

Kode>Nama Rumpun Ilmu	: 394/Psikologi Kerja (Industri)
Bidang Fokus	: Sosial Humaniora
Jenis Penelitian	: Penelitian Pusat Studi

## LAPORAN AKHIR

### PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI



### PENGEMBANGAN DAN EVALUASI MODUL PELATIHAN KOMPETENSI PENGEMBANGAN DIRI DAN ORANG LAIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KALIMANTAN SELATAN

Dibiayai oleh :

**DIPA Universitas Lambung Mangkurat Tahun Anggaran 2022**  
**Nomor: SP DIPA-023.17.2.677518/2022 tanggal 17 November 2021**  
**Universitas Lambung Mangkurat**  
**Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi**  
**Sesuai SK Rektor Universitas Lambung Mangkurat Nomor : 458/UN8/PG/2021**  
**Tanggal 28 Maret 2022**

#### TIM PENGUSUL

**Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog NIDN. 0014118601**  
**Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog NIDN. 0008097404**

**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**  
**NOVEMBER, 2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI**

Judul Penelitian : Pengembangan dan Evaluasi Modul Pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 394/Psikologi Kerja (Industri)

Bidang Fokus : Sosial Humaniora

Jenis Penelitian : Penelitian Pusdi

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog (L)

b. NIDN : 0014118601

c. Jabatan Fungsional : Lektor

d. Pusat Studi : Pusat Pelayanan Asesmen Kompetensi

e. Nomor HP : 081335638549

f. Alamat surel (e-mail) : mshidayatullah@ulm.ac.id

Anggota Peneliti 1

a. Nama Lengkap : Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog

b. NIDN : 0008097404

c. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat

Mahasiswa yang Terlibat

a. Nama Lengkap / NIM : Noor I'annah / 1810914220066

b. Nama Lengkap / NIM : Ahmad Helmi Nugraha / 1810914310037

Lama Penelitian Keseluruhan : 9 bulan

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp 75.000.000,-

Biaya Penelitian

- diusulkan ke LPPM : Rp 75.000.000,-

- dana institusi lain : Rp -

Biaya Luaran Tambahan : -

Mengetahui,  
Ketua LPPM ULM

Banjarmasin, 15 November 2022  
Ketua Peneliti,

Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si  
NIP. 19680507 199303 1 020

Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog  
NIP.19861114 201404 1 001

Menyetujui,  
Ketua LPPM ULM

Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si  
NIP. 19680507 199303 1 020

---

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	iii
DAFTAR ISI.....	3
BAB 1.....	5
PENDAHULUAN.....	5
BAB 2.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Kompetensi.....	9
2.2 Evaluasi Kompetensi.....	10
2.3. Studi Pendahuluan dan hasil yang dicapai .....	10
2.4. Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain.....	12
2.5. Pengembangan Kompetensi PNS .....	14
BAB 3.....	15
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	15
3.1 Tujuan Penelitian.....	15
3.2 Manfaat Penelitian.....	15
BAB 4.....	16
METODE PENELITIAN.....	16
4.1. Pengembangan Modul Pelatihan .....	16
4.2. Evaluasi Pelatihan .....	18
BAB 5.....	19
HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	19
BAB 6.....	26
KESIMPULAN DAN SARAN.....	26
6.1. Kesimpulan.....	26
6.2. Saran.....	27
DAFTAR PUSTAKA .....	28
Lampiran 1. Susunan Organisasi tim Peneliti dan Pembagian Tugas .....	31

## RINGKASAN

Penelitian ini merupakan tindak lanjut dari temuan pada data hasil asesmen kompetensi manajerial melalui metode *assessment center* yang dilakukan oleh Pusat Pelayanan Asesmen Kompetensi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat terhadap pejabat pemerintah di instansi-instansi pemerintah di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah dalam rentang tahun 2020-2021. Temuan fakta bahwa pada kompetensi manajerial pada aspek Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO) menunjukkan tingkat terendah di antara aspek kompetensi yang lain. Temuan tersebut melatarbelakangi pemikiran untuk membuat pengembangan modul pelatihan yang dapat digunakan untuk memberikan intervensi terhadap ASN PNS guna mengatasi permasalahan kompetensi manajerial khususnya pada kompetensi Pengembangan diri dan Orang Lain. Diharapkan dengan adanya pengembangan modul pelatihan ini mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain bagi ASN PNS dan salah satu upaya dalam menyiapkan kader pemimpin bagi ASN PNS di masa yang akan datang khususnya bagi ASN PNS di Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan. Model pengembangan yang digunakan adalah *Four-D Model* yang terbagi menjadi empat tahap yaitu *define*, *design*, *develop*, dan *disseminate* (Thiagarajan, 1974). Pada penelitian ini hanya dilakukan sampai tahap *develop* karena keterbatasan waktu proses penelitian dan produk yang akan dikembangkan bersifat baru sehingga memerlukan penilaian kelayakan yang cukup panjang untuk melihat efektivitasnya pada subjek. Sedangkan, model yang digunakan dalam melakukan evaluasi pelatihan berdasarkan model Kirkpatrick (2007) yakni rantai evaluasi pelatihan. Adapun pada penelitian ini akan fokus pada evaluasi level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*).

## **BAB 1**

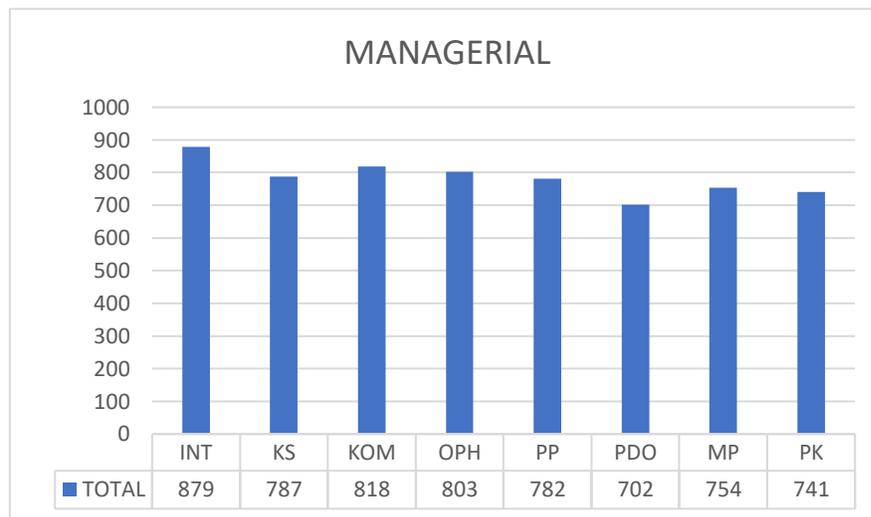
### **PENDAHULUAN**

Kinerja dalam sebuah organisasi seperti Instansi Pemerintah dapat diukur melalui kompetensi. Keberhasilan dalam Instansi Pemerintah dapat didorong melalui optimalisasi dalam kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai efektivitas dan akuntabilitas dalam pencapaian kinerja dapat dilihat melalui keselarasan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kompetensi jabatan. Standar kompetensi jabatan dapat menentukan capaian kinerja pada Instansi Pemerintah. Ketidakkakapan pada suatu standar kompetensi jabatan tentu akan melemahkan capaian kinerja jabatan dan organisasi. (Rosliana & Amarullah, 2017). Penguasaan kompetensi yang tepat merupakan prasyarat yang harus ada dalam pemenuhan aspirasi *stakeholders*, sehingga terwujud organisasi yang responsif dan akuntabel. (Ratminto, 2007).

