses melalui situs web mereka di <https://pulauseribu.jakarta.go.id>. Tabel berikut menunjukkan jumlah penduduk tahun 2021 berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin. Data ini berasal dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Tabel 8.
Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur & Jenis Kelamin

No.	Kelompok Umur	Jenis Kelamin		
		Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
1.	0 - 4	1.507	1.361	2.868
2.	5 - 9	1.191	1.237	2.428
3.	10 - 14	1.149	1.164	2.313
4.	15 - 19	1.300	1.307	2.607
5.	20 - 24	1.919	1.308	2.627
6.	25 - 29	1.262	1.213	2.475
7.	30 - 34	1.226	1.162	2.388
8.	35 - 39	1.081	1.055	2.136
9.	40 - 44	986	947	1.933
10.	45 - 49	857	904	1.761
11.	50 - 54	810	722	1.532
12.	55 - 59	593	633	1.226
13.	60 - 64	453	389	842
14.	65 - 69	277	265	542
15.	70 - 74	141	154	295
16.	75+	123	144	267
Jumlah		14.275	13.965	28.240

Sumber: Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu dalam Angka Tahun 2021

Tiga tahapan umur diamati dari produktif atau tidak produktifnya usia penduduk di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, seperti yang ditunjukkan oleh informasi yang disajikan dalam tabel 8. Jumlah penduduk yang belum produktif dalam kelompok usia laki-laki adalah 3.847 orang, sedangkan kelompok usia produktif laki-laki adalah 10.864 orang, dan penduduk yang belum produktif dalam kelompok usia perempuan adalah 3.762 orang. Jumlah penduduk yang belum produktif dalam kelompok usia produktif perempuan adalah 3.762 orang, sedangkan kelompok usia produktif laki-laki adalah 9.804 orang, dan kelompok usia produktif perempuan adalah 264 orang.

Tabel 9.
Rasio Jenis Kelamin Jumlah Penduduk 2 Kecamatan di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Tahun 2021

No.	Kecamatan	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1.	Kepulauan Seribu Selatan	103.19
2.	Kepulauan Seribu Utara	102.13
3.	Kabupaten Kepulauan Seribu	102.66

Sumber: Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Dalam Angka 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan memiliki rasio penduduk paling tinggi (103.19 jiwa), Kecamatan Kepulauan Seribu Utara memiliki rasio 102.13 jiwa, dan Kabupaten Kepulauan Seribu memiliki rasio 102.66 jiwa.

5.5 Pendidikan

Pendidikan di Kabupaten Kepulauan Seribu berkembang pesat. Di Kabupaten Kepulauan Seribu saat ini ada 14 Taman Kanak-Kanak, 14 Sekolah Dasar, 1 Madrasah Ibtidaiyah, 6 Sekolah Menengah Pertama, 1 Madrasah Tsanawiyah, 1 Sekolah Menengah Atas, dan 1 Sekolah Menengah Kejuruan. Pada awal tahun 2009, pengelolaan pendidikan diubah dari Dinas Pendidikan Dasar menjadi hanya TK, SD, dan SMP. Untuk SMA dan SMK, pengelolaan tetap di Dinas Pendidikan Jakarta Utara, tetapi diubah menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Seribu.

Tabel berikut menunjukkan sarana pendidikan yang tersedia di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Tabel 10.
Sarana Pendidikan yang Ada di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Tahun 2021

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Unit)
1.	SD	14
2.	SMP	7
3.	SMA	1
4.	Universitas	0

Sumber: Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Dalam Angka 2021

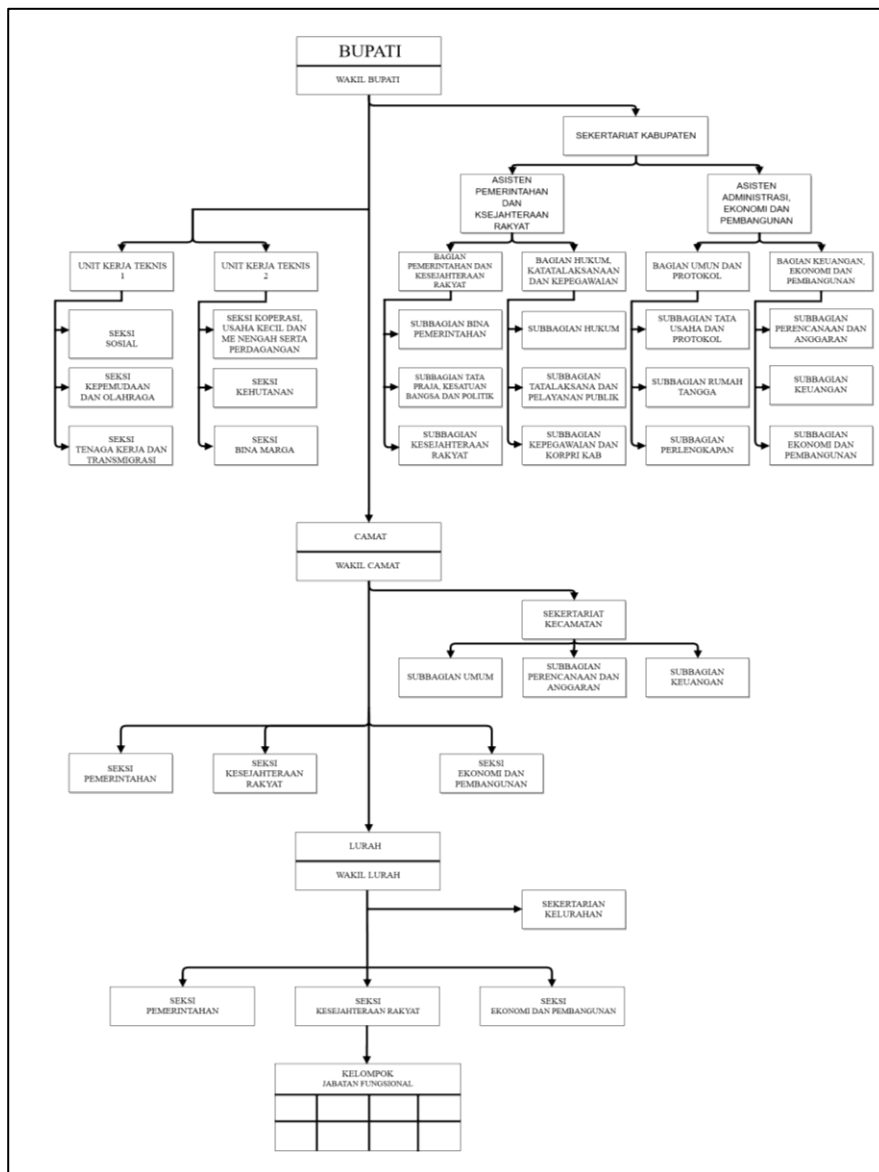
Penduduk usia sekolah setingkat SMA menuju ke Pulau Pramuka, karena sarana pendidikan tingkat SMA ada 1 unit berada di Pulau Pramuka, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 10.

5.6 Struktur dan Organisasi Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Ibu Kota Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu berada di Pulau Pramuka, Kecamatan Kepulauan Seribu Utara, Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Pemerintahan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dipimpin oleh bupati, yang bertanggung jawab kepada gubernur. Peraturan Daerah, yang dibuat sesuai dengan pedoman pemerintah, menetapkan struktur pemerintahan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Kotamadya dan kabupaten administrasi bukan daerah otonom. Kabupaten Administrasi sebagai bagian dari Administrasi Pemerintah di Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta belum dibentuk sejak Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Negara Republik Indonesia Jakarta diundangkan.

Sesuai dengan Pasal 32 Undang-undang Nomor 34 Tahun 1999, Kecamatan Kepulauan Seribu, yang sebelumnya merupakan bagian dari Kotamadya Jakarta Utara, dinaikkan statusnya menjadi Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dengan tujuan meningkatkan layanan dan kesejahteraan masyarakat serta mengelola Kepulauan Seribu, yang terdiri dari 110 pulau, dalam berbagai aspek seperti kelestarian lingkungan, konservasi sumber daya alam, ekonomi, kesejahteraan rakyat, dan sosial budaya. Peraturan Pemerintah tentang Pembentukan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dibuat untuk meningkatkan status Kecamatan Kepulauan Seribu menjadi Kabupaten Administrasi. Gambar berikut menunjukkan struktur organisasi Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.



Sumber: Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dalam Angka tahun 2022

Gambar 8. Struktur Organisasi Kabupaten Adm. Kepulauan Seribu

5.7 Subbadan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), KPU, dan Bawaslu Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh Kepala Badan, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan ini melaksanakan urusan pemerintah terkait kesatuan bangsa dan politik di negeri ini. Asisten Pemerintahan membantu Badan Kesbangpol melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugasnya, Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu bekerja sama dengan Tata Pemerintahan sebagai Subbadan. Subban Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Seribu baru dibentuk pada Januari 2023 dan memiliki 1 Kasubban dan 12 anggota. Mitra kerjanya termasuk KPU dengan 1 ketua dan 4 anggota, dan Bawaslu dengan 1 ketua dan 2 anggota. Sebagai perwakilan pemerintah untuk mendukung pelaksanaan Pemilu dan Pilkada tahun 2024, Subban Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu membantu KPU, yang dibantu oleh Bawaslu dan Panwaslu.

Tabel berikut menunjukkan daftar pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu untuk tahun 2023–2028.

Tabel 11.
Data Pegawai KPU Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu
Tahun 2023 – 2028

No	Nama	Jabatan	Ket.
1	2	3	4
1.	Iman Cahyadi, S.H.	Ketua	Divisi: Keuangan, Umum, Rumah Tangga & Logistik Koordinator Wilayah: Kelurahan Pulau Panggang
2.	Ahmad Gojali, S.H.I.	Anggota	Divisi: Hukum & Pengawasan Koordinator Wilayah: Kelurahan Pulau Untung Jawa
3.	Muamar Khadafi, S.I.P.	Anggota	Divisi: Teknis Penyelenggara Pemilu Koordinator Wilayah: Kelurahan Pulau Tidung
4.	Yusnita Ysus, S.Pd.	Anggota	Divisi: Sosialisasi, Pendidikan Pemilih, Parmas & SDM

No	Nama	Jabatan	Ket.
1	2	3	4
			Koordinator Wilayah: Kelurahan Pulau Pari
5.	Adam Fahmi	Anggota	Divisi: Perencanaan, Data & Informasi Koordinator Wilayah: Kelurahan Pulau Kelapa & Kelurahan Pulau Harapan
SEKRETARIAT			
1	Rivan, S.E.	Sekretaris	
2	Nugraha Wira A, S.T.	Kasubbag Perencanaan dan Datin	
3	Destri Natali P, S.Ikom.	Kasubbag Teknis PEMILU dan PANWAS.	
4	Lusi Hepydianing, S.H.	Kasubbag Hukum dan SDM	
5	Eka Dewi R, S.Sos., M.Ikom.	Kasubbag Keuangan Umum dan Logistik	
6	Wawan	Staf	
7	Annisa	Staf	
8	Dyah	Staf	
9	Mia	Staf	
10	Eldyssa	Staf	
11	Anang	Staf	
12	Heri	Staf	
13	Rini	Staf	
14	Nurul	Staf	
15	Fandi	Staf	
16	Matup	Staf	
17	Marsad	Staf	
18	Wulan	Staf	
19	Viera	Staf	
20	Rokip	Staf	
21	Bagas	Staf	
22	Dadan	Staf	
23	Nuel	Staf	
24	Aryanto	Staf	

Sumber: <https://kab-kepulauanseribu.kpu.go.id/page/read/36/profil-anggota-kpu>

Tabel tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap wilayah, koordinator dan materi divisi masing-masing ditanggung oleh satu orang, masing-masing ketua dan anggota KPU. Ini menunjukkan bahwa untuk pembagian tugas sebagai koordinator dan materi divisi, ketua dan anggota KPU memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama.

Untuk memulai tahapan pelaksanaan pemilu tahun 2024, KPU Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu bekerja sama dengan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), yang terdiri dari 1 orang ketua dan 2 orang anggota untuk setiap kecamatan. Panitia Pemungutan Suara (PPS) di tingkat kelurahan juga terdiri dari 1 orang ketua dan 2 orang anggota. Saat penelitian ini dilakukan, ada 88 TPS di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, dengan 88 petugas KPPS, masing-masing dengan 7 petugas KPPS dan 2 Linmas. Tidak ada petugas KPPS untuk Pemilu tahun 2024. Menurut Bapak Imam, Ketua KPU, KPPS dibentuk sebelum Pemilu pada Januari 2024.

Subban Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu memiliki dukungan dari Bawaslu, yang dipimpin oleh seorang ketua, dua anggota, dan dua sekretariat, dan didukung oleh sepuluh staf.

BAB VI

PAPARAN KOMPREHENSIF KESIAPAN *SOFT SKILL* SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 MELALUI *SELF DEVELOPMENT PROGRAM* (SDP) DENGAN PENDEKATAN *EXPERIENTIAL LEARNING*

6.1 Perolehan Awal dan Akhir, Subindikator Pendalaman, Informan, dan Lapangan Pelaksanaan

1) Perolehan Awal

Sebelum memulai penelitian tindakan, penulis melakukan tes awal dengan angket sederhana kepada 16 peserta pelatihan. Tujuan dari tes ini adalah untuk menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk pemetaan dalam melakukan tindakan. Setelah skor perolehan nilai peserta dihitung dari hasil tes awal, nilai hasil dan kategorinya diperoleh. Data hasil tes awal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12.
Perolehan Awal untuk 5 Subindikator

No.	Kode Peserta	Nilai Aspek Perilaku					Rata-rata	Kategori
		SC	C	HR	L	HS		
1.	P 01	46,67	53,33	53,33	50	53,33	51,33	Cukup Baik
2.	P 02	56,67	60	53,33	56,67	60	57,33	Cukup Baik
3.	P 03	63,33	80	100	86,67	73,33	80,67	Sangat Baik
4.	P 04	63,33	93,33	100	96,67	83,33	87,33	Sangat Baik
5.	P 05	63,33	93,33	93,33	96,67	83,33	86	Sangat Baik
6.	P 06	73,33	80	83,33	40	50	65,33	Baik
7.	P 07	60	56,67	60	53,33	60	58	Cukup Baik
8.	P 08	46,67	53,33	50	56,67	60	53,33	Cukup Baik
9.	P 09	70	86,67	76,67	76,67	80	78	Baik

No.	Kode Peserta	Nilai Aspek Perilaku					Rata-rata	Kategori
		SC	C	HR	L	HS		
10.	P 10	66,67	86,67	86,67	86,67	80	81,33	Sangat Baik
11.	P 11	73,33	80	86,67	86,67	80	81,33	Sangat Baik
12.	P 12	70	86,67	83,33	86,67	66,67	78,67	Baik
13.	P 13	73,33	83,33	90	86,67	73,33	81,33	Sangat Baik
14.	P 14	83,33	80	90	100	73,33	85,33	Sangat Baik
15.	P 15	70	90	93,33	93,33	70	83,33	Sangat Baik
16.	P 16	60	86,67	93,33	80	76,67	79,33	Baik
Rata-rata		65,19	78,13	80,83	83,34	70,21	75,54	Baik
Kategori		B	B	SB	SB	B	B	

Sumber: Hasil Tes Awal Olahan Penulis tahun 2023

Keterangan:

SC: *Self Confidence* SB : Sangat Baik
C : *Communication* B : Baik
HR: *Human Relations* CB : Cukup Baik
L : *Leadership* KB : Kurang Baik
HS: *Handling Stress* SKB: Sangat Kurang Baik

Menurut tabel 12, nilai tes awal dari 16 peserta menunjukkan nilai rata-rata untuk subindikator Kepercayaan diri (Selfconfidence) 65,19, yang masuk dalam kategori Baik; subindikator Komunikasi (Communication) 78,13, yang masuk dalam kategori Baik; subindikator Hubungan Manusia (Human Relation) 80,83, yang masuk dalam kategori Sangat Baik; subindikator Pemimpin (Leadership) 83,34, yang masuk dalam kategori Sangat Baik; dan subindikator Menangani Stres (Handling Stress) 70,54 dengan kategori Baik.

Setelah menerima tindakan dalam tiga siklus, Siklus I berlangsung dari pukul 09.00 hingga pukul 12.00 dengan dua subindikator; Siklus II berlangsung dari pukul 13.00 hingga pukul 16.00 pada tanggal 3 Agustus 2023; dan Siklus III berlangsung dari pukul 09.00 hingga pukul 11.00 pada tanggal 4 Agustus 2023. Setelah itu, penulis melakukan ujian akhir dengan nilai berikut.

Tabel 13.
Perolehan Akhir untuk 5 Subindikator

No.	Kode Peserta	Nilai					Rata-rata	Kategori
		SC	C	HR	L	HS		
1.	P 01	76,67	83,33	83,33	80	83,33	81,33	Sangat Baik
2.	P 02	86,67	80	83,33	86,67	80	84	Sangat Baik
3.	P 03	73,33	80	90	86,67	83,33	82,67	Sangat Baik
4.	P 04	83,33	93,33	93,33	96,67	83,33	90	Sangat Baik
5.	P 05	73,33	93,33	93,33	96,67	83,33	93,33	Sangat Baik
6.	P 06	73,33	80	83,33	80	80	79,33	Baik
7.	P 07	90	86,67	83,33	83,33	83,33	85,33	Sangat Baik
8.	P 08	76,67	83,33	80	86,67	90	83,33	Sangat Baik
9.	P 09	80	86,67	76,67	76,67	83,33	80,67	Sangat Baik
10.	P 10	86,67	86,67	86,67	86,67	83,33	86	Sangat Baik
11.	P 11	83,33	80	86,67	86,67	86,67	84,67	Sangat Baik
12.	P 12	80	86,67	83,33	86,67	86,67		Sangat Baik
13.	P 13	83,33	83,33	90	86,67	83,33	85,33	Sangat Baik
14.	P 14	83,33	80	90	100	83,33	87,33	Sangat Baik
15.	P 15	80	90	93,33	93,33	80	87,33	Sangat Baik
16.	P 16	80	86,67	93,33	93,33	86,67		Sangat Baik
Rata-rata		80,62	85	86,87	82,91	83,75	82,85	Sangat Baik
Kategori		SB	SB	SB	SB	SB	SB	

Sumber: Hasil Tes Akhir Olahan Penulis tahun 2023

Catatan:

SC: *Self Confidence*

C : *Communication*

HR: *Human Relations*

L : *Leadership*

HS: *Handling Stress*

SB : Sangat Baik

B : Baik

CB : Cukup Baik

KB : Kurang Baik

SKB: Sangat Kurang Baik

Hasil tes akhir rata-rata 82,85 dengan kategori Sangat Baik, dibandingkan dengan hasil tes awal rata-rata 75,54 dengan kategori Baik, menunjukkan bahwa Penelitian Tindakan kepada Peserta Petugas Pemilu dan Pilkada Tahun 2023 mendapat peningkatan nilai yang cukup signifikan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 13. Tahapan penelitian tindakan, yang terdiri dari tiga siklus kegiatan (Siklus I, Siklus II, dan Siklus III), memastikan peningkatan kesiapan peserta. Dalam setiap siklus, peserta diberi latihan dengan game-game yang terkait.

2) Indikator dan Subindikator Pendalaman

Penulis melakukan penelitian tindakan (action research) di Kabupaten Kepulauan Seribu selama 7 hari, mulai tanggal 31 Juli hingga tanggal 6 Agustus 2023. Pada tanggal 31 Juli, Tim Peneliti dari IPDN pergi ke Gedung Mitra Praja, pusat pemerintahan Kabupaten Kepulauan Seribu, untuk mendapatkan izin penelitian. Tim Peneliti mengadakan diskusi atau FGD di Gedung Mitra Praja pada tanggal 1 Agustus. Selain itu, peserta diminta untuk menentukan lokasi penelitian. Tim Peneliti melakukan penelitian tindakan di Pulau Pramuka dari tanggal 2 hingga 4 Agustus.

Tim peneliti menggunakan Pulau Pramuka sebagai lokasi penelitian, berlangsung selama 3 hari yaitu pada tanggal 2 Agustus melakukan kegiatan identifikasi masalah dan menetapkan peserta sebagai objek penelitian. Pada tanggal 3 dan 4 Agustus dilakukan penelitian tindakan berdasarkan dua aspek dan subaspek dari konsep penelitian. Dari segi kemauan terdapat 3 indikator dan 3 siklus yaitu siklus satu melewati subindikator tanggung jawab kerja dan subindikator percaya diri tindakan; 1) mampu; 2) mandiri; 3) ambisi positif; 4) berani mengutarakan pendapat; 5) berani mencoba; 6) diterima oleh subindikator lingkungan dan komunikasi melalui tindakan sebagai berikut: 1) memahami informasi; 2) memahami perasaan; 3) menyampaikan pendapat.

Siklus II memuat indikator Motivasi Berpendapat dengan subindikator Hubungan antarinsan (Human Relation) dengan tindakan: 1) Keterbukaan; 2) Empati; 3) Dukungan; 4) Perasaan positif; dan 5) Kesetaraan serta subindikator Kepemimpinan (Leadership) dengan tindakan: 1) visioner; 2) power; dan 3) mengayomi.

Indikator Keikatan terhadap Pekerjaan dengan subindikator pada siklus III mengelola stres (Handling Stress) dan melakukan tindakan untuk: 1) meningkatkan komunikasi; 2) sistem penilaian kinerja; 3) meningkatkan partisipasi; 4) memperkaya penugasan; 5) mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.

Penulis memadukan ketiga siklus tersebut dengan outbound experiential learning, dengan menggunakan permainan yang berkaitan dengan kondisi dan situasi peserta sebagai objek penelitian. Penulis mengaitkan semua tindakan tersebut dengan tanggung jawab peserta sebagai pejabat pelaksana pemilu dan pilkada 2024.

Dalam Penelitian Tindakan, Penulis membuat lima subindikator, yang masing-masing didukung oleh kegiatan atau game permainan pengembangan diri. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta menyukai kelima subindikator dan kegiatannya. Tabel berikut menggambarkan hal ini secara lengkap.

Tabel 14.
Kegiatan Penunjang untuk Program Pengembangan Diri

Subindikator	Bentuk Kegiatan/Permainan	Keterangan
Rasa Percaya Diri	Berkenalan, Follow the Leader, Berjualan.	Disukai
Komunikasi	Berkenalan, Permainan Keruwetan, Berjualan	Disukai
Hubungan Antarinsan	Berkenalan, Permainan Kartu nama, dan Berjualan	Disukai
Kepemimpinan	Follow the Leader, Keruwetan, Berjualan, Permainan Puzzel, Tes Unjuk Kerja	Disukai
Mengelola Stres	Follow the Leader, Permainan Fleksabilitas, Permainan Puzzel, Tes Unjuk Kerja, dan Relaksasi.	Disukai

Sumber: Diolah oleh Peneliti Tahun 2023

Ternyata, peserta menyukai kelima subindikator dengan berbagai game, masing-masing subindikator, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 14. Hal ini berarti bahwa peserta pelatihan lebih suka penelitian tindakan dengan pelatihan pengembangan diri dan belajar secara eksperimen, terutama di bidang outbond.

3) Peserta

Mitra Subban Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian tindakan peningkatan soft skill sesuai hasil kesepakatan peserta sebanyak 16 orang, dipusatkan di Pulau Pramuka dengan rincian 1 orang perwakilan Bawaslu, 1 orang perwakilan politik partai, 1 dari LSM, 13 dari KPU: 2 dari PPK, 6 dari PPS, 5 dari calon KPPS yang sedang menjabat sebagai petugas Pendaftaran Pemilih (Pantarlih). Tabel di bawah ini menunjukkan data peserta penelitian tindakan ini secara lebih rinci.

Tabel 15.
Informan pada Tindakan di Kepulauan Seribu Tahun 2023

No.	Utusan Peserta	Jumlah (Orang)
1.	Bawaslu	1
2.	Partai Politik	1
3.	LSM	1
4.	KPU sebagai anggota PPK	2
5.	KPU sebagai anggota PPS	6
6.	KPU sebagai calon KPPS	5
Jumlah		16

Sumber: Subban Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Seribu 2023

4) Lapangan Pelaksanaan

Penelitian akan dilakukan di lokasi Focus Group Discussion (FGD) bersama wakil dari KPU, Bawaslu, dan Tata Pemerintahan pada tanggal 1 Agustus di Gedung Mitra Praja, ruangan KPU Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, yang berada di Pulau Pramuka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Pulau Pramuka berfungsi sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, dan pelaksana pemilu dan pilkada untuk tahun 2024 paling banyak berlokasi di Pulau Pramuka. Orang-orang dari Pulau Panggang dan Pulau Kelapa juga siap untuk pergi ke sana.

6.2 Peningkatan *Soft Skill* SDM Mitra Kesbangpol di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta untuk Melaksanakan Pemilu dan Pilkada Tahun 2024

Penulis melakukan penelitian tindakan (action research) ini selama dua hari, yaitu tanggal 3 Agustus, dengan dua siklus, yaitu siklus I dan II, dan tanggal 4 Agustus, dengan siklus III. Setiap siklus didasarkan pada aspek kesiapan dan subaspek kemauan, dan memiliki tiga indikator: siklus I menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan subindikator keyakinan diri (Selfconvidence) dan komunikasi (Communication), siklus II menunjukkan motivasi untuk berprestasi subindikator hubungan manusia (human relation) dan kepemimpinan (leadership), dan siklus III

menunjukkan keikatan terhadap pekerjaan dengan subindikator menangani stres (handling stress). Penulis dapat memberikan penjelasan tentang masing-masing dari tiga siklus penelitian tindakan dan hasilnya sebagai berikut.

6.2.1 Siklus I (Indikator Bertanggung jawab terhadap Pekerjaan)

1. Perencanaan

Pada siklus I dari penelitian tindakan, perencanaan pelaksanaan mengacu pada aspek kesiapan Indikator Tanggung jawab terhadap Pekerjaan, yang terdiri dari dua subindikator yaitu Self-Convindence dan Communication. Menurut hasil tes awal dan observasi pada tanggal 3 Agustus 2023, masalah yang diajukan peserta adalah sebagai berikut.

- 1) Peserta belum memahami sepenuhnya pekerjaan yang dilakukan dalam pelaksanaan pemilu 2024.
- 2) Peserta datang dari berbagai pulau dan berkumpul di Pulau Pramuka.
- 3) Peserta tidak pernah mengikuti pelatihan tindakan atau program pengembangan diri sebelumnya.

Didasarkan pada masalah yang ada, diputuskan untuk meningkatkan persiapan peserta untuk menjadi petugas pemilihan pada tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2023, Subban Kesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta mengadakan pelatihan eksperimen pada Program Pengembangan Diri untuk 16 orang peserta.

Perencanaan berikut dibuat untuk memaksimalkan pelaksanaan pembelajaran eksperiensial.

- 1) Membuat rancangan kegiatan untuk dua indikator dengan batas waktu satu hari pelatihan dengan mempertimbangkan keunggulan dan kekurangan peserta.
- 2) Membuat media pembelajaran.
- 3) Membuat lembar observasi.
- 4) Menentukan bagaimana observasi dilakukan.
- 5) Membangun instrumen untuk penilaian.

2. Pelaksanaan

Siklus I melakukan penelitian tindakan melalui pelatihan SDP dengan pembelajaran eksperimen selama satu sesi, yaitu pada tanggal 3 Agustus 2023, dari pukul 09.00 hingga 12.00 Pelajaran berlangsung selama empat kali empat puluh menit, atau empat jam, dan dibagi menjadi kegiatan awal, kegiatan inti (eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi), dan kegiatan akhir. Berikut ini adalah bahan yang dilatihkan.

1) Rasa Percaya Diri (*Self Confidence*)

Melalui experiential learning, dibangun rasa percaya diri peserta penelitian tindakan melalui Self Development Program (SDP) yang dibangun dalam 6 aspek, yaitu: 1) kemampuan; 2) kemandirian; 3) ambisi positif; 4) keberanian berekspresi pendapat; 5) berani mencoba; 6) penerimaan lingkungan. Jumlah partisipan sebagai subjek penelitian adalah 16 orang, dilatih melalui beberapa permainan, dan diamati oleh anggota penelitian sebagai observer. Observasi pada siklus I dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 16.
Hasil Observer untuk Siklus I Rasa Percaya Diri (*Selfconfidence*)

Kode Peserta	Aspek						JML	%	KT
	bkp	mdr	ap	bb	bm	dl			
P 01.	2	2	2	1	1	2	10	55,56	C
P 02.	2	2	2	2	2	2	12	66,67	B
P 03.	2	2	2	1	2	2	11	61,11	B
P 04.	2	2	3	3	2	1	14	77,78	B
P 05.	1	2	2	2	2	2	11	61,11	B
P 06.	1	1	2	1	1	2	10	55,56	C
P 07.	1	2	2	1	2	2	11	61,11	B
P 08.	2	2	2	2	2	2	12	66,67	B
P 09.	2	2	2	2	2	2	12	66,67	B
P 10.	2	1	2	2	2	2	11	61,11	B
P 11.	1	1	2	2	2	2	10	55,56	C
P 12.	2	2	2	2	2	2	12	66,67	B
P 13.	2	2	2	2	2	3	13	72,22	B
P 14.	2	2	2	3	3	2	14	77,78	B
P 15.	2	2	2	2	2	2	12	66,67	B
P 16.	2	1	2	2	2	2	11	61,11	B

Kode Peserta	Aspek						JML	%	KT
	bkp	mdr	ap	bb	bm	dl			
RT	1,75	1,75	2,1	1,875	1,94	2	12,31	68.39	B
%	58,33	58,33	70	62,5	64,58	66,67	68,39	-	B
KT	C	C	B	B	B	B	B	B	B

Sumber: Hasil Observasi Olahan Peneliti 2023

Keterangan:

bpk : berkemampuan RT : Rata-rata
 mdr : mandiri KT : Kategori
 ap : ambisi positif B : Baik
 bb : berani berpendapat C : Cukup
 bm : berani mandiri
 dl : diterima lingkungan

Pada tabel 16, subindikator Rasa Percaya Diri (Self Confidence) menerima nilai 3 untuk setiap tindakan dan 18 untuk seluruh tindakan. Hasil penelitian tindakan menunjukkan bahwa nilai rata-rata 12,31 diperoleh dari skor maksimal 18, atau 68,39%, sebelum pelatihan dengan kategori Baik. Jumlah peserta 16 menunjukkan bahwa 68,39% dari peserta sebelumnya berminat untuk memahami dan memiliki keterampilan rasa percaya diri. Sementara itu, 31,61% dari peserta tetap berminat, tetapi tidak sekuat semangat 68,39%. Setelah kegiatan, 16 dari peserta tersebut menyatakan telah memperoleh pemahaman dan keterampilan rasa percaya diri tersebut.

Salah satu contoh kegiatan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri adalah kegiatan atau permainan yang melibatkan saling memperkenalkan diri secara bergiliran, di mana seorang peserta memperkenalkan diri dan yang lain mendengarkan. Ini dilakukan bergantian. Aktivitas itu kemudian dilanjutkan dengan masing-masing peserta memperkenalkan diri di depan umum untuk meningkatkan keberanian dan rasa percaya diri mereka untuk berbicara di depan umum.