Pemerintah Indonesia telah mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai perangkat, diantaranya PERMENPANRB NO 38 Tahun 2017 sebagai dasar dimensi alat ukur kompetensi managerial, yakni (1) Integritas (INT), (2) Kerjasama (KS), (3) Komunikasi (KOM), (4) Orientasi Pada Hasil (OPH), (5) Pelayanan Publik (PP), (6) Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO), (7) Mengelola Perubahan (MP) dan (8) Pengambilan Keputusan (PK). Kemudian, pemberlakuan PP nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang memiliki tujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan ASN berdasarkan pada sistem prestasi dan karir. Lebih lanjut, menurut Komara (2019) upaya peningkatan kapasitas pegawai ASN dilakukan melalui promosi untuk mengikuti beasiswa kedinasan, melaksanakan bimbingan teknis yang dapat menunjang kinerja profesi, serta mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) atau lokakarya yang sekiranya memberikan dampak pada sikap profesionalisme pegawai sehingga dapat mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat.

Pratama, dkk (2015) menulis artikel untuk menyikapi persoalan kompetensi pegawai negeri sipil khususnya dalam konteks Indonesia dan pembangunan ekonomi di Indonesia. Mereka berargumen bahwa jika memang sebagian besar pegawai negeri adalah tidak kompeten saat mereka sudah berada di angkatan kerja, apa cara yang lebih baik untuk menangani orang yang tidak kompeten ini? sumber daya manusia?. Pelatihan tampaknya terlalu mudah untuk disarankan tanpa penelitian yang tepat tentang apa yang benar-benar berkontribusi pada fenomena tersebut. Selain itu, jika birokrasi ingin direformasi, sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan? Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut belum jelas jawabannya. Oleh karena itu, perlunya perhatian yang lebih serius terhadap literatur ilmiah untuk mengatasi berbagai masalah ini untuk membimbing kita dalam melakukan riset.

Penelitian ini merupakan tindak lanjut dari temuan pada data hasil asesmen kompetensi manajerial melalui metode *assessment center* yang dilakukan oleh Pusat Pelayanan Asesmen Kompetensi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat terhadap pejabat pemerintah di instansi-instansi pemerintah di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah (Tabel 1.1). *Assesment Center* merupakan prosedur yang digunakan manajemen sumber daya manusia untuk mengevaluasi kemampuan yang relevan dengan efektivitas sebuah organisasi (Thornton, 2009). *Assesment Center* sering digunakan untuk pemetaan dan penilaian kompetensi yang dalam prosesnya cukup sistematis untuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul (Kartini, dkk, 2017). Jumlah responden berjumlah 244 orang dihimpun dari data rekapitulasi hasil asesmen kompetensi pengisian jabatan dan pemetaan kompetensi pejabat yang dilaksanakan pada tahun 2020-2021 di Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.



Tabel. 1.1 Data Kompetensi Manajerial Pejabat

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi hasil asesmen selama rentang tahun 2020-2021 temuan fakta pada kompetensi manajerial pada aspek Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO) yang menunjukkan tingkat terendah di antara aspek kompetensi yang lain. Dari gambaran diatas dapat diasumsikan bahwa kompetensi ASN PNS di wilayah Kalimantan Selatan diharapkan lebih dikembangkan melalui pengelolaan kompetensi manajerial pada aspek Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO). Hal ini memunculkan ketertarikan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi aspek kompetensi Pengembangan Diri dan Orang lain seperti kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan menginspirasi orang lain, kemampuan memberikan bantuan, umpan balik, serta kemampuan dalam memberikan bimbingan untuk membantu orang lain yang kemudian dapat dikembangkan menjadi sebuah modul standar kompetensi manajerial sebagai acuan dalam konteks peningkatan profesionalisme ASN di Kalimantan Selatan.

Temuan tersebut melatarbelakangi pemikiran untuk membuat pengembangan modul pelatihan yang dapat digunakan untuk memberikan intervensi terhadap ASN PNS guna mengatasi permasalahan kompetensi manajerial khususnya pada kompetensi Pengembangan diri dan Orang Lain. Diharapkan dengan adanya pengembangan modul pelatihan ini mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi

Pengembangan Diri dan Orang Lain bagi ASN PNS dan salah satu upaya dalam menyiapkan kader pemimpin bagi ASN PNS di masa yang akan datang khususnya bagi ASN PNS di Kalimantan Selatan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari efektivitas kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Faktor ini merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau memiliki kinerja prima di tempat kerja maupun pada situasi tertentu (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Kompetensi merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Patty, 2020). Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi (Idrus, 2020).

Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dari PERMENPAN RB NO 38 Tahun 2017, mengatur 8 Dimensi Kompetensi Manajerial, yaitu:

1. Integritas
2. Kerjasama
3. Komunikasi
4. Orientasi pada Hasil
5. Pelayanan Publik
6. Pengembangan Diri dan Orang Lain
7. Mengelola Perubahan
8. Pengambilan Keputusan

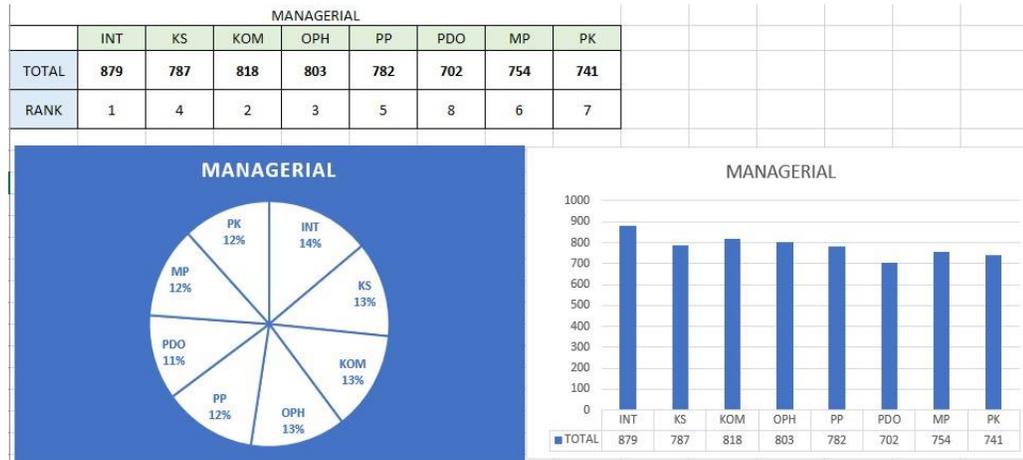
## **2.2 Evaluasi Kompetensi**

Evaluasi terhadap kompetensi digunakan untuk membandingkan kemampuan dengan persyaratan posisi (Rosliana & Amarullah, 2017). Keselarasan atau kesesuaian antara persyaratan kompetensi jabatan dengan kompetensi pemangkunya akan melahirkan kinerja organisasi pada titik yang optimal. Keselarasan tersebut juga menguntungkan organisasi karena akan mengurangi resiko kegagalan organisasi untuk mencapai target yang ditetapkan, mampu mengembangkan fungsi organisasi melampaui pencapaian sebelumnya, serta mampu menggerakkan dan mengelola sumberdaya yang tersedia untuk meraih tujuan organisasi secara tepat (Patty, 2020).

*Gap* atau diskrepansi kompetensi muncul ketika ada selisih antara kinerja orang yang menduduki suatu jabatan dengan kinerja yang dituntut oleh organisasi. Suatu jabatan yang diduduki menuntut adanya kemampuan/kompetensi kerja standar (Hamid, 2019). Ketika kesenjangan atau *gap* kompetensi dapat diidentifikasi dan, jika perlu, sebuah organisasi dapat memutuskan untuk mencari solusi pengembangannya melalui strategi yang tepat seperti pelatihan, pengayaan kerja, *job content innovation*, redesain pekerjaan, peningkatan budaya kerja organisasi, dan lain-lain (Goldstein, 1991).

## **2.3. Studi Pendahuluan dan hasil yang dicapai**

Studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti adalah dengan melakukan analisis terhadap hasil-hasil asesmen yang dilakukan oleh Pusat Pelayanan Asesmen Kompetensi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat terhadap kompetensi manajerial dari pejabat pemerintah dalam rentang tahun 2020-2021. Total pejabat pemerintah yang dianalisis 244 orang dari 6 instansi pemerintah di Kalimantan Selatan dan 3 instansi pemerintah di Kalimantan Tengah. Adapun temuan analisis adalah suatu diagnosis terhadap kompetensi yang paling sering dibawah standar kompetensi, mendapatkan hasil analisis sebagai berikut:



Gambar 3.1. Grafik Analisis 8 Dimensi Skala Kompetensi Manajerial.