Selain kegiatan pengenalan diri dan peningkatan rasa percaya diri, peserta pelatihan juga melakukan kegiatan secara berpasangan. Mereka mengambil selembar kertas kosong dan melipatnya menjadi empat bagian. Bagian pertama adalah tentang

kelebihan diri sendiri, dan bagian kedua atau bagian terlipat adalah tentang kelebihan pasangan. Bagian ketiga tentang kelemahan diri sendiri, dan bagian keempat tentang kelemahan pasangan. Selanjutnya hasil observasi dikonfirmasi kepada rekannya. Dengan demikian akan timbul pemahaman dan pengetahuan mengenai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Hal ini penting untuk bisa menerima kenyataan yang bisa meningkatkan rasa percaya diri.

2) Komunikasi Efektif (*Communication*)

Komunikasi efektif adalah proses menyampaikan pesan atau informasi dari seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi atau audiens) dengan berbagai cara. Memberikan informasi, mempengaruhi, dan meyakinkan adalah tujuan komunikasi. Jika seseorang dapat menyampaikan pesan dengan efektif, memiliki pemahaman yang baik tentang pesan yang disampaikan, dan komunikasi terjadi secara efektif, maka tercipta interaksi dua arah.

Untuk berkomunikasi, seseorang harus memiliki keinginan dan kemampuan untuk melihat dunia dari sudut pandang orang lain, karena arti terletak pada manusia dan perbedaan manusia. Oleh karena itu, kita harus memahami tiga cara berkomunikasi: memahami informasi, memahami perasaan, dan menyampaikan pendapat. Tabel berikut menunjukkan hasil dari komunikasi yang efektif.

Tabel 17.
Hasil Observer untuk Siklus I Komunikasi (Communication)

No.	Kode Peserta	Aspek			JML	%	KT
		mi	mp	pp			
1.	P 01	1	2	2	5	55,56	Cukup
2.	P 02	2	2	2	6	66,67	Baik
3.	P 03	2	2	2	6	66,67	Baik
4.	P 04	3	2	3	8	88,89	Sangat Baik
5.	P 05	2	2	2	6	66,67	Baik
6.	P 06	2	2	3	7	77,78	Baik

No.	Kode Peserta	Aspek			JML	%	KT
		mi	mp	pp			
7.	P 07	3	2	2	7	77,78	Baik
8.	P 08	3	2	2	7	77,78	Baik
9.	P 09	2	2	2	6	66,67	Baik
10.	P 10	2	2	2	6	66,67	Baik
11.	P 11	2	3	2	7	77,78	Baik
12.	P 12	2	2	2	6	66,67	Baik
13.	P 13	2	2	2	6	66,67	Baik
14.	P 14	2	3	3	8	88,89	Sangat Baik
15.	P 13	2	2	3	7	77,78	Baik
16.	P 16	2	3	2	7	77,78	Baik
JML		34	35	36	105		Baik
RT		2,13	2,19	2,25	2,19	73	Baik
KT		B	B	B	B	B	Baik

Sumber: Hasil Observasi Olahan Peneliti 2023

Keterangan:

mi : memahami informasi RT : Rata-rata
mp : memahami perasaan KT : Kategori
pp : penyampaian Pendapat B : Baik
jml : jumlah

Sebelum kegiatan pelatihan dimulai, Subindikator Komunikasi mendapatkan nilai rata-rata 2,19, atau 73%, dengan skor maksimal 3 untuk setiap tindakan, yang berarti total skor maksimal 9. Artinya, sebagian besar peserta pelatihan sangat bersemangat untuk memperoleh kemampuan berkomunikasi secara efektif. Setelah melakukan kegiatan pelatihan, semua peserta menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif.

Dalam praktiknya, kegiatan komunikasi ini terjadi melalui pengenalan, cerita, dan pertukaran pendapat selama permainan, seperti "keruwetan" dan "jualan". Untuk kedua permainan tersebut dapat diselesaikan dengan baik, sangat penting untuk berkomunikasi satu sama lain.

3. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh pengamat dan peneliti selama siklus I pelaksanaan experiential learning melalui penelitian tindakan kelas dalam pengembangan SDP mengungkapkan bahwa pada siklus I terdapat

beberapa peserta yang pemalu dan kurang kreatif. Hal ini dikarenakan mereka belum terbiasa bekerja sama dalam tim. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti berusaha memberikan pemahaman kepada seluruh partisipan agar dapat berbagi dengan teman kelompoknya dan saling membantu satu sama lain dibandingkan bergantung pada anggota yang lain.

Observasi terhadap aktivitas peserta merujuk pada aktivitas peserta dalam hal ketegasan (self confidence) dan komunikasi (communication). Observasi yang dilakukan peneliti dan dosen menunjukkan banyak observasi yang dilakukan partisipan melalui indra (penglihatan, pendengaran, dan pengamatan) yaitu perbaikan diri ketika instruktur menggunakan berbagai media seperti kartu nama, tali, barang yang dijual dalam permainan untuk meningkatkan subindikator Self Confidence dan Communication.

Dalam kasus ini, petugas KPU tampak aktif mengikuti pelatihan menggunakan media yang digunakan instruktur; mereka juga tampak aktif saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh instruktur. Namun, beberapa peserta Siklus I masih mengalami kebingungan. Sebagai instruktur, peneliti membantu dan membimbing anggota kelompoknya. Pertanyaan guru secara spontan tentang materi pelajaran menunjukkan keaktifan berkomunikasi (komunikasi/akal memecahkan masalah, menyusun kegiatan, dan mengambil keputusan). Tampak bahwa peserta benar-benar memperhatikan apa yang disampaikan instruktur. Hal ini juga terlihat saat peserta mendengarkan penjelasan tentang kegiatan yang harus dilakukan secara berkelompok. Penjelasan ini diberikan agar peserta dapat menerapkannya dengan runtut. Saat perwakilan kelompok memberikan presentasi kepada teman-temannya, (komunikasi/ingatan mengutarakan kembali) juga ditunjukkan.

Peserta tampak sangat memperhatikan, dan beberapa sudah memberikan sanggahan (komunikasi/emosi, menyukai pelatihan). Namun kondisi tersebut tidak dilakukan oleh seluruh peserta karena sebagian peserta masih kebingungan dan belum mengetahui apa yang harus segera dilakukan.

Instruktur dapat memberikan kesempatan kepada peserta yang kurang aktif untuk bertanya tentang materi yang belum dipahami tetapi

masih belum cepat menanggapi. Selama pembelajaran Siklus I, peserta menunjukkan keaktifan melakukan kegiatan dengan menanggapi pelajaran dengan tepat dan menyelesaikannya pada waktunya. Mereka juga menunjukkan keaktifan melakukan diskusi dengan berkomunikasi dan mengingatkan kembali.

Beberapa peserta menunjukkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain saat bermain game berjualan, tetapi banyak peserta yang gagal melakukan aktifitas tersebut dengan baik, yang membuatnya terlihat seperti kesulitan (komunikasi/akal memecahkan masalah).

Beberapa permainan, seperti permainan kartu nama diri, telah digunakan oleh guru untuk meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berkomunikasi. Apabila nama yang tertulis pada kartu yang dikumpulkan di dalam keranjang dan diperintahkan oleh instruktur untuk mencari nama sendiri, kemudian peserta melakukannya untuk mencari nama mereka sendiri, itu sangat sulit untuk dilakukan dalam waktu singkat. Namun, jika dilakukan dengan mengambil nama siapa saja dan kemudian memberikan nama kepada orang yang punya nama, itu akan mudah dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Tujuan dari pelatihan kebijakan adalah untuk belajar mengenal orang lain dan membantu mereka.

Selain kartu nama, Siklus I melibatkan dua permainan yakni dari segi Sikap Positif dan Seni Mengenalkan Diri. Keduanya diberikan kepada peserta dengan tujuan untuk menanamkan sikap positif atau komitmen sehingga mereka dapat melihat segala sesuatu dengan sikap positif dan berkomitmen untuk menerapkan sikap tersebut dalam pekerjaan mereka sebagai pelaksana Pemilu dan Pilkada pada tahun 2024.

Tabel berikut menunjukkan skor keaktifan peserta berdasarkan hasil kegiatan observasi Siklus I.

Tabel 18.
Skor Hasil Observasi Keaktifan Informan pada Siklus I

No.	Nama	Skor Keaktifan Siklus I		Rata-rata	Persen (%)	Kriteria
		Obsever 1	Observer 2			
1.	SLM	10	11	10,5	65,63	Baik
2.	FBR	10	12	11	68,75	Baik
3.	LPP	12	11	11,5	71,88	Baik
4.	WHY	13	14	13,5	84,38	Sangat Baik
5.	IDH	10	12	11	68,75	Baik
6.	MHL	12	12	12	75	Baik
7.	WHYN	11	12	11,5	71,88	Baik
8.	MMNH	11	12	11,5	71,88	Baik
9.	NRBLN	11	12	11,5	71,88	Baik
10.	PBRT	12	12	12	75	Baik
11.	PDLN	12	11	11,5	71,88	Baik
12.	AML	12	13	12,5	78,13	Baik
13.	NIS	12	13	12,5	78,13	Baik
14.	LL	13	14	13,5	84,38	Baik
15.	FJH	12	12	12	75	Baik
16.	SHBDN	12	12	12	75	Baik
Jumlah Skor		11,56	12,19	11,88	-	Baik
Rata-rata Skor Keaktifan		72,27%	76,17%	74,22%		Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Dilihat dari hasil observasi antusiasme peserta dalam menjalankan kegiatan pada siklus I, terlihat subindikator kepercayaan diri (selfconvidence) dan komunikasi (communication) sudah dilatih secara berulang-ulang. Dampak siklus I dimulai dari perencanaan, tindakan, dan observasi kondisi peserta yang terlihat dari peningkatan aktivitas peserta. Terlihat sebelum dilakukan tindakan dengan kategori “Baik” (prasiklus) terjadi sedikit peningkatan aktivitas dengan rata-rata skor sebesar 63,40, dan setelah dilakukan perlakuan Siklus I dengan menggunakan pendekatan experiential learning rata-rata skornya berada pada kategori “Baik” meningkat menjadi 74,22. Kategori “Baik” Artinya subindikator kepercayaan diri dan komunikasi dengan pelatihan SDP perlu diperkuat pada kegiatan siklus II.

4. Refleksi

Hasil observasi terhadap keaktifan peserta selama kegiatan siklus I adalah sebagai berikut: Hasil yang diperoleh dari sebagian besar peserta menunjukkan peningkatan keaktifan dibandingkan dengan saat observasi awal sebelum tindakan. Ini menunjukkan bahwa keaktifan peserta sedikit meningkat selama pelatihan.

- 1) Prosedur pelatihan yang sangat baik untuk petugas KPU yang berpartisipasi dalam pelaksanaan Pemilu tahun 2024. Tetapi selama Siklus I, beberapa peserta tetap tampak tidak aktif bekerja sama dengan teman, tidak mendengarkan instruksi pelatih atau instruktur, dan tetap bergantung pada teman lainnya untuk membantu mereka.
- 2) Pelatihan pengembangan diri sudah dilaksanakan secara efektif dan terorganisir. Hasil observasi menunjukkan bahwa keaktifan peserta agak lebih tinggi dibandingkan dengan keaktifan peserta sebelum menggunakan SDP.
- 3) Sebagian besar anggota kelompok tampak aktif, tetapi beberapa tampak agak pasif (kurang menunjukkan partisipasi) dalam kegiatan pelatihan.
- 4) Data menunjukkan bahwa proses pelatihan lebih interaktif antara pelatih atau instruktur dan peserta. Ini terbukti dengan peningkatan aspek aktivitas peserta dibandingkan sebelum pelatihan dimulai.
- 5) Hasil penemuan masalah dalam tindakan—masalah yang berasal dari instruktur dan peserta—menunjukkan peningkatan keaktifan peserta dibandingkan dengan keaktifan sebelum pemberian tindakan melalui pendekatan SDP. Permasalahan yang dihadapi peserta termasuk kurangnya kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan kelompoknya secara adil dan ketidakmampuan mereka untuk bergantung pada teman yang lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pelatih.

Untuk mengatasi masalah tersebut akan direncanakan ulang pada Siklus II yaitu dengan merevisi Rencana Kegiatan. Dengan memperjelas jenis kegiatan dan membagi kelompok menjadi 2 kelompok, maka diharapkan peserta akan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan.

6.2.2 Siklus II (Indikator Motivasi Berprestasi)

1. Perencanaan

Perencanaan pelaksanaan Penelitian Tindakan pada Siklus II mengacu pada hasil observasi Siklus I yang dilaksanakan pada program pelatihan dengan Kompetensi Dasar dikaitkan dengan materi Self Depelovmen Program (SDP) melalui Subindikator Human Relation dan Leadership Untuk kegiatan Siklus II Subindikator 1 diulang dengan memperhatikan catatan pada Siklus I dan titik berat mulai dari Subindikator ketiga dan empat yaitu Human Relation dan Leadership.

Dari hasil observasi awal, permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut.

- 1) Selama proses pelatihan experiential learning, siswa tampak antusias dan aktif.
- 2) Siswa lebih termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan SDP.
- 3) Peserta tampak lebih aktif ketika terlibat dalam pembelajaran berdasarkan pengalaman.

Didasarkan pada masalah yang ada, diputuskan untuk meningkatkan keaktifan peserta dalam pembelajaran eksperimen. Ini akan dilakukan pada Program SDP untuk peserta mitra Subkesbangpol yang bekerja sebagai petugas pemilihan pada tahun 2024, dan diikuti oleh 16 orang pada Siklus II. Untuk memaksimalkan pelaksanaannya, perencanaan berikut dibuat.

- 1) Membuat rancangan kegiatan untuk Human Relations dan Leadership dengan batas waktu dari pukul 13.00 hingga 16.00 dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan peserta.
- 2) Menyediakan berbagai media pembelajaran.
- 3) Menyediakan lembar observasi.
- 4) Menentukan bagaimana observasi dilakukan.
- 5) Menyediakan alat evaluasi.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan pelatihan SDP experiential learning siklus II akan berlangsung pada tanggal 3 Agustus 2023 pukul 13.00 sampai 16.00. Setiap sesi berdurasi 2 x 40 menit. Materi yang dilatih adalah sebagai berikut.

1) Hubungan Antarinsan (*Human Relation*)

Membangun hubungan antarmanusia (*Human Relation*) merupakan hal yang wajib dilakukan setiap orang agar dapat mempunyai banyak sahabat dan banyak teman. Kegiatan ini dilakukan setelah peserta mendapatkan pelatihan mengenai rasa percaya diri dan komunikasi. Siklus II memaparkan hasil penelitian indikator motivasi berprestasi dan subindikator *Human Relation*, dengan lima aspek tindakan, yaitu: 1) visioner; 2) power; dan 3) mengayomi. Sub indikator kepemimpinan (*leadership*) yang kedua mempunyai tiga tindakan, yaitu: 1) Visi; 2) Kekuasaan; 3) Pengasuhan.

Membangun relasi atau hubungan antar manusia (*human relation*) melalui berbagai macam permainan, seperti “Puzzel” memindahkan benda “Trapticcon” secara bersama, “Semangat Bisma”, dan lainnya. Selain melatih hubungan antar manusia, permainan juga melatih kepemimpinan, karena pemimpin dibutuhkan untuk memberi perintah. Selain itu, diperlukan tingkat pemahaman, kepercayaan diri, dan komunikasi yang baik agar Anda dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Kerja sama adalah kunci untuk menyelesaikan permainan Trapticcon dan Puzzle. Kedua permainan ini bisa terselesaikan dengan baik asalkan ada kerja sama, ada yang mengarahkan, dan bekerja keras.