Dari hasil analisis didapatkan bahwa kompetensi terendah pada pejabat adalah Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO). Kompetensi ini menunjukkan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dan pengembangan karir jangka panjang, mendorong kemauan belajar sepanjang hidup, memberikan saran/bantuan, umpan balik, bimbingan untuk membantu orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi PNS adalah dengan mengikuti pelatihan. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mumpuni untuk mencapai visi organisasi. Agar peserta dapat melakukan transfer knowledge dengan baik dari pelatihan tersebut maka kualitas layanan pelaksanaan pelatihan juga harus baik, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai (Idrus, 2021). Penelitian ini akan berfokus untuk mengembangkan modul yang dapat meningkat dimensi yang berada paling di bawah standar berdasarkan alat tes yang sudah di uji coba sebelumnya, dengan kata lain penelitian akan berfokus untuk mengembangkan modul dimensi PDO (Pengembangan Diri dan Orang Lain).

## 2.4. Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain

Pengembangan diri adalah suatu usaha individu dalam memenuhi kebutuhannya terhadap aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan puncak atau tertinggi diantara kebutuhan kebutuhan manusia. Pengembangan diri dapat dikategorikan pada usaha pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi. Prestasi yang dimaksud disini ialah dalam pengertian luas, tidak sekedar dalam ruang lingkup akademis misalnya prestasi dalam berkarir, prestasi dalam lingkungan masyarakat dan politik, serta lain sebagainya. Pengembangan diri dan orang lain merupakan indikator yang saling berkaitan antara pengembang diri dan orang lain karena di samping seorang ASN harus dapat meningkatkan kepribadian diri yang berkualitas bagi instansi dan begitu juga dengan orang lain untuk sama-sama belajar evaluasi dalam instansi (Muda, 2019).

Indikator Perilaku untuk dimensi Pengembangan Diri dan Orang Lain berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dari PERMENPANRB NO 38 Tahun 2017, dibagi menjadi 5 level dengan masing-masing 3 indikator perilaku:

Level	Deskripsi	Indikator Perilaku
1.	Pengembangan diri	1.1. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri dan menyeleksi sumber serta metodologi pembelajaran yang diperlukan 1.2. Menunjukkan usaha mandiri untuk mempelajari keterampilan atau kemampuan baru dari berbagai media pembelajaran 1.3. Berupaya meningkatkan diri dengan belajar dari orang-orang lain yang berwawasan luas di dalam organisasi.
2.	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu	2.1. Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. 2.2. Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program atau sistem baru

	pekerjaan	2.3. Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan
3.	Memberikan umpan balik, membimbing	3.1. Memberikan tugas-tugas yang menantang pada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya. 3.2. Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi dengan bawahan untuk memberikan bimbingan dan umpan balik yang berguna bagi bawahan. 3.3. Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh pada bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang.
4.	Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran	4.1. Menyusun program pengembangan jangka panjang bersama-sama dengan bawahan, termasuk didalamnya penetapan tujuan, bimbingan, penugasan dan pengalaman lainnya, serta mengalokasikan waktu untuk mengikuti pelatihan/pendidikan/ pengembangan kompetensi dan karir; 4.2. Melaksanakan manajemen pembelajaran termasuk evaluasi dan umpan balik pada tataran organisasi; 4.3. Mengembangkan orang-orang disekitarnya secara konsisten, melakukan kaderisasi untuk posisiposisi di unit kerjanya.
5.	Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil	5.1. Menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi; 5.2. Merekomendasikan/memberikan penghargaan bagi upaya pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi; 5.3. Memberikan inspirasi kepada individu atau

	kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.
--	--

## 2.5. Pengembangan Kompetensi PNS

Kompetensi sebagai potensi dan modal dasar SDM yang harus dibenahi dan ditingkatkan adalah pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja yang dimiliki oleh SDM mewujudkan tujuan organisasi. Strategi pengambilan keputusan pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan tema yang sangat penting dan perlu bagi organisasi pemerintah daerah untuk diteliti secara komprehensif. Salah satu strategi dalam pengembangan kompetensi PNS adalah pendidikan dan pelatihan dan pengalokasian anggarannya (Baharudin, 2020).

Pengembangan kompetensi merupakan suatu hal mutlak yang harus dilakukan oleh seorang PNS untuk menjawab tantangan profesionalisme saat ini. Kompetensi tersebut merupakan upaya untuk memenuhi standar jabatan dan rencana pengembangan karir. Amanat UU ASN Tahun 2014 khususnya pasal 21 tentang hak ASN dalam memperoleh pengembangan kompetensi. Perencanaan pengembangan kompetensi dimaksud sesuai kebutuhan organisasi dan individu sehingga dapat memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi jangka panjang dan meningkatkan kinerja organisasi melalui perencanaan yang rasional, holistik, terarah, efektif dan efisien (Irma, 2021).

Pengembangan kompetensi yang merata akan dapat mengurangi kesenjangan kompetensi antar pegawai yang terlalu jauh, sehingga, distribusi nilai-nilai dan moral yang baik seperti bertindak jujur dalam bekerja akan dapat terjaga dengan baik. Selain melalui pendidikan formal, pengembangan kapasitas juga dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai (Zainuddin, 2020).

## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Mengembangkan modul pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan.
2. Mengevaluasi kelayakan yaitu kevalidan dan kepraktisan serta efektivitas dari modul pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain yang dikembangkan untuk Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Mempermudah Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan dalam memahami konsep-konsep pengembangan diri dan orang lain.
2. Mempermudah para pihak terkait untuk memiliki panduan berupa modul pelatihan yang valid, praktis dan efektif bagi Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kompetensi pengembangan diri dan orang lain.
3. Dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk mengembangkan karya tulis lainnya, khususnya yang terkait kompetensi pengembangan diri dan orang lain.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dan pengembangan (*research and development*). Sugiyono (2019) mengartikan metode penelitian dan pengembangan sebagai cara ilmiah untuk meneliti, merancang, memproduksi dan menguji validitas produk yang telah dihasilkan. Adapun model pengembangan yang digunakan adalah *Four-D Model* yang terbagi menjadi empat tahap yaitu *define*, *design*, *develop*, dan *disseminate* (Thiagarajan, 1974). Pada penelitian ini hanya dilakukan sampai tahap *develop* karena keterbatasan waktu proses penelitian dan produk yang akan dikembangkan bersifat baru sehingga memerlukan penilaian kelayakan yang cukup panjang untuk melihat efektivitasnya pada subjek. Oleh karena itu produk hanya akan dicetak untuk kepentingan uji coba pada populasi yang terbatas. Produk yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah modul pelatihan bagi para aparatur sipil negara (ASN) terkait dengan peningkatan kemampuan manajerial yang dimiliki.

#### **4.1. Pengembangan Modul Pelatihan**

Berikut ini adalah tahapan penelitian yang akan dilakukan untuk mengembangkan modul pelatihan manajerial ASN.

##### **1. Tahap *Define***

Tahap *define* dimulai dengan melakukan *front-end analysis* melalui studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang terjadi pada ASN terkait dengan kompetensi manajerial. Pengambilan data dilakukan secara kuantitatif yaitu peneliti menggunakan data asesmen pejabat ASN dua tahun terakhir dari kegiatan Pusat Pelayanan Asesmen dan Kompetensi (PPAK) ULM. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif.

Kemudian untuk bagian *learner analysis*, *task analysis*, dan *concept analysis* dilakukan dengan proses wawancara, observasi dan studi literatur untuk

mengetahui karakteristik subjek, tugas atau kemampuan yang diperlukan, dan konsep belajar yang tepat untuk diberikan. Pada tahap ini pula akan dilakukan konstruksi instrumen *self-assesmen* kompetensi manajerial berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dari PERMENPANRB NO 38 Tahun 2017 dan direncanakan juga sebagai salah satu instrumen evaluasi pelatihan.