Hasil penelitian tindakan siklus II pada subindikator *Human Relation* berjumlah lima tindakan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 19.
Hasil Observer untuk Siklus II Subindikator *Human Relation*

Kode Peserta	Tindakan					Jml	Rata-rata	%	KT
	kbk	ept	dkn	rp	kstr				
P 01	2	3	2	3	3	13	2,6	86,67	SB
P 02	2	3	3	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 03	2	3	3	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 04	3	3	3	3	3	15	3	100	SB
P 05	2	3	3	3	3	14	2,8	93,33	SB

Kode Peserta	Tindakan					Jml	Rata-rata	%	KT
	kbk	ept	dkn	rp	kstr				
P 06	2	3	3	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 07	2	3	3	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 08	3	3	2	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 09	2	3	2	3	3	13	2,6	86,67	SB
P 10	2	3	2	3	3	13	2,6	86,67	SB
P 11	3	3	2	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 12	3	3	2	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 13	2	3	2	3	3	12	2,4	80	SB
P 14	3	3	3	3	3	15	3	100	SB
P 15	3	3	2	3	3	14	2,8	93,33	SB
P 16	3	3	2	3	3	14	2,8	93,33	SB
JML	39	48	39	48	48	222	44,2		SB
RT	2,44	3	2,44	3	3	13,88	2,76	92,08	
KT	SB	SB	SB	SB	SB			SB	

Sumber: Hasil Observasi Olahan Peneliti

Keterangan:

kbk	: keterbukaan	RT	: Rata-rata
ept	: empati	KT	: Kategori
dkn	: dukungan	SB	: Sangat Baik
rp	: rasa positif	JML	: Jumlah
kstr	: kesetaraan		

Subindikator Hubungan Antarinsan—juga dikenal sebagai Human Relation—pada tabel 19 menerima skor tertinggi untuk masing-masing dari tiga tindakan dan lima tindakan, yang berarti skor tertinggi adalah 15. Setelah semua tindakan dilakukan, Subindikator Hubungan Antarinsan memperoleh nilai rata-rata 13,88, atau 92,08%, dengan kategori Sangat Baik. Itu menunjukkan bahwa peserta telah menyadari dan sangat bersemangat untuk memiliki kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain. Setiap peserta menyatakan bahwa mereka memiliki kemampuan di bidang hubungan antarmanusia tersebut setelah dirawat dengan kegiatan pelatihan.

2) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang baik berarti memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk berkembang dan berkembang secara optimal. Tabel berikut menunjukkan hasil penelitian tindakan pada subindikator leadership, yang terdiri dari tiga tindakan yakni 1) visioner; 2) power; dan 3) mengayomi

Tabel 20.
Hasil Observer untuk Siklus II Kepemimpinan (*Leadership*)

No.	Kode Peserta	Tindakan			JML	Rata-rata	%	KT
		visioner	power	mengayomi				
1.	P 01	2	3	3	8	2,67	88,89	Cukup
2.	P 02	3	3	3	9	3	100	Baik
3.	P 03	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
4.	P 04	3	3	3	9	3	100	Sangat Baik
5.	P 05	2	3	3	9	3	100	Baik
6.	P 06	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
7.	P 07	3	3	3	9	3	100	Baik
8.	P 08	3	3	3	9	3	100	Baik
9.	P 09	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
10.	P 10	3	3	3	8	2,67	88,89	Baik
11.	P 11	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
12.	P 12	3	3	3	9	3	100	Baik
13.	P 13	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
14.	P 14	3	3	3	9	3	100	Sangat Baik
15.	P 13	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
16.	P 16	2	3	3	8	2,67	88,89	Baik
Jml		39	48	48	135	45,03	-	-
Rata-rata		2,44	3	3	8,44	2,81	93,81	-
Kategori		SB	SB	SB	SB	SB	SB	Sangat Baik

Sumber: Hasil Observasi Olahan Peneliti

Keterangan: RT = Rata-rata KT = Kategori SB = Sangat Baik

Tabel 20 menunjukkan bahwa Subindikator Kepemimpinan (*Leadership*) memiliki skor maksimal 3 untuk setiap tindakan dan skor maksimal 9 untuk setiap tindakan. Hasil penelitian tindakan untuk Subindikator Kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata

8,44, atau 93,75%. Ini menunjukkan bahwa semua peserta pelatihan sangat bersemangat untuk memiliki kemampuan di bidang kepemimpinan. Pada saat pelatihan (penelitian) berakhir, semua peserta menyatakan bahwa mereka telah melakukan berbagai tindakan kepemimpinan.

Dalam penelitian (pelatihan) ini, aktivitas atau kegiatan seperti permainan joget bersama yang disebut sebagai "follow the leader" melibatkan menyelesaikan "keruwetan" untuk membangun lingkaran dengan bergandengan tangan dan "berjalan" barang-barang tertentu dalam waktu terbatas. Dengan menggabungkan berbagai perspektif dan pengalaman peserta, permainan ini sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan.

Tujuan dari tindakan untuk meningkatkan subindikator kepemimpinan adalah untuk mendidik pemimpin untuk memiliki visi atau vioner, kekuatan dalam menghadapi bawahan atau kekuatan, dan sifat mengayomi.

Tabel berikut menunjukkan hasil observasi tentang keaktifan peserta pelatihan dalam penelitian tindakan subindikator Human Relations dan Leadership.

Tabel 21.
Skor Hasil Observasi Keaktifan Peserta pada Siklus II

No.	Nama	Skor Keaktifan Siklus II		Rata-rata	Persen (%)	Kriteria
		Obsever 1	Observer 2			
1.	SLM	13	14	13,5	86,67	Sangat Baik
2.	FBR	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
3.	LPP	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
4.	WHY	15	15	15	100	Sangat Baik
5.	IDH	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
6.	MHL	14	14	14	93,33	Sangat Baik
7.	WHYN	15	14	14,5	96,67	Sangat Baik
8.	MMNH	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
9.	NRBLN	15	15	15	100	Sangat Baik
10.	PBRT	15	14	14,5	96,67	Sangat Baik
11.	PDLN	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
12.	AML	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
13.	NIS	14	15	14,5	96,67	Sangat Baik
14.	LL	15	15	15	100	Sangat Baik

No.	Nama	Skor Keaktifan Siklus II		Rata-rata	Persen (%)	Kriteria
		Obsever 1	Observer 2			
15.	FJH	14	14	14	93,33	Sangat Baik
16.	SHBDN	14	14	14	93,33	Sangat Baik
Jumlah Skor		228	235	231	90,44	Sangat Baik
Rata-rata Skor Keaktifan		14,25	14,69	14,47		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 21, hasil aktivitas peserta pelatihan menunjukkan rata-rata skor sebesar 14,47 poin (dari skor maksimal 16 poin), yaitu 90,44% berada pada kategori “sangat baik”. Hasil kegiatan siklus II jauh lebih baik dibandingkan dengan siklus I. Artinya kekurangan pada siklus I diperbaiki pada siklus II dan hasilnya meningkat. Ada lagi peserta yang hasilnya meningkat, yaitu peserta P 05 yang nilainya baru saja baik. Kekurangan pada Siklus II direncanakan ulang untuk tindakan pada Siklus III.

6.2.3 Siklus III (Indikator Keikatan terhadap Pekerjaan)

1. Perencanaan

Hasil observasi dari Siklus II yang dilakukan pada program pelatihan dengan Kompetensi Dasar yang terkait dengan materi Self Development Program (SDP) melalui Subindikator Pengendalian Stres mengacu pada rencana pelaksanaan Penelitian Tindakan Siklus III. Kegiatan Siklus III terkait dengan subindikator ini: 1) meningkatkan komunikasi; 2) meningkatkan sistem penilaian prestasi; 3) meningkatkan partisipasi dalam tugas; dan 4) meningkatkan keterampilan, kepribadian, dan karier. Siklus III adalah pengulangan dan penajaman dari Siklus I dan Siklus II. Subindikator kelima, yang dikenal sebagai pengelolaan stres atau menangani stres, adalah titik fokus di Siklus III.

Sebagai hasil dari pemeriksaan awal, masalah berikut ditemukan.

- 1) Peserta terlihat antusias dan mulai aktif saat proses pelatihan dengan pembelajaran eksperiensial dimulai.
- 2) Keaktifan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan SDP sangat baik, tetapi ada satu peserta nomor urut 5 yang masih memperoleh nilai 75 dengan kategori baik.

3) Saat penelitian tindakan dimulai, peserta terlihat mulai antusias.

Didasarkan pada masalah yang ada, diputuskan untuk meningkatkan keaktifan peserta pelatihan dari mitra Subkesbangpol sebagai petugas pemilihan pada tahun 2024, yang diikuti oleh 16 orang pada Siklus III.

Untuk memaksimalkan pelaksanaan pelatihan, perencanaan berikut dibuat.

- 1) Membuat rancangan kegiatan untuk menangani stres dengan tenggat waktu mulai pukul 09.00 hingga pukul 11.00 pada tanggal 4 Agustus 2023 dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan peserta.
- 2) Menyediakan berbagai sumber pembelajaran,
- 3) Membuat lembar observasi,
- 4) Memastikan pelaksanaan observasi, dan
- 5) Membuat instrumen evaluasi.

2. Pelaksanaan

Dalam satu kali pertemuan Siklus III, penelitian tindakan dilakukan pada hari Kamis tanggal 4 Agustus 2023 dari pukul 09.00 hingga pukul 11.00. Handling Stress adalah materi yang ditingkatkan yang merupakan hasil dari siklus sebelumnya, yaitu: 1) meningkatkan komunikasi; 2) meningkatkan sistem penilaian prestasi; 3) meningkatkan partisipasi dalam tugas; 4) meningkatkan tugas; dan 5) mengembangkan kepribadian, keterampilan, dan pekerjaan.

Beberapa game, seperti "Tes Tiga Menit", "Mematok sasaran", dan "Komitmen Peserta", bertujuan untuk mengajarkan pemain untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan dalam waktu yang relatif singkat. Kemampuan dan keterampilan ini sangat bermanfaat dalam melakukan pekerjaan apa pun, termasuk kegiatan pada tahapan Pemilu bagi Petugas Pemilu pada tahun 2024. Pekerjaan Petugas Pemilu cukup berat, yaitu mengemban tugas negara yang diharapkan melakukan pemilu dengan jujur, keteguhan, dan tanggung jawab. Karena itu, tidak ada stres. Tabel berikut menunjukkan hasil tindakan Siklus III.

Tabel 22.
Hasil Observer untuk Siklus III Subindikator *Handling Stress*

Kode Peserta	Tindakan					Jml	%	KT
	mk	mpp	mp	mt	mkkp			
P 01	2	2	3	3	3	13	86,67	SB
P 02	3	3	3	3	3	15	100	SB
P 03	3	3	3	3	3	15	100	SB
P 04	3	3	3	3	3	15	100	SB
P 05	2	3	3	3	3	14	93,33	SB
P 06	2	3	3	3	3	14	93,33	SB
P 07	2	3	3	3	3	14	93,33	SB
P 08	3	3	2	3	3	14	93,33	SB
P 09	2	3	3	3	3	14	93,33	SB
P 10	2	3	2	3	3	13	86,67	SB
P 11	3	3	2	3	3	14	93,33	SB
P 12	3	3	2	3	3	14	93,33	SB
P 13	2	3	3	3	3	14	93,33	SB
P 14	3	3	3	3	3	15	100	SB
P 15	3	3	3	3	3	15	100	SB
P 16	3	3	3	3	3	15	100	SB
RT	2,13	3	2,5	3	3	14,25		SB
%	81,33	100	81,33	100	100	90,87		
KT	SB	SB	SB	SB	SB	SB		

Sumber: Hasil Observasi Olahan Peneliti

Keterangan:

mk	: meningkatkan komunikasi	RT	: Rata-rata
mpp	: meningkatkan penilaian prestasi	KT	: Kategori
mp	: meningkatkan partisipasi	SB	: Sangat Baik
mt	: memperkaya tugas		
mkkp	: mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan		

Pada tabel 22, mengelola stres atau mengelola stres memiliki skor maksimal 15 karena setiap tindakan 3 memiliki 5 tindakan, yang berarti skor maksimal 15. Setelah penelitian tindakan dilakukan menghasilkan skor rata-rata 14,25 dari skor maksimal 15, atau 90,87% peserta memiliki hasrat yang kuat untuk mengelola stres setelah mendapatkan tindakan atau perlakuan dengan kegiatan pelatihan. Peserta umumnya menyatakan bahwa mereka memiliki kompetensi di bidang tersebut.

Meskipun pada awalnya hanya ada dua peserta, yaitu peserta nomor P 04 dan P 14, yang tepat mengikuti perintah, kemudian peserta nomor P 02, P 03, P 15, dan P 16 mengikuti, kegiatan yang membantu meningkatkan pengelolaan stres dalam penelitian ini (pelatihan) ditunjukkan dengan mengerjakan "Tes Tiga Menit". Game "Mematok Sasaran" dan "Komitmen Peserta" juga dapat diselesaikan dengan baik. Ini berarti bahwa peserta penelitian tindakan yang diberi pelatihan pengembangan diri dapat mengajarkan mereka cara mengelola stres dengan baik.

3. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh pengamat dan peneliti selama pelaksanaan penelitian tindakan siklus III pengembangan SDP menunjukkan bahwa keaktifan peserta meningkat lebih baik pada siklus III.

Observasi aktivitas partisipan mengacu pada motivasi partisipan dalam menghadapi stres (handling stress), sehingga observasi peneliti dan dosen menunjukkan adanya peningkatan keinginan partisipan dan tingginya semangat kerja partisipan.

Peserta (dalam hal ini petugas KPU) terlihat sangat aktif mengikuti pelatihan dengan menggunakan media yang digunakan oleh instruktur. Fakta membuktikan 6 orang mencapai 100%, 8 orang mencapai 93,33%, dan 2 orang mencapai 86,67%. Merujuk pada hasil observasi kegiatan siklus III, diperoleh skor aktivitas peserta seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 23.
Skor Hasil Observasi Keaktifan Informan pada Siklus III

No.	Nama	Skor Keaktifan Siklus III		Rata-rata	Persen (%)	Kriteria
		Obsever 1	Observer 2			
1.	SLM	12	14	13	86,67	Sangat Baik
2.	FBR	12	14	13	100	Sangat Baik
3.	LPP	14	15	14,5	100	Sangat Baik
4.	WHY	15	16	15,5	100	Sangat Baik
5.	IDH	10	14	12	93,33	Baik
6.	MHL	15	15	15	93,33	Sangat Baik

No.	Nama	Skor Keaktifan Siklus III		Rata-rata	Persen (%)	Kriteria
		Obsever 1	Observer 2			
7.	WHYN	14	16	15	93,33	Sangat Baik
8.	MMNH	14	16	15	93,33	Sangat Baik
9.	NRBLN	15	14	14,5	93,33	Sangat Baik
10.	PBRT	14	16	15	86,67	Sangat Baik
11.	PDLN	15	15	15	93,33	Sangat Baik
12.	AML	14	15	15,5	93,33	Sangat Baik
13.	NIS	12	16	15	93,33	Sangat Baik
14.	LL	14	15	14,5	100	Sangat Baik
15.	FJH	12	15	13,5	100	Sangat Baik
16.	SHBDN	15	15	15	100	Sangat Baik
Jumlah Skor		271	241	256		
Rata-rata Skor Keaktifan		13,56	15,06	14,31		Sangat Baik
Skor Keaktifan Siklus II dan Kriteria					96,47	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Hasil dari penelitian tindakan Siklus III menunjukkan bahwa subindikator pengendalian stres (handling stress) telah menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan skor rata-rata 14,31, atau 96,47%. Siklus ini merupakan kombinasi dari Siklus I dan Siklus II dan disempurnakan oleh Siklus III. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri, kemampuan untuk berkomunikasi, kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain, dan kemampuan untuk memimpin baik untuk diri sendiri maupun orang lain adalah semua kualitas yang diperlukan untuk mengelola stres dengan baik.