Tahap ini diakhiri dengan sintesa dari peneliti berupa penentuan tujuan spesifik (*behavioral objectives*) dari pengembangan produk yang ingin dilakukan dan menyesuaikan dengan hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya.

## 2. Tahap *Design*

Tahap *design* adalah proses penyusunan modul pelatihan. Penyusunan modul diawali dengan penurunan *behavioral objectives* menjadi garis besar (*outline*) modul. Pada tahap ini juga memperhatikan media atau bentuk presentasi modul yang akan digunakan dan penentuan format modul. Proses penyusunan modul dilakukan oleh tim peneliti. Tahap ini akan diakhiri dengan adanya desain awal modul pelatihan.

## 3. Tahap *Develop*

Tahap ini terdiri dari tahap validasi modul oleh ahli bahasa (memeriksa kesesuaian dan kejelasan bahasa yang digunakan dalam modul) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai dosen pada jurusan Bahasa Indonesia dan berpengalaman sebagai editor publikasi-publikasi artikel ilmiah, ahli kelayakan (memeriksa sejauhmana materi yang dikembangkan dapat digunakan untuk pelatihan bagi target peserta) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai Psikolog Pendidikan dan tenaga pengajar di suatu perguruan tinggi serta berpengalaman dalam pengembangan modul pelatihan, ahli konten (memeriksa sejauhmana tujuan dan isi bahan ajar pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai Psikolog Industri dan Organisasi dan konsultan pengembangan sumber daya manusia, ahli media dan format (memeriksa kualitas teknis bahan dan peralatan yang akan digunakan serta instruksi dan prosedur dalam pelatihan) dilakukan oleh seorang berprofesi sebagai dosen di fakultas keguruan

dan pendidikan dan berpengalaman dalam merancang bahan ajar. Selanjutnya, setelah dilakukan review oleh para ahli tersebut maka melangkah pada tahap revisi dan tahap uji coba lapangan kepada subjek berupa sejumlah kecil dari populasi yakni ASN PNS yang ditargetkan berjumlah 30 orang berasal dari utusan-utusan instansi pemerintah yang akan diundang dalam kegiatan pelatihan. Berdasarkan pada respon-respon berupa reaksi, komentar-komentar dari peserta, modul pelatihan akan dimodifikasi.

#### **4.2. Evaluasi Pelatihan**

Efektifitas dari sebuah program pelatihan dapat diketahui melalui penilaian atau evaluasi terhadap para peserta mengenai seberapa jauh para peserta tersebut mampu mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilan baru yang ia dapatkan untuk mengerjakan suatu tugas yang mungkin baru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Cartwright, 2003). Alasan untuk melakukan evaluasi adalah untuk menentukan efektivitas dari program mini pelatihan yang dilakukan pada tahap *develop* secara spesifik setelah uji coba modul kepada subjek dilaksanakan. Model yang digunakan dalam melakukan evaluasi pelatihan berdasarkan model Kirkpatrick (2007) yakni rantai evaluasi pelatihan Kirkpatrick terdiri 4 level meliputi level *reaction* berkaitan dengan pengukuran terhadap bagaimana peserta mereaksi penyelenggaraan program pelatihan yang diikutinya. Level *learning* sejauhman peserta berubah *attitudenya*, meningkat pengetahuan maupun keterampilannya sebagai keikutsertaannya dalam program pelatihan. Level *behavior* sejauhmana perubahan terjadi secara jelas pada perilaku dari peserta dalam bekerja. Level keempat *business result* adalah tentang hasil yang hubungannya secara luas terhadap keuntungan yang didapatkan oleh organisasi. Adapun pada penelitian ini akan fokus pada evaluasi level 1 dan 2 yang pengukurannya tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk diberikan kepada peserta.

## **BAB 5**

### **HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI**

#### **5.1. Pengembangan dan Evaluasi Modul Pelatihan**

Studi ini dilakukan di Kota Banjarmasin serta di dukung oleh Pusat Pelayanan Asesmen Kompetensi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat (PPAK LPPM ULM). Pengembangan modul pelatihan pada Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil (ASN PNS) ini bertujuan agar dapat menjadi rujukan dan pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia khususnya pada ASN PNS sehingga mampu memberikan kebermanfaatan dan kesejahteraan pada masyarakat. Riset pengembangan modul pelatihan yang berfokus pada kompetensi pengembangan diri dan orang lain didasari rekapitulasi hasil asesmen yang dilakukan oleh PPAK LPPM ULM selama rentang tahun 2020-2021 yang menemukan fakta bahwa kompetensi manajerial pada aspek Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO) yang menunjukkan tingkat terendah di antara aspek kompetensi yang lainnya. Berdasarkan hal tersebut, kami mengembangkan modul tersebut berdasarkan dimensi Pengembangan Diri dan Orang Lain berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dari PERMENPANRB NO 38 Tahun 2017, terdiri atas lima level modul: (1) Pengembangan Diri; (2) Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan; (3) Memberikan umpan balik dan membimbing; (4) Menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran; dan level terakhir (5) Menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil. Jadi, modul pelatihan yang dibuat menyajikan lima level tersebut. Namun demikian, peneliti mempertimbangkan sumber daya yang ada seperti waktu, biaya dan tenaga kerja penelitian maka pengujian lapangan dengan sejumlah 21 subjek dilakukan hanya pada level modul 1 dan 2.

Pengembangan modul yang dibahas dalam penelitian ini, melalui serangkaian 3 dari 4 tahapan yang dikembangkan Thiagarajan (1974): (1) tahap *define*, yakni studi pendahuluan untuk menentukan masalah yang terjadi pada ASN terkait dengan kompetensi manajerial (2) tahap *design*, yakni proses penyusunan modul pelatihan, dan (3) tahap *develop*, yaitu terdiri dari tahap validasi modul oleh ahli bahasa (memeriksa kesesuaian dan kejelasan bahasa yang digunakan dalam modul) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai dosen pada jurusan Bahasa Indonesia dan berpengalaman sebagai editor publikasi-publikasi artikel ilmiah, ahli kelayakan (memeriksa sejauhmana materi yang dikembangkan dapat digunakan untuk pelatihan bagi target peserta) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai Psikolog Pendidikan dan tenaga pengajar di suatu perguruan tinggi serta berpengalaman dalam pengembangan modul pelatihan, ahli konten (memeriksa sejauhmana tujuan dan isi bahan ajar pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan) dilakukan oleh seorang yang berprofesi sebagai Psikolog Industri dan Organisasi dan konsultan pengembangan sumber daya manusia, ahli media dan format (memeriksa kualitas teknis bahan dan peralatan yang akan digunakan serta instruksi dan prosedur dalam pelatihan) dilakukan oleh seorang berprofesi sebagai dosen di fakultas keguruan dan pendidikan dan berpengalaman dalam merancang bahan ajar. Selanjutnya, setelah dilakukan review oleh para ahli tersebut maka melangkah pada tahap revisi dan tahap uji coba lapangan. Pada penelitian ini hanya dilakukan sampai tahap *develop* karena keterbatasan waktu proses penelitian dan produk yang akan dikembangkan bersifat baru sehingga memerlukan penilaian kelayakan yang cukup panjang untuk melihat efektivitasnya pada subjek. Oleh karena itu produk hanya akan dicetak untuk kepentingan uji coba pada populasi yang terbatas. Produk yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah modul pelatihan bagi para aparatur sipil negara pegawai negeri sipil terkait dengan peningkatan kompetensi manajerial Pengembangan Diri dan Orang Lain.

## Konten Modul

Setiap komponen modul pengajaran didefinisikan secara operasional, seperti yang disajikan dalam Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara dari PERMENPANRB No 38 Tahun 2017 yang terdiri dari lima level. Setiap interaksi peserta dengan instruktur di pandu oleh tujuan menyeluruh yang di capai melalui pengembangan diri, meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan, memberikan umpan balik dan membimbing, menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran dan menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil. Hal ini akan membuat peserta mampu mengembangkan dan mengetahui kompetensi yang ada pada dalam diri peserta dan juga dapat membantu orang lain dalam mengembangkan kompetensinya. Tujuan modul pelatihan kompetensi pengembangan diri dan orang lain dari level satu sampai lima, yaitu agar peserta mampu mengidentifikasi minat dan bakat yang ada dalam dirinya serta maupun orang lain dan dapat meningkatkan kualitas kerja secara individual maupun kelompok. Dalam setiap level, ada keterampilan yang diajarkan atau dilatih dan tugas yang harus dikerjakan untuk membantu pegawai mencapai kompetensi tersebut. Keterampilan disini didefinisikan sebagai kompetensi yang didapat untuk mencapai penguasaan pada aspek pengembangan diri dan orang lain. Tugas didefinisikan sebagai serangkaian perilaku nonverbal untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif (misalnya, tugas membimbing dan membantu orang lain). Susunan isi modul tidak untuk membuat kaku proses pelatihan namun bertujuan untuk memberikan pedoman agar peserta dapat memperoleh dan mengembangkan keterampilan diri sendiri maupun orang lain.

Dalam level 1, yakni pengembangan diri yang memiliki indikator perilaku untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri dan menyeleksi sumber serta metodologi pembelajaran yang diperlukan, menunjukkan usaha mandiri untuk mempelajari keterampilan atau kemampuan baru dari berbagai media pembelajaran,

dan berupaya meningkatkan diri dengan belajar dari orang-orang lain yang berwawasan luas di dalam organisasi. Peserta dapat menguasai level pertama dengan mempelajari dan menerapkan sub-sub materi yang ada di level pertama seperti potensi diri, motivasi, *growth mindset*, kemandirian belajar, efikasi diri, hubungan interpersonal, menerima *feedback* dan belajar dari rekan kerja yang positif. Lalu, setelah menguasai level pertama langkah berikutnya ke level dua. Dalam level 2, yakni lebih melibatkan orang lain karena tentang meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan. Sub materi level kedua yang harus dikuasai, yakni teknik penyiapan dan pematangan pengikut, teknik persuasi dan pemberian perintah, teknik *human relation*, teknik menjadi teladan, teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok dan teknik penyediaan fasilitas. Ketika sudah melakukan pelatihan level pertama dan kedua, maka peserta dapat melanjutkan pada pelatihan level ketiga. Dalam level 3, yakni memberikan umpan balik dan membimbing dengan sub materi yang lebih kearah menantang pegawai dalam hal kinerja, membantu mereka tumbuh dan tidak mudah merasa bosan, memberikan umpan balik pada pegawai, dan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras. Ketika sudah melakukan pelatihan level pertama, kedua dan ketiga dilanjutkan ke level keempat yang mana level ini umumnya harus dimiliki pejabat tinggi organisasi atau jika di dalam struktur organisasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia disebut sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Kompetensi pengembangan diri dan orang lain pada level ini berkaitan dengan kemampuan menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran. Kemudian, level kelima atau terakhir sama seperti level keempat yang mana umumnya harus dimiliki pejabat tinggi organisasi atau jika di dalam struktur organisasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia disebut sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama. Hal ini disebabkan karena pada level 5 ini dituntut mampu menciptakan situasi yang mendorong individu, kelompok, unit kerja untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan di tingkat instansi, merekomendasikan/memberikan penghargaan bagi upaya

pengembangan yang berhasil, memastikan dukungan bagi orang lain dalam mengembangkan kemampuan dalam unit kerja di tingkat instansi serta memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan di tingkat instansi.

#### Evaluasi Pelatihan

Model yang digunakan dalam melakukan evaluasi pelatihan ini berdasarkan model rantai evaluasi pelatihan Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007). Model Kirkpatrick menjadi panduan dan memberikan bukti ilmiah dalam melakukan evaluasi terhadap modul Pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain. Rantai evaluasi pelatihan Kirkpatrick terdiri dari 4 level evaluasi meliputi level 1 (*reaction*) berkaitan dengan pengukuran terhadap bagaimana peserta mereaksi penyelenggaraan program pelatihan yang diikutinya. Level 2 (*learning*) sejauhmana peserta berubah *attitudenya*, meningkat pengetahuan maupun keterampilannya sebagai keikutsertaannya dalam program pelatihan. Level 3 (*behavior*) sejauhmana perubahan terjadi secara jelas pada perilaku dari peserta dalam bekerja. Level keempat (*business results*) adalah tentang hasil yang hubungannya secara luas terhadap keuntungan yang didapatkan organisasi. Adapun pada penelitian ini fokus pada evaluasi level 1 dan 2.

#### Level 1: Evaluasi *reaction*

Peneliti mengidentifikasi reaksi peserta terhadap pelatihan ke dalam lima kategori (Azwar, 2021). Kategori “baik” dan “baik sekali” merepresentasikan kepuasan peserta terhadap modul, proses pelaksanaan pelatihan, serta efektifitasnya. Peserta memberikan tanggapan bahwa mereka puas (“baik” dan “baik sekali”) berdasarkan lima kategorisasi kepuasan pelatihan Pengembangan Diri dan Orang Lain (PDO) dengan rentang antara 57,1%-90,5%. Rentang terendah berasal dari “lain-lain” yang meliputi makanan, *sound system*, dan layanan tempat pelatihan), namun peserta masih tergolong puas dengan memberikan penilaian baik (38,1%). Adapun rentang tertinggi berasal dari “materi/bahan” pelatihan PDO, bahkan secara kumulatif mencapai 100%. Para peserta menambahkan catatan terkait “materi/bahan” agar dibagikan kepada peserta setelah pelatihan. Sebagai tambahan informasi, peneliti juga membuat pertanyaan terkait

evaluasi reaksi terhadap setiap instruktur modul. Peserta menilai instruktur modul 1 (hari pertama) memuaskan (baik= 38,1%; sangat baik= 61,9%). Begitu pula dengan instruktur modul 2 (hari kedua), bahkan kepuasan peserta meningkat (baik= 14,3%; sangat baik= 85,7%).

(lihat Tabel 1).

**Tabel 1**

<b>Formulir Evaluasi <i>Reaction</i> (n=21)</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik Sekali</b>
Pelaksanaan pelatihan	9,5%	85,7%
Materi/bahan	9,5%	90,5%
Instruktur modul 1 (hari pertama)	38,1%	61,9%
Instruktur modul 2 (hari kedua)	14,3%	85,7%
Lain-lain (makanan, <i>sound system</i> , layanan tempat pelatihan)	38,1%	57,1%
Umum	61,9%	33,3%

## Level 2: Evaluasi *learning*

### Tingkat 2A

Evaluasi *learning* tingkat 2A mengecek perbedaan efikasi diri peserta dengan pemberian skala efikasi diri sebelum dan sesudah pelatihan PDO. Hasil *paired sample t-test* menunjukkan hasil bahwa terjadi peningkatan efikasi diri peserta pelatihan PDO secara signifikan antara sebelum ( $M = 31,45$ ,  $SD = 5,48$ ) dan sesudah pelatihan ( $M = 35,15$ ,  $SD = 4,29$ ),  $p < 0,05$  (lihat Tabel 2).

**Tabel 2**

<b>Efikasi Diri (n=20)</b>	<b><i>M</i></b>	<b><i>SD</i></b>	<b><i>df</i></b>	<b><i>Sig. 2-tailed</i></b>
<i>Pretest</i>	31,45	5,48	19	0,009*
<i>Posttest</i>	35,15	4,29	19	

\* $p < 0,05$

## Tingkat 2B

Evaluasi *learning* pada tingkat 2B dilakukan pada masing-masing modul. Hasil evaluasi pembelajaran modul 1 peserta dinilai berdasarkan narasi jawaban peserta terhadap suatu kasus yang disajikan. Semakin jelas analisis jawaban yang dituliskan peserta serta keterwakilan penyelesaian kasus berdasarkan kompetensi yang disajikan di pelatihan, maka semakin tinggi skor yang didapatkan peserta. Rata-rata evaluasi pembelajaran peserta modul 1 pada skala 100 yaitu 72,08 (n=21). Hal yang sama juga dilakukan untuk evaluasi pembelajaran modul 2, pada skala 100 menunjukkan nilai rata-rata 70,71 (n=21). Hasil tersebut masuk kategori baik, sehingga dapat dipahami bahwa peserta mendapatkan hasil pelatihan dengan baik.