4. Refleksi

Hasil dari siklus III menunjukkan bahwa peserta sangat baik dalam mengikuti penelitian tindakan ini, yang menunjukkan bahwa mereka sudah tahu bagaimana mengelola stres. Selain itu, keaktifan peserta dalam mengikuti kegiatan siklus III meningkat, yang menunjukkan bahwa mereka lebih memahami dan dapat mengelola stres.

Hasil dari keaktifan peserta dalam mengikuti kegiatan tersebut adalah sebagai berikut.

- 1) Prosedur pelatihan yang sangat baik untuk petugas KPU yang berpartisipasi dalam pelaksanaan Pemilu tahun 2024. Namun, pada

Siklus III, ini harus diikuti seperti yang dilakukan pada Siklus I dan II.

- 2) Pelatihan pengembangan diri sudah dilaksanakan secara efektif dan terorganisir. Hasil observasi menunjukkan peningkatan keaktifan peserta.
- 3) Sebagian besar anggota kelompok sudah sangat aktif dan bergairah.
- 4) Proses pelatihan menjadi lebih interaktif antara pelatih atau instruktur dan peserta.
- 5) Hasil menunjukkan keaktifan peserta sangat baik.

Hasil menunjukkan peningkatan kesiapan petugas KPU untuk Pemilu dan Pilkada Tahun 2024 melalui peningkatan pengembangan diri melalui pembelajaran langsung. Tabel berikut menunjukkan hal ini.

Tabel 24.
Rekapitulasi Rata-rata Persentase Keaktifan Informan Setiap Subindikator

No.	Kode Peserta	Nilai					Keaktifan		
		SC	C	HR	L	HS	1	2	3
1.	SLM	55,56	55,56	86,67	88,89	86,67	65,63	86,67	86,67
2.	FBR	66,67	66,67	93,33	100	100	68,75	96,67	100
3.	LPP	61,11	66,67	93,33	88,89	100	71,88	96,67	100
4.	WHY	77,78	88,89	100	100	100	84,38	100	100
5.	IDH	61,11	66,67	93,33	100	93,33	68,75	96,67	93,33
6.	MHL	55,56	77,78	93,33	88,89	93,33	75	93,33	93,33
7.	WHYN	61,11	77,78	93,33	100	93,33	71,88	96,67	93,33
8.	MMNH	66,67	77,78	93,33	100	93,33	71,88	96,67	93,33
9.	NRBLN	66,67	66,67	86,67	88,89	93,33	71,88	100	93,33
10.	PBRT	61,11	66,67	86,67	88,89	86,67	75	96,67	86,67
11.	PDLN	55,56	77,78	93,33	88,89	93,33	71,88	96,67	93,33
12.	AML	66,67	66,67	93,33	100	93,33	78,13	96,67	93,33
13.	NIS	72,22	66,67	80	88,89	93,33	78,13	96,67	93,33
14.	LL	77,78	88,89	100	100	100	84,38	100	100
15.	FJH	66,67	77,78	93,33	88,89	100	75	93,33	100
16.	SHBDN	61,11	77,78	93,33	88,89	100	75	93,33	100
Rata-rata		68,39	73	92,08	93,81	90,87	74,22	90,44	96,47
Kategori		B	B	SB	SB	SB	B	SB	SB

Sumber: Olahan Peneliti Tahun 2023

Keterangan: B = Baik SB = Sangat Baik

Petugas KPU Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu telah meningkatkan kesiapannya untuk melaksanakan tahapan Pemilu dan Pilkada Tahun 2024, seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 24.

Hasil pelatihan yang diberikan selama dua hari dan tiga siklus kegiatan menunjukkan peningkatan kesiapan peserta. Hasil keaktifan peserta untuk Siklus I rata-rata 74,22% dengan kategori Baik, Siklus II rata-rata 90,87% dengan kategori Sangat Baik, dan Siklus III rata-rata 96,47% dengan kategori Sangat Baik. Ini menunjukkan bahwa peserta dalam situasi ini telah siap untuk memikul tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan setiap tahapan tugas.



BAB VII

SEGMENT DISKUSI *SOFT SKILL* SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA TAHUN 2024 MELALUI *SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP)* DENGAN *EXPERIENTIAL LEARNING*

Berdasarkan hasil analisis pada subbab sebelumnya, penulis melengkapi penelitian ini dengan membahas analisis data penelitian tindakan dengan pelatihan pengembangan diri. Fokus dari buku ini adalah program pelatihan pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan soft skill SDM Subkesbangpol dan mitranya di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta dalam persiapan pelaksanaan Pemilu dan Pilkada pada tahun 2024.

Penelitian tindakan dilakukan dalam bentuk pelatihan, seperti yang disepakati oleh Tim Peneliti dengan KPU dan Bawaslu Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta. Ini akan dilakukan selama dua hari, Rabu dan Kamis, 3 dan 4 Agustus 2023, di Pulau Pramuka.

Untuk mempersiapkan mitra Kesbangpol untuk Pemilu Tahun 2024, mitra Subbankesbangpol di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu melakukan penelitian tindakan dengan pelatihan pengembangan diri. Berdasarkan teori Hersey Blanchard (1977) dalam Syafri (1996), ada tiga indikator kemauan: 1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan; 2) Motivasi untuk berprestasi; dan 3) Keikatan terhadap pekerjaan.

Menurut pendapat Dale Carnegie, penelitian tindakan yang dilakukan oleh penulis menyelaraskan pelatihan pengembangan diri dengan lima pendorong kesuksesan. Menurut pendapat ini, indikator tanggung jawab terdiri dari dua subindikator, yaitu self-confidence dan

communication; indikator motivasi berprestasi terdiri dari dua subindikator, yaitu hubungan manusia (human relation) dan kepemimpinan (leadership); dan indikator keikatan terhadap pekerjaan terdiri dari satu subindikator, yaitu menangani stres. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada uraian sebelumnya, penulis dapat menjelaskan dirinya pada pembahasan berikut.

Penulis melakukan penelitian tindakan melalui pelatihan pengembangan diri melalui metode pembelajaran eksperimen pada mitra Subkesbangpol. Langkah pertama adalah melakukan (do), merenungkan (reflect), dan kemudian menerapkan (apply). Jika dielaborasi lagi, akan terdiri dari lima langkah yakni mengalami (experience), bagi (share), "merasa-rasa" atau menganalisis pengalaman (process), ambil pelajaran atau simpulkan (generalize), dan terapkan (apply). Kembalilah ke fase awal, natural. Siklus ini sebenarnya tidak pernah berakhir (never ending).

Experience → share → process → generalize → apply

Penelitian tindakan melalui pengembangan diri menggunakan lima subindikator yang dikembangkan, yaitu: 1) Self Convidence; 2) Communication; 3) Human Relations; 4) Leadership; dan 5) Handling Stress. Penulis dapat menjelaskan hasil kegiatannya dengan bermain game yang sesuai dengan langkah-langkah pelatihan, yaitu: 1) orientasi model; 2) sintaks atau langkah-langkah model; 3) prinsip-prinsip reaksi; 4) sistem pendukung; dan 5) dampak instruksional penyerta.

Hasil penelitian tindakan menunjukkan bahwa pelatihan SDP menggunakan metode evaluasi eksperimental melibatkan peserta melakukan kuesioner sebagai tes awal sebelum kegiatan pelatihan. Hasil dari kuesioner ini digunakan sebagai referensi untuk pelaksanaan pelatihan. Hasil tes awal menunjukkan bahwa rata-rata 75,54% berada dalam kategori “baik”. Untuk meningkatkan hasil, penulis kemudian membuat materi pelatihan dan urutannya, serta game yang relevan.

Setelah tiga siklus pelatihan, peserta mengisi kuesioner sebagai tes akhir. Hasil pengujian akhir menunjukkan sebesar 83,85% masuk dalam kategori “sangat baik”. Artinya penelitian tindakan pada pelatihan SDP mitra Subkesbangpol mencapai peningkatan hasil sebesar 8,31%. Potensi

awal kemitraan di Subbankesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu masuk dalam kategori baik, namun ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan, salah satunya adalah meningkatkan kemampuan di aspek sikap.

Berupa kegiatan monitoring dan evaluasi, penulis melakukan kegiatan monitoring observasi dan evaluasi lapangan selama satu bulan pada tanggal 12 Agustus sampai 12 September 2023 terhadap hasil pelatihan ini. Penulis juga dapat menguraikan hasil respons pemantauan sebagai berikut.

Observasi pada kegiatan penelitian tindakan ini diperoleh oleh Neni Alyani dan Yeti Fatimah yang bertugas sebagai pengamat, data informasinya adalah sebagai berikut.

- 1) Peserta berpartisipasi secara aktif dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pelatihan ini.
- 2) Pelatihan ini sangat sesuai untuk mempersiapkan peserta untuk menjadi petugas pelaksana pemilihan dan pilkada pada tahun 2024.
- 3) Materi penelitian tindakan ini sangat sesuai untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peserta.
- 4) Pelatih atau instruktur yang menyajikan materi sangat berkualitas.
- 5) Alat pelatihan yang digunakan sangat bermanfaat.
- 6) Tempat penelitian ini memiliki fasilitas yang cukup.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, meskipun fasilitas lapangan dan ruangan di Aula Pemda digunakan untuk berbagai kegiatan, penelitian tindakan dengan pelatihan SDP dan tujuannya dapat dilakukan dengan baik. Dalam situasi seperti ini, baik peserta maupun instruktur (fasilitator pelatihan) dapat menerima situasi dan kondisi dengan bebas. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki fasilitas yang lebih baik untuk penelitian tindakan dengan pelatihan SDP dengan metode pembelajaran eksperiensial bagi mitra Subkesbangpol—yaitu ruangan dan lapangan yang baik sebagai tempat pelatihan—tidak menutup kemungkinan bahwa hasilnya akan lebih mengesankan para peserta. Keberhasilan penelitian tindakan dengan pelatihan SDP dengan metode pembelajaran eksperiensial didukung oleh data hasil wawancara peserta, yang dapat menjadi tambahan kelengkapan Pada awal pelatihan ini, dia merasa minder, malu, dan tidak

percaya diri, terutama ketika dia diminta berbicara di depan umum, dan dia masih sedikit gemetar. Setelah mengikuti pelatihan ini, dia merasa lebih percaya diri dan tidak percaya dirinya telah berkurang. “Kalau diminta berbicara di depan umum, saya siap saja, dan tidak gemetar lagi”.

Peserta dengan Kode P 014 memberikan komentar tambahan yang membuatnya lebih percaya diri karena pelatihan ini tidak seperti yang dia bayangkan sebelumnya. Selama pelatihan, orang biasanya hanya duduk dan mendengarkan dengan pasif. Untuk membuat pelatihan menyenangkan dan tidak terbebani, peserta diajak untuk berpartisipasi secara aktif dan berinteraksi satu sama lain. “Apalagi dengan adanya sesi relaksasi yang membuat kita dapat merefleksikan perjalanan hidup kita, keluarga kita, dan pekerjaan kita. Hal itu membuat kesadaran kita untuk bekerja lebih baik lagi.”

Peserta nomor Kode P 014 memberikan kesan dan pesan tentang pelatihan yang telah diikutinya sebagai berikut.

Kesan: banyak pengalaman dan pelajaran dari pelatih yang mantap, keren, dan benar-benar mampu memfasilitasi peserta, sehingga dapat membangun potensi diri dengan “*Never Ever Give Up*”

Pesan: Semua hebat dan semangat untuk Team.

Peserta dengan nomor Kode P 004 memberikan tanggapan yang hampir sama sebagai berikut.

Kesan: Sangat Luar biasa dapat membangun komunikasi dan tanggung jawab, mengembangkan karakter yang positif untuk menciptakan kebiasaan dan pola kerja yang produktif dan “*Fun*”

Pesan: Tingkatkan rasa hormat terhadap diri sendiri dan orang lain.

Peserta dengan kode P 02 memberikan tanggapan berikut tentang pelatihan ini.

Kesan: Membangun dan mampu meningkatkan kualitas hati nurani dan kesadaran untuk menjalankan etika dan nilai-nilai positif di tempat kerja serta memberikan bantuan dan memfasilitasi pimpinan, rekan kerja, bawahan dengan profesional.

Pesan: Selalu menjadi pribadi yang Smart dalam membangun kepercayaan dan peduli terhadap hubungan pekerjaan dan semua yang baik.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 4 Agustus 2023 di Aula Ruang Rapat Pemda Kepulauan Seribu menunjukkan bahwa dari 16 peserta penelitian tindakan, hanya 2 orang yang sempat diwawancarai oleh penulis, menyatakan bahwa mereka sangat berterima kasih karena telah mengikuti pelatihan SDP yang sangat bermanfaat, seperti mengikuti gamming. Ternyata saya dan teman-teman saya tidak membaca soal, tetapi mereka melakukannya. Padahal soal itu hanya cukup dibaca, dan di nomor 22, nama ditulis di lembar game dan orang baru berdiri dan angkat tangan. Saya mendapatkan inspirasi dari latihan ini, terutama ketika saya mendapat perintah, saya membacanya dengan teliti dan melakukannya dengan teliti. Selama ini, Saya masih sering melakukan hal ini, yaitu kurang hati-hati dalam merespons perintah atasan. Latihan ini sangat berpengaruh pada diri saya suatu hari nanti ketika saya mendapat tugas dari atasan, itu harus diperhatikan dan baru dilakukan agar perintah sesuai dengan apa yang Saya lakukan. Peserta Penelitian Tindakan Nomor P 04 juga mengatakan, “Selama pelatihan kami diajarkan banyak hal dengan cara yang menarik. Sesudah pelatihan tersebut saya merasakan manfaatnya, seperti rasa percaya diri yang meningkat. Saya bisa menjadi lebih berani. Komunikasi saya kian membaik. Saya bisa menyampaikan apa yang saya ingin sampaikan dengan baik dan langsung fokus ke permasalahannya. Hubungan saya dengan rekan saya semakin baik karena saya bisa berkomunikasi dan menyampaikan pendapat saya tanpa rasa malu. Saya juga dapat memimpin rekan seperjuangan saya petugas KPU. Selanjutnya untuk penanganan stress, saya sudah dapat memulai hari ini dengan sikap positif, dan alhamdulillah hari-hari yang saya jalani menjadi lebih ringan. Terima kasih karena pelatihan ini, saya bisa menjadi pribadi yang lebih baik I seperti apa yang saya impikan pada saat pengenalan efektif pada Siklus 1”. Pernyataan yang diucapkan dengan tulus itu menunjukkan bahwa pelatihan ini benar-benar membantu dalam pengembangan kepribadian.

Peserta P 04 memberikan dukungan yang lebih kuat, karena mereka dengan jelas menerapkan metode pengenalan yang efektif. Begini pernyataannya “Saya mengikuti pelatihan ini bagi beberapa orang terpilih dari beberapa petugas KPU. Dari pelatihan tersebut saya mendapat banyak ilmu mengenai pengembangan diri.”

Soft skill pertama yang saya peroleh setelah mengikuti pelatihan adalah saya menjadi pribadi yang lebih percaya diri karena dalam pelatihan tersebut kami diberikan tips bagaimana cara untuk memiliki rasa percaya diri. Melalui materi pengenalan yang kami berikan dan beberapa metode pengenalan yang kami berikan, serta dalam menyampaikan pendapat. Kami merasa setelah mengikuti pelatihan ini, kami menjadi lebih percaya diri.