## **5.2.Luaran yang dicapai**

Adapun luaran yang dicapai saat ini adalah

1. Modul Pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain bagi PNS di Kalimantan Selatan yang telah valid dan terbukti efektif.
2. Draft artikel publikasi internasional
3. Buku Referensi ber-ISBN
4. Video kegiatan di kanal youtube
5. Poster kegiatan

## **BAB 6.**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Penelitian ini memberikan gambaran yang ilmiah tentang pengembangan modul pelatihan kompetensi pengembangan diri dan orang lain pada pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas modul tergolong sangat baik dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengembangan diri dan orang lain pada aparatur sipil negara pegawai negeri sipil. Peserta merasa bahwa pelaksanaan pelatihan baik yang berkaitan dengan tema pelatihan, ketepatan waktu, suasana, sikap penyelenggara, serta alat bantu yang tersedia baik dan menunjang efektifitas pelatihan. Lebih lanjut, peserta meningkat dalam hal sikapnya untuk melaksanakan kompetensi pengembangan diri dan orang lain yang ditunjukkan dari hasil pengukuran efikasi diri pada sebelum dan sesudah pelatihan. Selain itu, peserta juga meningkat pengetahuan maupun keterampilannya sebagai keikutsertaannya dalam program pelatihan yang ditunjukkan pada kemampuan peserta dalam menjawab persoalan kasus yang disajikan oleh peneliti dan berdasarkan laporan pengamatan dan dari pengamat yang ikut serta sepanjang pelatihan berlangsung.
2. Akan dilakukan tindak lanjut penelitian, yaitu merapikan dan menyusun laporan akhir, serta publikasi hasil penelitian dalam bentuk artikel penelitian, buku referensi dan poster.

## **6.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Sesuai dengan hasil penelitian, bahwa modul pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain yang dikembangkan berdasarkan validasi ahli tergolong layak untuk digunakan dan berdasarkan evaluasi terbukti efektif, oleh karena itu, modul pelatihan ini dapat diimplementasikan dalam proses pembinaan dan peningkatan kapasitas dari kalangan Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan.
2. Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut terhadap efektivitas modul ini hingga pada pengukuran perilaku di tempat kerja dan bagaimana dampaknya bagi kinerja organisasi secara lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara, (2020). Buku Statisti Pegawai Negeri Sipil. Juni 2020.
- Baharudin. 2020. Strategi Pengambilan Keputusan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*. 1(1): 9-19.
- Cartwright, R. (2003). *Implementing a training and development strategy*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Goldstein, I. L. (1991). *Training in work organizations*. California: Consulting Psychologists Press.
- Hamid, A. (2019). Menuju Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bermutu dengan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). *WIDYABORNEO*, 1(02), 117-128
- Idrus, S. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 1-26.
- Irma, S. (2021). Kualitas Layanan Dalam Pelaksanaan Pelatihan PNS. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 4(1), 9-16.
- Kartini, S. Dede dkk, (2017). Inovasi Pemerintah Daerah Melalui Pembangunan Assessment Center Di Kota Bandung. *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies*. 1(1). 99-110.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing the four levels : A practical guide for effective evaluation of training programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Muda, R. (2019). Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh (Studi Deskripsi Keterkaitan Kompetensi Manajerial Dan Kinerja Organisasi). *Jurnal Transformasi Administrasi*, 9(1), 21-35.
- Patty, R. S. (2020). Kesesuaian Kompetensi Pegawai Dengan Kompetensi Jabatan Pada BPSDMD Provinsi Papua Barat. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, 7(4).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 1-52.
- Pratama, A. P., Ghazali, A., Putranto, N. A. R., Iswari, K. R., Wisesa, A., & Febriansyah, H. (2015). Civil Servants' Competence in Indonesia: Suggestions for Future Research in the Context of Business. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 371-377.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.322>.

- Ratminto. (2007). Evaluasi Kebijakan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 1(1), 61-79.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior. (18th Editions)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Roslina, L., & Amarullah, R. (2017). Tingkat Kesesuaian Kompetensi Inti dan Manajerial Pejabat Pengawas (Eselon IV) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(3), 185-202.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Model for superior*. New York: John Wily & Son, Inc.
- Thiagarajan, S., dkk (1974). *Instructional development for training teachers of exceptional children: A sourcebook*. National Center for Improvement Educational System.
- Thornton, G. C., & Krause, D. E. (2009). Selection versus development assessment centers: an international survey of design, execution, and evaluation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 478–498.
- Zainuddin, S. (2020). Pengembangan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Anti Korupsi (Studi Kasus PNS Pemerintah Kota Pontianak). *Jurnal Widya Swara Indonesia*, 1(4), 187-198.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### Lampiran 1. Susunan Organisasi tim Peneliti dan Pembagian Tugas

No	Nama/NIDN	Instansi	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog/ 0014118601	ULM	Psikologi	12 jam	Ketua Peneliti, laporan penelitian, koordinasi dengan pihak luar, laporan penelitian, mengembangkan materi modul
2	Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog/ 0008097404	ULM	Psikologi	12 jam	Observasi, mendata dan meminta kesediaan calon responden, laporan penelitian, mengembangkan materi modul
3	Noor I' anah	ULM	Psikologi	6 jam	Anggota peneliti dari unsur mahasiswa, observasi, administrasi, pengumpulan data lapangan, mencari informasi dan referensi
4	Ahmad Helmi Nugraha	ULM	Psikologi	6 jam	Anggota peneliti dari unsur mahasiswa, observasi, administrasi, pengumpulan data lapangan, mencari informasi dan referensi

## Lampiran 2. Biodata Ketua dan Anggota Pengusul

### I. KETUA TIM PENGUSUL

#### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP	198611142014041001
5	NIDN	0014118601
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Banjarmasin dan 14 November 1986
7	E-mail	mshidayatullah@ulm.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	081952771696
9	Alamat Kantor	Jl. A. Yani KM 36 Banjarbaru Kalimantan Selatan
10	Nomor Telepon/Faks	(0511) 4774405
11	Lulusan yang Telah Dhasilkan	S1
12	Mata Kuliah yang Diampu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psikologi Industri dan Organisasi</li> <li>2. Perilaku Organisasi</li> <li>3. Kode Etik Psikologi</li> <li>4. Alat Ukur Psikologi</li> </ol>

#### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Malang	Universitas Gadjah Mada	-
Bidang Ilmu	Psikologi	Profesi Psikologi Industri	-
Tahun Masuk-Lulus	2004 – 2008	2009 – 2012	-
Judul Skripsi/Tesis/ Disertasi	Kepatuhan pada <i>Personal Power</i> dalam Organisasi	Pengaruh Partisipasi Perencanaan Strategis Berbasis <i>Balanced Scorecard</i> terhadap Peningkatan Komitmen Tujuan	-
Nama Pembimbing/ Promotor	Dr. Tulus Winarsunu, M.Si	Dr. Neila Ramdhani, M.Ed	-

### C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis dan Disertasi)

No	Judul Penelitian	Tahun	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	Persepsi Agama pada Anak dari Orangtua Berbeda Agama	2015	Mandiri	-
2	Komitmen Tujuan Organisasi ditinjau dari Power yang digunakan atasan	2016	Hibah ULM FK	Rp. 7.000.000
3	Analisis Komparatif Komitmen Karyawan terhadap Tujuan Organisasi di Perusahaan Kecil, Menengah dan Besar	2017	Hibah ULM FK	Rp. 7.500.000
4	Makna Bahagia pada Lajang Dewasa Madya	2017	Mandiri	-
5	Efektivitas Pelatihan Goal Setting untuk Meningkatkan Komitmen Tugas pada Siswa SMPN 1 Martapura Timur	2018	Mandiri	-
6	<i>Hardiness</i> pada Wirausaha yang Melakukan Inovasi Produk	2018	Mandiri	-
7	Persepsi Penilaian Kinerja pada Pegawai Bank Kalsel dengan Masa Kerja diatas 10 Tahun	2019	Mandiri	-
8	Efektivitas <i>Hardiness Online Training</i> untuk meningkatkan Komitmen Tujuan pada Pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kota Banjarmasin	2020	Mandiri	-
9	Pengembangan dan Identifikasi Properti Psikometris <i>MKDP Day's Instrument</i> Sebagai Alat Ukur Kepribadian Dalam Konteks Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan	2021	Hibah ULM PNB	Rp. 30.000.000

**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah
1	2015	Penyuluhan tentang Hukuman yang Tepat untuk Anak Usia Sekolah Dasar	Mandiri	-
2	2017	Pelatihan Goal Setting untuk Meningkatkan Performa Akademik Siswa SMP 1 Martapura	Hibah FK ULM	Rp. 3.500.000
3	2020	<i>Hardiness Online Training</i> Pelaku UMKM dalam Menghadapi Pandemi COVID-19 pada Paguyuban UMKM Sasirangan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kelurahan Sungai Jingah Kota Banjarmasin	Hibah FK ULM	Rp. 9.000.000

\* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian maupun DRPM dari sumber lainnya

**E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Persepsi Agama pada Anak dari Orangtua Berbeda Agama	Prosiding Temu Ilmiah Nasional Ikatan Psikologi Sosial	2015
2	Komitmen Tujuan Organisasi ditinjau dari Power yang digunakan atasan	Prosiding Seminar Nasional; Diseminasi Penelitian Dosen FK ULM	2016
3	Analisis Komparatif Komitmen Karyawan terhadap Tujuan Organisasi di Perusahaan Kecil, Menengah dan Besar	Proceeding of Community Development	Vol 1 (2017): 284-291
4	Makna Bahagia pada Lajang Dewasa Madya	Ecopsy	Vol 4, No 2 (2017)

5	Efektivitas Pelatihan Goal Setting untuk Meningkatkan Komitmen Tugas pada Siswa SMPN 1 Martapura Timur	Ecopsy	Vol 5, No 1 (2018)
6	<i>Hardiness</i> pada Wirausaha yang Melakukan Inovasi Produk	Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat	2018
7	Persepsi Penilaian Kinerja pada Pegawai Bank Kalsel dengan Masa Kerja diatas 10 Tahun	Psycho Holistic	Vol 1, No. 2, 2019
8	<i>Development and Psychometric Properties of MKDP Day's Instrument as the Measurement of Personality Based on Worker in Kalimantan Selatan</i>	Indonesia Psychological Research	Vol 04, No 01 Januari 2022

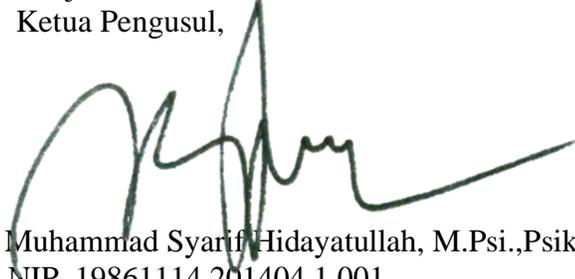
**F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Temu Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Temu Ilmiah Nasional Ikatan Psikologi Sosial	Persepsi Agama pada Anak dari Orangtua yang Berbeda Agama	Denpasar, 2015
2	Temu Ilmiah Nasional Ikatan Psikologi Sosial	Makna Bahagia pada Lajang Dewasa Madya	Bandung, 2016
3	Community Development Symposium “Memberdayakan Masyarakat Melalui Inklusi dan Literasi Keuangan untuk Pembangunan”	Analisis Komparatif Komitmen Karyawan pada Tujuan Organisasi di Perusahaan Kecil, Menengah dan Besar di Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan	Jakarta, 2017

4	Seminar Nasional Lahan Basah Tahun 2021	Pengembangan dan Properti Psikometris Instrumen MKDP Day's sebagai Alat Ukur Kepribadian Tenaga Kerja di Kalimantan Selatan	Banjarmasin, 16 November
---	---	---	--------------------------

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi.

Banjarmasin, 28 Maret 2022  
Ketua Pengusul,



Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog  
NIP. 19861114 201404 1 001

## II. ANGGOTA TIM PENGUSUL

1. Nama : Rooswita Santia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog
2. NIP/ NIK/ NRP : 19740908 200812 2 001
3. NIDN : 0008097404
4. Perguruan Tinggi Pengusul : Universitas Lambung Mangkurat
5. Rumpun/ Bidang Ilmu Yang Disertifikasi : Psikologi Industri Organisasi

### *CURRICULUM VITAE*

<b>IDENTITAS DIRI</b>	
Nama	: Rooswita Santia Dewi
NIP/NIK	: 19740908 200812 2 001
Tempat dan Tanggal Lahir	: Banjarmasin, 8 September 1974
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status Perkawinan	: Kawin
Agama	: Islam
Golongan / Pangkat	: III c / Penata
Jabatan Akademik	: Lektor
Perguruan Tinggi	: Universitas Lambung Mangkurat
Alamat	: PS. Psikologi Fakultas Kedokteran Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru Kalimantan Selatan
Telp./Faks.	: Telp. (0511) 4774405 Fax. (0511) 4774405, 7741767
Alamat Rumah	: Jl. Antasan Raden RT. 19 No. 22 Banjarmasin 70113
Telp./Faks.	: 0852 4946 6065
Alamat e-mail	: rs.dewi@ulm.ac.id

<b>RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI</b>				
<b>Tahun Lulus</b>	<b>Program Pendidikan</b>	<b>Perguruan Tinggi</b>	<b>Jurusan/ Program Studi</b>	<b>Judul Tugas Akhir</b>

1997	Sarjana Psikologi	Universitas 17 Agustus 1945	Psikologi	Hubungan Antara Kepuasan terhadap Insentif yang diterima dengan Motivasi Kerja Karyawan
2001	Magister Psikologi	Universitas 17 Agustus 1945	Psikologi	Hubungan Antara Kepuasan terhadap Insentif yang diterima dan Motivasi Kerja Karyawan dengan Produktivitas
2006	Profesi Psikologi	Universitas Wisnuwardhana	Psikolog	-

<b>PENGALAMAN MENGAJAR</b>			
<b>Mata Kuliah</b>	<b>Program Pendidikan</b>	<b>Institusi/Jurusan/Program Studi</b>	<b>Sem./ Tahun Akademik</b>
Psikologi Eksperimen	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Ganjil/ 2020-2021
Inventory	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Ganjil/ 2020-2021
Tes Integensi Dewasa	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Genap/ 2020-2021
Kode Etik	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Genap/ 2020-2021
MSDM	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Genap/ 2020-2021
PIO	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Genap/ 2020-2021
Observasi Wawancara	Sarjana Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam	Genap/ 2020-2021

<b>PENGALAMAN PENELITIAN</b>				
<b>Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Ketua/Anggota Tim</b>	<b>Sumber Dana</b>	<b>JUMLAH</b>
2021	Intervensi penyuluhan berbasis <i>Emotional Spiritual Quotient</i> terhadap Perilaku Pro Lingkungan	Anggota	Hibah Pemula	20.000.000,-