Soft skill kedua yang diajarkan adalah tentang komunikasi. Dalam pelatihan ini kita diajarkan bagaimana berkomunikasi dengan baik melalui materi yang diberikan yaitu bagaimana kita menyampaikan informasi dan berbicara dengan baik kepada orang lain agar dapat menyampaikan segala informasi yang diberikan. Melalui pelatihan ini kami menjadi lebih baik dalam berkomunikasi dengan orang lain, melalui tips-tips yang diberikan langsung oleh narasumber dan mempraktikkannya.

Soft skill yang ketiga adalah bergaul dengan orang lain. Dalam pelatihan ini kami diberikan informasi dan praktik menjual paket sembako dan kemudian kami disuruh menjualnya kepada masyarakat lain di sekitar Pulau Pramuka. Makna yang disampaikan dari pelatihan ini adalah kita dapat memahami bahwa dalam menjual suatu barang, agar cepat terjual maka kita harus mempunyai kemampuan komunikasi yang benar, sehingga barang yang kita berikan kepada orang lain dapat cepat terjual. Dari sini kemampuan kami dalam berhubungan dengan orang lain meningkat, dan kami berterima kasih kepada tim peneliti di IPDN.

Soft skill yang keempat adalah tentang kepemimpinan. Dalam pelatihan ini kami diajarkan untuk menjadi pribadi yang siap memimpin dan dipimpin, yaitu melalui permainan menyusun tangan membentuk lingkaran sempurna. Ketika kami melakukan hal ini, kami diajarkan untuk mau dipimpin oleh dan oleh satu sama lain, serta membangun hubungan dengan orang lain untuk menciptakan siklus yang sempurna. Makna yang dapat kami pahami adalah kita menjadi orang-orang yang memiliki jiwa kepemimpinan dan ingin dipimpin agar soft skill tersebut bermanfaat bagi kami di kemudian hari.

Soft skill yang kelima adalah tentang manajemen stres. Dalam pelatihan ini kami diajarkan untuk mencoba mengelola emosi dan kemampuan stres kita melalui pelatihan yang diberikan oleh narasumber.

Melalui pelatihan ini, manajemen stres kita menjadi lebih terorganisir dan kita dapat mengelola stres dengan baik.

Data informasi yang disampaikan oleh pengamat dan beberapa peserta yang dapat mewakili seluruh peserta menunjukkan bahwa pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar dalam meningkatkan dan mengembangkan kepribadian peserta.

Oleh karena itu, pelatihan pengembangan diri ini dapat dikatakan sangat bermanfaat bagi kami selaku petugas KPU. Artinya, program tersebut dapat terus dapat dinikmati oleh seluruh petugas KPU di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, serta petugas KPU di seluruh Indonesia untuk menambah ilmu dan pengalaman guna mengembangkan kepribadiannya.

Prinsip hidup apa yang membuat kita sukses dalam hidup sebagai wirausaha dan sebagai manusia pada umumnya? Terdapat 9 prinsip membangun hubungan antar manusia, 12 prinsip menjalin kerja sama yang tulus dan antusias, serta 9 prinsip kepemimpinan masih menjadi salah satu isi utama pelatihan Carnegian. Faktanya, materi utama ini adalah penerus ideal paket kekuatan Dale Carnegie untuk hampir semua materi pelatihan.

Penelitian tindakan ini mengarah pada terwujudnya pelatihan-pelatihan Carnegian tersebut, sehingga tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal tetapi juga kepribadian, yang pada akhirnya menciptakan keunggulan dalam sumber daya manusia, 5 penggerak harus dilatih, yaitu 1) *Self Convidence*; 2) *Comunnication*; 3) *Human Relation*; 4) *Leadership*; dan 5) *Handling Stres*.

1) *Selfconvidence*

Rasa percaya diri sangat penting bagi siapa pun yang akan tampil di depan orang banyak. Untuk bekerja dengan baik, calon pemimpin harus memiliki rasa percaya diri yang cukup. Rasa percaya diri dapat ditunjukkan dengan upaya persiapan diri yang baik, penampilan yang menarik, mental yang stabil, dan penguasaan materi yang akan dibahas. Oleh karena itu, bekerja sebagai petugas KPU dapat menjadi pekerjaan yang tenang, nyaman, menyenangkan, dan menarik. Seseorang yang tidak percaya diri akan menciptakan suasana pertemuan yang kaku, tidak nyaman, dan membosankan.

Doug Hooper pernah mengatakan, Doug Hooper pernah mengatakan, “Anda adalah apa yang Anda pikirkan”. Kita adalah diri kita sendiri. Apa pun artinya yang ada di pikiran kita dapat menjadi nyata. Kita akan menjadi tidak mampu jika kita percaya bahwa kita tidak mampu; sebaliknya, jika kita percaya bahwa kita bisa, maka kita pun bisa. *You are what you think!*

Untuk membangun rasa percaya diri, Anda harus belajar mengenal diri Anda sendiri. Lihat kelebihan dan kekurangan kita. Kita semua tahu bahwa artis memainkan peran dalam sinetron. Ada peran yang baik dan jahat. Kebanyakan artis dalam sinetron atau film memainkan peran yang berbeda dari diri mereka sendiri. Mereka berpura-pura menjadi orang lain, bukannya diri mereka sendiri.

Menurut Maxwell Maltz, orang yang paling berduka dan tersiksa di dunia ini adalah mereka yang terus berusaha dan berusaha meyakinkan diri sendiri dan orang lain bahwa mereka adalah sesuatu yang berbeda dari apa yang sebenarnya mereka. Mereka tidak pernah merasa lega, senang, puas atau perasaan lain semacam itu sampai mereka letih berpura-pura dan berdalih, lalu mulai berusaha menjadi diri mereka sendiri.

“Semakin banyak saya memerankan peran yang bukan diri saya sendiri, saya semakin tidak mengenal diri sendiri” kata Hedy Lamarr, seorang bintang film Hollywood yang sudah lama berkecimpung dalam industri film. Dengan kata lain, dia menjadi asing dengan dirinya sendiri karena tidak mengenal dirinya sendiri.

Kita dapat membuat daftar kekuatan dan kelemahan kita, seperti jujur, setia, rendah hati, sabar, dan penuh pengertian, serta hal-hal yang tidak saya sukai atau buruk.

Menerima diri sendiri adalah langkah berikutnya setelah kita mengenal diri kita sendiri. Memang tidak mudah untuk bersedia menerima diri sendiri apa adanya. Bahkan bagi beberapa orang, hal ini mungkin menjadi tantangan yang berat. Untuk membantu kita menerima diri kita sendiri, mari kita ingat kata-kata bijak berikut dari Reinhold Niebuhr. “Allah telah menganugerahiku ketenangan untuk mengikhlaskan hal-hal yang memang tidak dapat kuubah, keberanian untuk mengubah hal-hal yang bisa kuubah, serta kebijaksanaan untuk membedakan hal-hal yang bisa dan yang tidak bisa diubah”.

Menerima diri sendiri berarti menerima kekurangan dan kelebihan kita. Jika kita menerima diri kita sendiri, kita tidak akan mengurangi keinginan kita untuk berubah dan berkembang. Sebaliknya, kami mengambil langkah pertama menuju perubahan dan pembangunan ke arah yang lebih baik. Ketika kita menerima kenyataan tentang siapa diri kita, di mana kita berada, dan bahwa kita mempunyai kekuatan untuk berubah, kita dapat memutuskan untuk melakukan sesuatu secara berbeda. Pada intinya, menerima diri sendiri bukan berarti diterima atau berharga, melainkan mengakui nilai yang sudah ada dan melekat pada diri kita masing-masing. Kita dilahirkan sempurna, dengan karunia istimewa sebagai manusia, dengan pikiran, perasaan, cita-cita, dan tubuh yang berfungsi penuh dan berfungsi penuh. Marilah kita mensyukuri apa yang kita punya. Selanjutnya kita terus bersyukur dengan mengembangkan diri dan potensi kita secara maksimal.

Menghargai diri adalah langkah ketiga setelah menerima diri kita. Jika kita memiliki perasaan untuk menerima diri kita sebagaimana adanya, termasuk kekurangan dan kelebihan kita, kita akan dapat mulai menghargai diri kita sendiri. Itu memungkinkan kita menerima lebih banyak tugas dalam hidup kita. Bayangkan bagaimana awal kehidupan kita dimulai! Kami dilahirkan dari ratusan juta sel sperma ayah kita yang berjuang untuk bersatu dengan sel telur di rahim ibu. Hanya satu dari ratusan juta sel sperma itu yang mampu mencapai garis finish. Salah satu sel itu adalah Anda, dan saya juga! Ini berarti bahwa kita telah ditunjuk sebagai pemenang dari sekian ratus juta sel yang juga merupakan "saudara-saudara" kita. Jadi, kita adalah sang pemenang. Banyak hal positif yang kita hasilkan dari pengalaman lain sebagai anak-anak. Kita bisa membuat mainan, menyelesaikan pekerjaan, naik kelas, dan menjadi juara di sekolah dan masyarakat. Prestasi yang telah kita capai hingga saat ini juga menunjukkan kemampuan kita. Mengapa kemampuan dan prestasi itu tidak dihargai?

Hargai prestasi dan kreativitas kami! Kita telah menjadi juara dan kita memiliki sejarah kesuksesan dari kecil hingga besar, apa pun formatnya. Semua ini membuktikan bahwa kita pantas dihormati. Hargai juga tubuh kita, dalam kondisinya saat ini, baik gemuk atau kurus, langsing atau berisi, itu adalah anugerah yang diberikan Tuhan kepada kita

dengan tujuan tertentu, karena kita ada di dunia ini dengan tujuan dan misi tertentu. Tuhan itu baik dan Tuhan tidak pernah menciptakan sesuatu yang buruk! Hormati juga kerohanian kita karena kita bukan sekadar pikiran atau raga, tapi kita juga makhluk spiritual, makhluk spiritual. Dengan cara ini kita bisa menghargai diri kita sendiri dalam semua hubungan kita dengan dunia luar. Bahkan semua hal yang tidak terlihat. Hargai juga pikiran positif kita!

Lawan pikiran negatif dengan pikiran positif. Selalu ada sisi positif dalam segala hal, di balik kemungkinan sisi negatifnya. Buanglah segala macam pikiran negatif yang menyabot kesuksesan yang sedang kita alami. Mengembangkan etika karakter berdasarkan nilai-nilai kejujuran, kesetiaan, kerendahan hati, kesederhanaan, ketulusan, kesabaran, keadilan, ketekunan, kemurahan hati dan cinta kasih.

Langkah keempat adalah percaya diri. Begitu kita mengenal diri kita sendiri melalui pemahaman yang tepat tentang kekuatan dan kelemahan kita, kita bisa menerima diri kita apa adanya. Kemudian, melalui penerimaan diri ini, kita dapat menghargai diri kita sendiri dengan menggunakan pengalaman dan pencapaian sukses sebagai landasan perjalanan sukses kita selanjutnya. Dengan cara ini kita menjadi orang yang berani, mandiri dan percaya diri. Kalau iya berarti kami sudah percaya diri. Ingat, kita mempunyai kemampuan yang luar biasa dan potensi pengembangan yang optimal. Artinya kita mempunyai kemampuan dan potensi untuk menjadi apapun yang kita inginkan. Tentu saja kita bisa! Membangkitkan semangat “pasti bisa” dalam diri kita akan selalu memupuk dan menopang rasa percaya diri kita. Pada tahap kelima berikutnya, ketika kita sudah mendapatkan rasa percaya diri, kita sudah mampu memimpin atau mengarahkan diri kita sendiri. Proses percaya diri jika digambarkan adalah sebagai berikut.

Kenal Diri → Terima Diri → Hargai Diri → Percaya Diri → Pimpin Diri

Kegiatan atau latihan untuk meningkatkan rasa percaya diri berupa memperkenalkan diri kepada lawan bicara melalui kegiatan atau permainan. Pertama, para peserta saling memperkenalkan diri secara

bergantian. Satu orang memperkenalkan dirinya dan yang lain mendengarkan. Hal ini dilakukan secara bergantian. Acara kemudian dilanjutkan dengan masing-masing peserta tampil di hadapan masyarakat (seluruh peserta) dan memperkenalkan diri. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan keberanian dan kepercayaan diri berbicara di depan umum.

Selain kegiatan pengenalan diri dan peningkatan rasa percaya diri, peserta pelatihan juga melakukan kegiatan secara berpasangan. Mereka mengambil selembar kertas kosong dan melipatnya menjadi empat (empat) bagian. Bagian pertama adalah tentang kelebihan diri sendiri, dan bagian kedua atau bagian terlipat adalah tentang kelebihan pasangan. Bagian ketiga tentang kelemahan diri sendiri, dan bagian keempat tentang kelemahan pasangan. Selanjutnya hasil observasi dikonfirmasi kepada rekannya. Dengan demikian akan timbul pemahaman dan pengetahuan mengenai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Hal ini penting untuk bisa menerima kenyataan yang bisa meningkatkan rasa percaya diri.

2) Komunikasi Efektif (*Communication*)

Komunikasi adalah proses menyampaikan pesan atau informasi dari seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi atau audiens) dengan berbagai cara. Memberikan informasi, mempengaruhi, dan meyakinkan adalah tujuan komunikasi. Jika seseorang dapat menyampaikan pesan dengan efektif, memiliki pemahaman yang baik tentang pesan yang disampaikan, dan komunikasi terjadi secara efektif, maka tercipta interaksi dua arah.

Untuk berkomunikasi, seseorang harus memiliki keinginan dan kemampuan untuk melihat dunia dari sudut pandang orang lain, karena arti terletak pada manusia dan perbedaan manusia. Oleh karena itu, kita harus memahami prinsip-prinsipnya saat berkomunikasi, yaitu:

- 1) Jelas, singkat, dan dapat dimengerti
- 2) Ada dua arah, aksi dan reaksi
- 3) Memilih media yang efektif
- 4) Melakukannya berulang kali jika diperlukan
- 5) Umpan balik sangat penting

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi harus mengena. Menurut Fr. Yudel Neno (Kompasiana.com, 2012), komunikasi efektif

terjadi karena apa yang disampaikan oleh pengirim dipahami dengan baik oleh penerima dan karena tanggapan penerima sesuai dengan tujuan utama pengirim. Jadi, prinsip yang paling penting dalam komunikasi mengenai adalah apa yang didengar bukan apa yang disampaikan. Sebenarnya, yang paling penting bagi pengirim dan penerima adalah pernyataan. Jika pernyataan telah disampaikan tetapi persepsi penerima salah, umpan balik akan tidak sesuai dengan harapan. Ini menunjukkan bahwa tidak ada komunikasi yang efektif.

Bahasa adalah media terbaik untuk membangun komunikasi mengenai satu atau lebih pihak. Bahasa adalah pernyataan. Pernyataan harus terdiri dari kumpulan kata-kata yang singkat, padat arti, dan memiliki makna yang jelas. Sebaiknya pernyataan itu tidak terlalu panjang. Ide sebagai penggerak harus diatur secara sistematis dan kronologis karena pernyataan menunjukkan kedalaman cara berpikir seseorang. Jika frasa disampaikan secara bertahap dengan inti frasa jelas di setiap langkahnya, maka sangat mungkin bagi penerima untuk cepat memahami inti pesan dan memberikan umpan balik yang tepat. Sangat mungkin bahwa pesan akan terhambat jika tidak ada komunikasi yang tepat. Hidup tidak hanya terdiri dari omongan (komunikasi), tetapi juga dari pekerjaan nyata.

Mendengarkan adalah kunci untuk membangun komunikasi yang efektif. Mendengar dan mendengarkan berbeda. Sambil berjalan, mendengar bisa berarti. Mendengarkan atau menyimak melibatkan diri sepenuhnya. Diri orang yang mendengar terhubung dengan apa yang mereka dengar. Ini berarti bahwa pikiran, perasaan, dan keinginan mereka terlibat dalam aktivitas mendengarkan.

Pernyataan yang disampaikan harus rinci, strukturnya harus terstruktur, dan isi harus jelas. Sikap mendengarkan memerlukan keterbukaan. Dengan sikap terbuka yang tulus untuk mendengarkan, Anda dapat masuk ke inti pesan dengan cepat dan tepat. Kejelian. Peka berarti tanggap. Perasaan tanggap membutuhkan sikap terbuka dan mendengarkan yang tinggi. Tanggap balik yang cepat dan tepat adalah bukti kepekaan yang menjamin sikap terbuka dan tulus dalam mendengarkan.

Pernyataan rinci digunakan untuk menyampaikan pesan. Instruksi yang terlalu umum dapat membingungkan penerima dan bahkan membuat mereka salah menerjemahkan maksudnya. Fokusnya pada tindakannya dan

metodenya, bukan pada individunya. Argumentasi ad res berbeda dari argumentasi ad hominem.

Dalam hal ini peserta terlihat aktif mengikuti pelatihan dengan menggunakan media yang digunakan oleh instruktur, dan aktivitas tersebut juga terlihat saat melakukan tugas instruktur. Meski begitu, beberapa peserta sesi pertama masih agak bingung. Pelatih memberikan arahan dan bimbingan agar tim menjadi lebih dinamis. Komunikasi aktif (komunikasi/penalaran untuk memecahkan masalah, mengatur kegiatan dan mengambil keputusan) terjadi ketika pelatih secara spontan mengajukan pertanyaan pada materi pelatihan. Peserta terlihat sangat memperhatikan apa yang disampaikan instruktur. Hal ini juga terlihat ketika peserta mendengarkan penjelasan kegiatan yang harus diselesaikan secara berkelompok agar peserta dapat melaksanakannya secara runtut. (Mengkomunikasikan/akal menerapkan masalah) juga ditunjukkan ketika perwakilan kelompok memberikan presentasi di depan teman-temannya (komunikasi/ingatan menulis ulang).

Peserta tampak prihatin dan bahkan ada yang mengajukan keberatan (komunikasi/emosi, menyukai pelatihan). Namun kondisi tersebut tidak dilakukan oleh seluruh peserta karena sebagian peserta masih kebingungan dan belum mengetahui apa yang harus segera dilakukan.

Bagi peserta yang kurang aktif, pelatih memberikan kesempatan kepada peserta untuk bertanya mengenai materi yang masih belum dipahami, namun peserta masih belum bisa merespons dengan cepat. Motivasi dalam melaksanakan kegiatan pada implementasi pembelajaran sesi 1 terlihat ketika peserta menyikapi kegiatan pelatihan dengan baik dan menyelesaikannya tepat waktu. Aktivitas ini juga terlihat ketika peserta memberikan respons pada kegiatan diskusi (mengkomunikasikan/ingatan mengutarakan kembali).

Kemampuan peserta dalam berkomunikasi dengan baik kepada semua orang saat melakukan permainan penjualan sudah terlihat pada beberapa peserta, namun masih ada peserta yang belum mampu melakukan kegiatan tersebut secara maksimal sehingga tampak mengalami kesulitan (komunikasi/pemecahan masalah).

Dalam pelatihan untuk mengembangkan rasa percaya diri dan kemampuan komunikasi, pelatih mengajarkan beberapa permainan, seperti permainan menyebut nama diri. Misalnya, tujuan permainan kartu nama adalah untuk mengembangkan kepercayaan diri dan komunikasi. Jika nama-nama yang tertulis di kartu nama dikumpulkan dalam keranjang, ikuti petunjuk instruktur untuk mencari nama sendiri, kemudian peserta pergi mencari nama sendiri, hal ini sangat sulit dilakukan dalam waktu singkat. Namun jika dilakukan dengan menuliskan nama seseorang lalu diserahkan kepada orang yang memiliki nama tersebut, maka akan mudah dan memakan waktu yang sangat sedikit. Tujuannya adalah untuk mendidik tentang kebijakan dan memahami serta membantu orang lain.

3) Human Relation

Membangun hubungan antarmanusia (Human Relation) merupakan hal yang wajib dilakukan setiap orang agar dapat mempunyai banyak sahabat dan teman. Kegiatan ini dilakukan setelah peserta mendapatkan pelatihan mengenai rasa percaya diri dan komunikasi. Pernahkah Anda mendengar atau membaca motto hidup seseorang: “Seribu teman itu terlalu sedikit dan seorang musuh terlalu banyak?” Mungkin saja orang tersebut adalah teman, sahabat, saudara, orang lain atau bahkan orang yang tidak Anda kenal. Baiklah, mari kita pikirkan! Alangkah baiknya jika kita mempunyai banyak teman. Untung saja kita tidak punya musuh. Dunia terasa aman, damai dan bahagia!

Bagaimana kita bisa berteman dan tidak punya musuh? Sederhananya, bagaimana kita bersikap agar disukai orang lain? Jelasnya, banyak orang yang berhasil membangun karier dan kehidupannya telah meneliti dan menerapkan kunci sukses dalam membangun hubungan dengan orang lain. Ada banyak catatan dan laporan tentang orang-orang sukses yang juga menerapkan prinsip membangun hubungan dengan orang lain. Mereka disukai oleh orang lain, dan pada gilirannya mereka menyukai orang lain.

Lyndon B. Johnson, senator paling berpengaruh sejak Perang Dunia II dan Presiden Amerika Serikat dari 1963 hingga 1969, memiliki daftar prinsip-prinsip yang dipegangnya, menurut David J. Schwartz dalam bukunya yang terkenal “Berpikir dan Berjiwa Besar”. Daftar aturan itu

tidak hanya disimpan dan dilupakan, tetapi juga dibaca dan dilakukan setiap hari dalam hidupnya. Jika diteliti, ternyata Dale Carnegie telah menggunakan sepuluh daftar aturan itu selama pelatihannya sejak 1912. Setelah itu, dia menulis "Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi Orang Lain", yang menjadi best seller. Karena mampu mengubah kehidupan banyak orang, prinsip-prinsip dasar yang membangun hubungan manusia telah menjadi mukjizat.

Dalam penelitian ini, kegiatan yang membantu meningkatkan hubungan antar manusia (pelatihan) ditunjukkan dengan berkumpul, mengungkapkan kekuatan dan kelemahan masing-masing, membuat jaringan benang dan bola tenis, dan bekerja sebagai tenaga penjual dalam waktu dan kondisi yang sangat terbatas.

4) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang baik benar-benar berarti memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk berkembang dan berkembang secara optimal.

Menurut Rob Yeung dalam *Coaching People*, mendorong dan menginspirasi orang lain untuk mencapai keinginannya bukanlah keinginan kita. Kemampuan memimpin sebenarnya terdiri dari sejumlah keterampilan yang hampir semuanya dapat dipelajari dan ditingkatkan, meskipun beberapa orang memiliki bakat luar biasa sejak lahir. Namun, ini tidak terjadi dalam semalam.

Banyak literatur memberikan banyak definisi kepemimpinan. Menurut Stoner dan Freeman (1992:472), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi para anggota kelompok untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bartol dan Martin (1991:480), kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Yuki (1989:4-5) memberikan definisi kepemimpinan yang luas. Ia mengatakan bahwa kepemimpinan mencakup proses yang memengaruhi penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan memengaruhi perbaikan kelompok dan budaya organisasi.

Tiga konsekuensi penting dari definisi kepemimpinan di atas: (1) kepemimpinan melibatkan orang lain, baik bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pembagian kekuasaan secara seimbang antara pemimpin dan anggota kelompok karena anggota kelompok tidak kekurangan kekuatan, dan (3) kemungkinan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Kekuasaan dan kepemimpinan sangat terkait. Pemimpin yang memiliki kekuasaan dapat memperoleh kekuatan untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya. Kekuasaan dapat berasal dari berbagai sumber dan bentuk, seperti paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, relevansi, informasi, dan hubungan (Toha, 1990:323-330). Pada dasarnya kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, kekuasaan tidak lebih dari kemampuan membujuk orang lain agar bertindak sesuai dengan keinginan partai yang berkuasa.

Efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh satu orang atau beberapa orang saja, tetapi merupakan hasil kerja pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin tidak akan efektif tanpa keterlibatan para pengikutnya. Menilai efektivitas kepemimpinan sering kali dikaitkan dengan konsekuensi dan tindakan pemimpin terhadap pengikutnya dan pemangku kepentingan lainnya.

Dari uraian di atas secara konseptual dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengacu pada kemampuan membimbing dan mempengaruhi kelompok dan individu yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan melalui: (a) program/rencana yang jelas dan spesifik; (b) menetapkan prosedur kerja; (c) pembinaan; (d) menjalin kerja sama dengan unit kerja terkait; (e) perhatian terhadap bawahan/keterlibatan bawahan; (f) perencanaan dan pengambilan keputusan; (g) membangun hubungan antar individu; (h) menciptakan inovasi-inovasi baru; (i) memberikan semangat kompetitif; (j) mengatur tugas dan tanggung jawab bawahan; serta (k) pengendalian.

Efektivitas kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk berhasil membimbing dan mempengaruhi kelompok dan individu yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan melalui: pembinaan, pembuatan

prosedur kerja, pembinaan, membangun kolaborasi, pemusatan perhatian pada pengikut, perencanaan dan pengambilan keputusan.

Idealnya, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mempunyai kendali terhadap seluruh anggota/pengikutnya yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Tidak ada panduan praktis yang dapat secara akurat memberikan gaya kepemimpinan yang menjamin kesuksesan seorang pemimpin. Ada berbagai cara/pola, gaya untuk menjadi pemimpin yang disukai dan sukses. Tentu saja keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuan, kondisi, dan keadaan organisasinya.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan, kita tahu ada gaya kepemimpinan otoriter atau otokratik, partisipatif, demokratis, dan laissez-faire. Gaya otoriter ditandai dengan pendekatan eksploratif dan paternalistik oleh atasan serta ketaatan dan disiplin oleh bawahan. Ciri gaya partisipatif adalah atasan mempertimbangkan pendapat bawahan, namun kekuasaan pengambilan keputusan akhir ada di tangan pemimpin, dan bawahan aktif mengutarakan pendapatnya. Dalam gaya demokratis, atasan mempertemukan, memediasi, dan berkompromi, sedangkan bawahan berkontribusi aktif dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan melalui konsensus atau pemungutan suara. Dalam gaya laissez-faire, atasan memberikan kebebasan dan bawahan mengambil inisiatif.

Kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari berbagai sumber sebagai berikut.

- 1) Menjadi orang yang dapat diandalkan,
- 2) Membangun hubungan dengan semua pihak,
- 3) Menjaga nilai-nilai yang telah disepakati bersama,
- 4) Meningkatkan kapasitas diri dan anak buah,
- 5) Memenuhi tujuan yang lebih besar daripada tujuan pribadi,
- 6) Menjaga harapan dengan optimis dan berpikir positif,
- 7) Tunjukkan diri, beradalah dalam jangkauan anak buah,
- 8) Berani menghadapi tantangan dan berani menjadi yang pertama,
- 9) Berbagi visi dengan anak buah dan membangkitkan semangat,
- 10) Beri kesempatan kepada anak buah untuk berpartisipasi dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama,
- 11) Menjadi contoh, mencintai, dan berkhidmat, dan
- 12) Menghargai karyawan dan mempertahankan semangat tim.

5) Handling Stress

Singkatnya, stres adalah ketika seseorang merasa tertekan dan terancam. Semakin lama, istilah "stres" digunakan untuk menggambarkan adanya tekanan, ketegangan, atau usaha keras yang ditujukan pada kekuatan mental manusia. Lazarus dan Folkman mengatakan bahwa stres tergantung pada dua faktor: lingkungan luar dan kerentanan individu. Selain itu, ketika tidak ada keseimbangan antara kebutuhan seseorang dan kemampuan mereka, mereka dapat mengalami stres.

Sumber stres dapat berupa faktor fisik, seperti panas, ruang, dan suara; situasi seperti pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu banyak tugas; posisi dalam organisasi yang tidak sebanding dengan kemampuan Anda; posisi yang tidak penting atau kecil; atau posisi yang tidak kuat atau tidak didukung. Kehilangan pekerjaan, anak-anak yang tidak menuruti kemauan Anda, pusing tentang sikap atasan Anda di pekerjaan, tugas yang belum selesai, dan tagihan atau kewajiban yang harus segera dibayar sementara Anda memiliki sumber daya yang terbatas.

Anda mungkin menyalahkan atasan, menyalahkan diri sendiri, atau panik sendiri sebagai tanggapan terhadap situasi yang tampak di luar kemampuan Anda. Risau tentang berbagai kemungkinan buruk, menyalahkan pasangan, dan akhirnya putus asa. Rasa cemas, sakit badan, harga diri hilang, bimbang, khawatir dengan tanggapan orang lain, dan akhirnya kesal sendiri.

Anda dapat menjadi frustrasi jika upaya Anda untuk mengatasi stres menghadapi tantangan dan gagal. Anda mungkin mengalami konflik jika Anda dipaksa untuk memilih antara beberapa tujuan atau kebutuhan. Ancaman dan tekanan juga merupakan stresor. Tekanan, ketika seseorang dipaksa untuk bertindak atau mencapai hasil tertentu. Ancaman, jika seseorang memperkirakan hal-hal yang merugikan atau tidak menyenangkan terjadi dalam suatu keadaan.

Dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan atau ketidakseimbangan psikologis, setiap orang melakukannya dengan cara yang berbeda. Orang-orang akan berusaha untuk mengembalikan keadaan psikologis mereka ke titik keseimbangan. Strategi Penanggulangan Stres adalah upaya untuk mengatasi stres. Ini adalah upaya untuk mengubah tingkah laku dan kognitif secara konsisten untuk mengatasi tuntutan

internal dan eksternal yang dianggap membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki.

Ada dua pendekatan untuk menanggulangi stres. Yang pertama adalah penanggulangan terhadap masalah yang menimbulkan stres. Yang kedua adalah penanggulangan yang mengatur respons emosi terhadap masalah yang menimbulkan stres. Membantu seseorang menyesuaikan diri dengan perasaan yang disebabkan oleh stres adalah cara lain untuk menanggulangi stres; mengubah kebiasaan belajar atau bekerja; menjaga kesehatan, program pelatihan, dan berpikir positif.

Jika kita sudah terjebak dalam stres yang dapat menyebabkan depresi atau bahkan stroke, ada baiknya mendengarkan nasihat Psiko-Sibernetis ini sebelum stop (game over = mati).

- 1) Pandang situasi itu sebagai situasi netral.
- 2) Evaluasi masalahnya secara jelas.
- 3) Alihkan emosi Anda agar sesuai dengan situasi saat itu.
- 4) Lakukan apa yang perlu dilakukan untuk melawan situasi itu.
- 5) Rasakan harga diri Anda meningkat sebagai hasil dari tindakan Anda.

Ada banyak cara untuk mengelola atau mengendalikan stres. Dalam bidang psikiatri, ada empat metode untuk mengatasi stres yakni kerekayasa organisasi, kerekayasa pribadi, kerekayasa pikiran, dan kerekayasa fisik. Istilah "Flight or Fight" terkait dengan manajemen stres ini. Flight berarti menanggalkan kondisi mental yang menekan, sedangkan Fight berarti melawan kondisi tersebut dengan baik. Opsi pertempuran ini yang mengarah pada manajemen stres.