	Masyarakat Lahan Basah			
2021(Publikasi)	Efektivitas Intensitas Bermain Peran untuk meningkatkan efikasi diri Mahasiswa dalam memberikan tes Psikologi	Anggota	Hibah FK	10.000.000
2020	Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Prolingkungan Pada Masyarakat Lahan Basah Kalimantan Selatan	Ketua	Hibah FK	27.500.000
2019	Peningkatan Efikasi diri mahasiswa mata kuliah Tes Intelligensi Dewasa PS Psikologi FK Unlam di tinjau dari Intensitas Role Playing	Anggota	Hibah FK	10.000.000
2018	Efektivitas as Student – Centered Learning Untuk meningkatkan motivasi belajar mahasiswa mata kuliah Inventori Program studi psikologi	Ketua	Hibah FK	10.000.000

	Fakultas Kedokteran			
2017	Peranan Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover pada karyawan	Ketua	Hibah FK	7.500.000
2017	Work Conflict pada seorang karyawan yang mengalami Bullying	Ketua	Hibah FK	Dana Presentasi Procciding

<b>KONFERENSI/SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM/PELATIHAN</b>		
<b>Judul Kegiatan</b>	<b>Penyelenggara</b>	<b>Panitia/Peserta/Pembicara</b>
Penyusunan Alat Ukur Psikologi	Prodi Psikologi FK Unlam 2019	Peserta
Seminar Online Pengembangan Kemampuan Dosen Sebagai Pembimbing Akademik	Prodi Psikologi FK Unlam 2020	Peserta

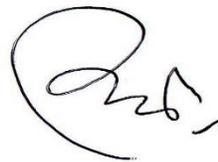
<b>KEGIATAN PROFESIONAL/PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</b>		
<b>Tahun</b>	<b>Jenis/ Nama Kegiatan</b>	<b>Tempat</b>
2017	Sosialisasi Seks Education Bagi siswa SD Rawan kekerasan seksual	Banjarbaru
2018	Psikoedukasi Sadar Paud bagi masyarakat dipinggiran sungai martapura	Martapura
2019	Pelatihan kewirausahaan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa Panti Sosial	Banjarbaru

	Bina Wanita Melati Banjarbaru	
2021	Tes Minat kepada siswa kelas XII di SMAN 7 Banjarmasin sebagai salah satu upaya untuk melanjutkan kuliah	Banjarmasin

<b>ORGANISASI PROFESI/ILMIAH</b>		
<b>Tahun</b>	<b>Jenis/ Nama Organisasi</b>	<b>Jabatan/ jenjang keanggotaan</b>
2001-sekarang	HIMPSI	Anggota
2019 - 2023	HIMPSI	Majelis HIMPSI

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.  
Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya.

Banjarmasin, 09 Februari 2021  
Yang menyatakan,



(Rooswita Santia Dewi, S.Psi, M.Si, Psikolog)  
NIP. 19740908 200812 2 001

### III. MAHASISWA YANG TERLIBAT (1)

#### A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Noor Ianah
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	NIK	6304044503010001
4.	Tempat dan Tanggal Lahir	Anjir Muara, 05 Maret 2001
5.	E-mail	ianahwanganjir@gmail.com
6.	Nomor Telepon/Hp	+6285751758876
7.	Alamat Kantor	Jl. A. Yani km 36 Banjarbaru 70712, Kalimantan Selatan, Indonesia

#### B. Riwayat Pendidikan

	Nama Sekolah	Tahun Pendidikan
SD	MI Negeri 3 Barito Kuala	2006-2012
SMP	MTs Negeri 3 Barito Kuala	2012-2015
SMA	MA Darul Mukarram	2015-2018
S1	Universitas Lambung Mangkurat	Belum Lulus

#### C. Pengalaman Organisasi

No.	Masa Jabatan	Nama Organisasi	Jabatan/Posisi
1.	2019/2020	Himpunan Mahasiswa Psikologi FK ULM	Staf Divisi Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa-Organisasi
2.	2019/2020	Kelompok Studi Islam Asy-Syifa FK ULM	Pengurus Badan Kaderisasi Bidang Eksternal
3.	2020	FULDFK DEW IV (Kalimantan-Jawa Tengah-Jawa Timur)	Staf Pengembangan dan Kaderisasi
4.	2020	Prokami Muda Banjarbaru	Bendahara
5.	2020/2021	Kelompok Studi Islam Asy-Syifa FK ULM	Pengurus Badan Kaderisasi Bidang Eksternal
6.	2020/2021	Himpunan Mahasiswa Psikologi FK ULM	Bendahara
7.	2021	Kelompok Studi Islam Asy-Syifa FK ULM	Majelis Syuro (aka DPO)

8.	2021	FULDFK DEP (Indonesia)	Staf Pengembangan dan Kaderisasi
----	------	------------------------	----------------------------------

#### **D. Pengalaman Kerja**

No.	Masa Kerja	Nama Organisasi	Jabatan/Posisi
1.	20120-sekarang	Social and Environmental Behavior Laboratory (SnEBLab) ULM	Researcher
2	2021	Sekolah Tahfizh Plus SD Khoiru Ummah Banjarbaru	Tenaga Pendidik
3.	2021	Syameel Privat Les Kalimantan Selatan	Tutor

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi.

Barito Kuala, 09 Februari 2022

Anggota



Noor I'annah

### III. MAHASISWA YANG TERLIBAT (2)

#### A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ahmad Helmi Nugraha
2.	Jenis Kelamin	Pria
3.	NIK	6371052010000006
4.	Tempat dan Tanggal Lahir	Banjarmasin, 20 Oktober 2000
5.	E-mail	helminugraha146@gmail.com
6.	Nomor Telepon/Hp	081257357918
7.	Alamat Kantor	Jl. Mahat Kasan, Komp Kenaungan Jaya II No.13

#### B. Riwayat Pendidikan

	Nama Sekolah	Tahun Pendidikan
SD	SDN Teluk Dalam 7 Banjarmasin	2006-2012
SMP	SMP Negeri 7 Banjarmasin	2012-2015
SMA	SMA Negeri 3 Banjarmasin	2015-2018
S1	Universitas Lambung Mangkurat	Belum Lulus

#### C. Pengalaman Organisasi

No.	Masa Jabatan	Nama Organisasi	Jabatan/Posisi
1.	2020-2021	Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi	Anggota Staff Kastrad

#### D. Pengalaman Kerja

No.	Masa Kerja	Nama Organisasi	Jabatan/Posisi
1	-	-	-

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi.

Banjarmasin, 09 Februari 2022

Anggota



Ahmad Helmi Nugraha



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

## UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Kotak Pos 219 Banjarmasin 70123

Telp/Fax : (0511) 3305240

Laman : <http://lppm.ulm.ac.id>

### SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog

NIDN : 0014118601

Pangkat / Golongan : Penata / IIIc

Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul:

Pengembangan dan Evaluasi Modul Pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan.

Yang diusulkan dalam skema penelitian untuk tahun anggaran 2022 **bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penugasan yang sudah diterima ke Kas Negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui,  
Ketua LPPM ULM

Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si  
NIP. 19680507 199303 1 020

Banjarmasin, 10 Februari 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Syarif Hidayatullah, M.Psi., Psikolog  
NIP. 19861114 201404 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Jalan Brigjen H. Hasan Basri, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70124, Indonesia

Telp/Fax : (0511) 3306671, 3305195, 3306603, 3306694, 3304177

Laman: <http://ulm.ac.id>

---

**SURAT PERNYATAAN ANGGOTA PENGUSUL**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rooswita Santia Dewi., S.Psi.,M.Si.,Psikolog  
NIDN/NIDK/NIP : 0008097404/ 19740908 200812 2 001  
Pangkat / Golongan : III c/ Penata  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Fakultas / Laboratorium : Kedokteran Prodi Psikologi

Dengan ini menyatakan saya bersedia menjadi anggota pada usulan penelitian dengan judul: Pengembangan dan Evaluasi Modul Pelatihan Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain Bagi Pegawai Negeri Sipil di Kalimantan Selatan yang diusulkan dalam skema Program Dosen Wajib Meneliti (PDWM) untuk tahun anggaran 2022

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Banjarmasin, 10 Februari 2022



Yang menyatakan,

(Rooswita Santia Dewi., S. Psi.,M. Si.,Psikolog)  
NIP 1974 09082008 12 2 001