Kerekayasa organisasi adalah teknik pertama dalam manajemen stres. Ini adalah upaya untuk mengubah lingkungan kerja menjadi tempat yang lebih nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres harus diubah. Secara kuantitatif, ada kemungkinan untuk mengurangi banyak kegiatan, seperti menambah tenaga kerja. Secara kualitatif, ada kemungkinan untuk mengurangi derajat kemajemukan keterampilan yang diperlukan, termasuk pengurangan tanggung jawab. Menurut Elkin dan Rosch, ada banyak cara untuk mengurangi stres, seperti merancang ulang tugas, membuat lingkungan kerja yang menyenangkan, membuat jadwal kerja fleksibel, mendorong

manajemen partisipatif, membangun tujuan, mendapatkan dukungan sosial dan umpan balik, dan banyak lagi.

Namun, pendekatan rekayasa kepribadian digunakan untuk mengubah kepribadian seseorang. Tujuannya adalah untuk mengurangi stres sehingga ambang stres dapat ditingkatkan. Pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan nilai-nilai adalah perubahan yang dimaksudkan yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Program pelatihan keterampilan merupakan strategi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar mereka merasa yakin akan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Teknik ketiga adalah menenangkan pikiran. Teknologi ini dirancang untuk mengurangi aktivitas pikiran, yaitu proses berpikir berupa perencanaan, mengingat, membayangkan, dan menalar yang kita lakukan secara terus menerus dalam keadaan terjaga dan sadar. Jika Anda berhasil mengurangi aktivitas pikiran, perasaan cemas dan khawatir akan berkurang, dan kesiapan Anda untuk bereaksi akan menurun, sehingga pikiran menjadi lebih tenang dan stres berkurang. Menenangkan pikiran dapat dicapai melalui meditasi, yoga, zikir, pelatihan relaksasi autogenik, pelatihan relaksasi neuromuskular, dan lainnya.

Metode terakhir dalam spektrum manajemen stres adalah teknik menenangkan melalui aktivitas fisik. Tujuan dari teknik menenangkan melalui aktivitas fisik adalah untuk menetralkan atau menetralkan stres yang ditimbulkan oleh rasa takut dan ancaman, atau untuk mengubah hormon dan sistem saraf kita ke dalam sikap defensif (mempertahkannya). Manfaat kedua dari aktivitas fisik adalah dapat mengurangi respons kita terhadap stres di masa depan dengan mengatur relaksasi. Aktivitas fisik seperti olahraga terbukti membantu kita menjadi lebih kebal terhadap stres.

Suasana penelitian tindakan eksperiensial yang dibuat oleh penulis terbagi menjadi tiga tahap, yaitu bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir. Pada awal kegiatan, karena belum saling kenal dan berada pada situasi dan kondisi baru, peserta juga merasa canggung, enggan, malas, takut, dan khawatir.

Pada intinya, suasana menjadi lebih cair. Peserta saling mengenal dan menjadi akrab. Hal ini terlihat dari permainan dan kegiatan lainnya yang antusias diikuti oleh masyarakat.

Pada sesi terakhir, para peserta tampak serius menyadari, memperoleh kesan, dan mengambil hikmah dari seluruh permainan dan kegiatan yang mereka ikuti. Pengalaman-pengalaman tersebut seolah menyadarkan para peserta bahwa mereka semakin bersemangat menghadapi berbagai persoalan di masyarakat dan kehidupan.

Meskipun banyak hal dalam penelitian tindakan kelas yang dilakukan penulis tidak memenuhi standar, namun penelitian tindakan tersebut dapat berjalan dengan lancar terutama karena upaya pada aspek-aspek berikut.

- 1) Pelatihan dibuka dengan sesi membuka wawasan dengan sikap positif. Gelas dan air yang diuraikan secara terbuka dan tertutup digunakan sebagai medianya. Gelas yang tertutup tidak dapat diisi dengan air, sedangkan gelas yang terbuka dapat menerima apa saja yang dimasukkan ke dalamnya. Ini menunjukkan bahwa pikiran, hati, jiwa, dan sikap dapat tertutup atau terbuka.
- 2) Mencairkan suasana dengan permainan Follow the Leader. Semua orang berjoget dalam lingkaran, dengan pemimpin di tengahnya yang membawa sesuatu. Semua orang di lingkaran ini mengikuti apa pun yang dilakukan oleh pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengaktifkan suasana tersebut, para pemimpin perlu mengambil inisiatif untuk melakukan terobosan dan secara kreatif menciptakan suasana yang hangat dan terbuka.
- 3) Memberikan informasi atau pesan dengan narasi yang memberikan tekanan pada aktivitas yang dilakukan atau nilai-nilai dari aktivitas tersebut. Misalnya, diperlukan komunikasi yang lancar, sikap terbuka, kerendahan hati, kolaborasi yang menyenangkan, kepemimpinan yang inspiratif, dan manajemen stres yang seimbang.
- 4) Merenungkan secara mendalam segala aktivitas yang dilakukan dan dialami. Kegiatan ini bercirikan relaksasi, di mana peserta diajak untuk memasuki suasana santai dengan alunan musik yang lembut dan inspiratif disertai narasi positif untuk membangkitkan kesadaran dan menyerap nilai-nilai positif yang telah diperolehnya, untuk kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.



BAB VIII

EPILOG:

SOFT SKILL SUMBER DAYA MANUSIA PELAKSANA PEMILU DAN PILKADA MELALUI SELF DEVELOPMENT PROGRAM (SDP) DENGAN EXPERIENTIAL LEARNING

8.1 Inferensi

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa penelitian tindakan melalui Pelatihan Self Development Program (SDP) dapat meningkatkan Soft Skill SDM mitra Subbankesbangpol. Dalam hal ini, petugas KPU di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta dapat melaksanakan Pemilu dan Pilkada tahun 2024. Berdasarkan Teori Hersey Blanchard (1977) dalam Syafri (1996), ada tiga indikator yang menunjukkan dimensi kemauan untuk melakukan apa yang diinginkan yaitu: 1) tanggungjawab terhadap pekerjaan; 2) motivasi berprestasi; dan 3) keikatan terhadap pekerjaan.

Hasil studi tindakan pertama pada indikator tanggung jawab kerja melalui subindikator Selfconfidence dan Communication mencapai skor rata-rata sebesar 70,695% dengan kategori “Baik” dan skor rata-rata sebesar 74,22% pada kegiatan dengan kategori “Baik”. Nilai rata-rata kedua indikator motivasi berprestasi pada subindikator interpersonal dan kepemimpinan adalah sebesar 92,95% dengan kategori “Sangat Baik”, dan rata-rata aktivitas dengan kategori “Sangat Baik” juga sebesar 90,44%. Dengan subindikator Human Relations, ketiga indikator ikatan terhadap pekerjaan memperoleh nilai 90,87% dengan kategori “Sangat Baik”, dan nilai rata-rata keaktifan 96,47 dengan kategori “Sangat Baik”.

Hasil penelitian tindakan kelas yang juga diuji coba pada partisipan ini menunjukkan skor rata-rata sebesar 75,54% dengan kategori “Baik”. Setelah penulis menyiapkan materi pelatihan dan urutannya serta permainan terkait untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik setelah tiga siklus pelatihan, para peserta mengisi kuesioner sebagai tes akhir. Hasil pengujian akhir menunjukkan sebesar 83,85% masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Artinya penelitian tindakan pelatihan SDP pada mitra Subbankesbangpol mencapai peningkatan nilai sebesar 8,31%. Potensi awal kemitraan di ubbankesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu masuk dalam kategori baik, namun ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan, salah satunya adalah meningkatkan kemampuan di bidang sikap.

Penulis melakukan kegiatan monitoring observasi dan evaluasi lapangan selama satu bulan berupa kegiatan monitoring dan evaluasi pada tanggal 12 Agustus sampai 12 September 2023, dan menelusuri hasil dari pelatihan tersebut, Penulis memaparkan hasil umpan balik sebagai berikut.

- 1) Peserta berpartisipasi secara aktif dalam pelatihan ini untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
- 2) Pelatihan ini sangat sesuai untuk mempersiapkan peserta untuk menjadi petugas pelaksana pemilihan dan pilkada pada tahun 2024.
- 3) Materi penelitian tindakan ini sangat sesuai untuk memperluas wawasan dan pengetahuan peserta.
- 4) Instruktur atau pelatih yang menyajikan materi sangat berkualitas.
- 5) Alat bantu yang digunakan dalam pelatihan ini juga sangat bermanfaat.
- 6) Fasilitas lokasi pelaksanaan yang cukup memadai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, meskipun fasilitas lapangan dan ruangan di Aula Pemda digunakan untuk berbagai kegiatan, penelitian tindakan dengan pelatihan SDP dan tujuannya dapat dilakukan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa jika fasilitas penelitian tindakan dengan pelatihan SDP memiliki ruangan dan lapangan yang lebih baik sebagai tempat pelatihan, maka baik peserta maupun instruktur pelatihan dapat menerima situasi dan kondisi dengan tanpa beban dan keluhan. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki fasilitas penelitian tindakan dengan

pelatihan SDP yang lebih baik tidak menutup kemungkinan bahwa hasil pelatihan akan lebih mengesankan para peserta.

8.2 Rekomendasi

Penelitian tindakan melalui pengembangan kepribadian atau Self Development Program telah dilakukan pada mitra Subbankesbangpol Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu dan menunjukkan peningkatan kesiapan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar program ini juga diterapkan pada seluruh petugas KPU di Provinsi DKI Jakarta. Ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan petugas KPU untuk melaksanakan Pemilu dan Pilkada pada tahun 2024.

Penelitian pengembangan—yang dimulai sebagai penelitian dasar pada tahun 2021 dan dilaksanakan sebagai penelitian penerapan pada tahun 2022—menghasilkan model pelatihan SDP alternatif untuk meningkatkan soft skill individu yang ingin sukses dalam hidupnya, dengan lima kompetensi yang perlu ditingkatkan yakni 1) *Selfconvidence*; 2) *Communication*; 3) *Human Relation*; 4) *Leadership*; dan 5) *Handling Stress*.

Daftar Rujukan

Buku:

- [1] Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Anas Sudijono. 1996. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [3] Chaplin, JP. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [4] Carnegie, Dale. (t.t). *Materi dan Bahan Pelatihan Fundamental Leadership*. (Online). Tersedia di: <http://www.dalecarnegie.co.id/why-us/performance-improvement-cycle/> Diunduh tgl. 3 Desember 2013
- [5] Cherry, Kendra. 2019. *The Experiential Learning Theory of David Kolb*. (Online). Tersedia di: <https://www.verywellmind.com/experiential-learning-2795154> Diakses 7 maret 2020.
- [6] Dalyono, 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [7] Davison, G.C., Neale, J.M., et al. 2004. *Abnormal Psychology*, Ninth Edition. USA.
- [8] Dewantara, I Putu Mas. 2012. Identifikasi Faktor Penyebab Kesulitan Belajar Keterampilan Berbicara Siswa Kelas VIIIE SMPN 5 Negara dan Strategi Guru untuk Mengatasinya. Dalam: *Jurnal Bahasa* (Online). Tersedia di: http://119.252.161.254/ejournal/index.php/jurnal_bahasa/article/view/355
- [9] Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- [10] Elfindri, dkk. (2011). *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.

- [11] Gunawan, Adi W. 2006. *Hypnosis. The Artf of Subconscious Communication. Meraih Sukses dengan Kekuatan Pikiran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- [12] Hamalik, Oemar.2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard.1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerjemah Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- [14] Iskandar, Dadang dan Narsim. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya*. Bandung: Ihya Media.
- [15] Jihan dan Harris. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta. Multi Presindo.
- [16] Joyce, B; Weil, M; Calhoun, E. 2009. *Models of Teaching. Model-model Pengajaran*. Terj. Ahmad Fawaid dan Ateilla Mirza. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [17] Khoriyah, Siti. 2001. Pelatihan: Upaya Mempersiapkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi, Gema Stikubank, Semarang, Edisi: 33 No.4 Agustus 2001.
- [18] Kemmis, S. & Mc. Taggart, R. 1988. *The Action Research Planner*. Victoria: Deakin. University Press.
- [19] Koswara, Dedi. 2013. Nilai-nilai Pendidikan Karakter Bangsa dalam Carita Pantun Mundinglaya di Kusumah: Kajian Struktural, Semiotik dan Etnopedagogi. Dalam: *Metasastra, Jurnal Penelitian Sastra*. Vol.6 No. 2, Desember 2013
- [20] Kuswana, Engkus. 2011. *Etnografi Komunikasi. Pengantar dan Contoh Penelitiannya* Bandung: Widya Padjadjaran.
- [21] Madya, Suwarsih. 2006. *Teori dan Taktik Penelitian Tindakan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [22] Pratiwi, Henny 2009. *Experiential Learning*. (Online). Tersedia di: <https://henypratiwi.wordpress.com/2009/07/24/eksperiensial-learning/> Diakses 7 Maret 2020
- [23] Rulyanti Susi Wardhani, Dkk, “Analisis Faktor_Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Pada Sentra Industri Makanan Khas Bangka Di Kota Pangkal Pinang”, Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung.

- [24] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Suyadi dan Dalia. 2014. *Implementasi Dan Inovasi Kurikulum Paud 2013. Program Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- [26] Saragih Guntur. 2017. “Apakah yang Dimaksud Experiential Learning”. Dalam *Kompasiana*, 2 Maret 2017.
- [27] Widyasari, Suzy. 2003, *Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Memasuki Era Global*, Fokus Ekonomi, STIE Stikubank, Semarang, Volume 2 No.2 Agustus 2003.
- [60] Widianarko, Budi, 2007. *Excellence for All: Perguruan Tinggi dan Keragaman*. Makalah Seminar Membangun Keunggulan Pendidikan Dalam Keragaman, UNIKA Soegijapranata, Semarang, 18 Juli 2007.

Peraturan:

- [1] Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- [2] Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- [3] Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2017 Tentang *Pemilu dan Pilkada Serentak*.
- [4] Peraturan KPU Nomor 3 Tahun 2022 Tentang *Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilu Tahun 2024*.

Internet:

- [1] <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/dari-istana/presiden-tekan-lima-hal-terkait-pemilu-serentak-2024>,
- [2] <https://www.goriatu.com/berita/baca/pendidikan-berperan-penting-dalam-merubah-pola-pikir-dan-perilaku.html>.
- [3] <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/page/view.php?id=92388>,
- [4] <http://fisip.uns.ac.id/blog/ori/2012/03/03/a-realibilitas-dan-validitas-pengukuran/>
- [5] <https://penerbitbukudeepublish.com/kerangka-pemikiran/>
- [6] <http://illarezkiwanda.blogspot.com/2012/05/angket-percaya-diri.html>

- [7] <https://penerbitdeepublish.com/definisi-operasional/>
- [8] <https://penerbitdeepublish.com/instrumen-pengumpul-data/>
- [9] <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/journal-of-quran-and-hadith/index>

KESIAPAN **SOFT SKILL** SDM DALAM PEMILU DAN PILKADA INDONESIA



Buku ini menyajikan informasi terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM kesbangpol dan mitranya untuk melaksanakan tahapan Pemilu dan Pilkada.

Adapun manfaat yang nantinya dipetik dari buku ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan program pelatihan pengembangan diri dalam meningkatkan *soft skill* SDM para pelaksana pemilu dan pilkada, serta dapat menjadi panduan bagi pimpinan daerah dalam upaya pengembangannya atau meningkatkan karakteristik ASN atau SDM pemilu serta pilkada di daerah masing-masing untuk mengantisipasi pemilu dan pilkada.

Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)

Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581

Telp/Fax : (0274) 4533427

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

✉ cs@deepublish.co.id

📘 Penerbit Deepublish

📱 [@penerbitbuku_deepublish](https://www.instagram.com/penerbitbuku_deepublish)

🌐 www.penerbitdeepublish.com



Kategori : Pemerintahan

ISBN 978-623-02-7786-3



9 786230 277863