

**PEMBINAAN PASCA DIKLAT UNTUK MENJAGA NILAI-NILAI INTEGRITAS
DI TEMPAT KERJA
DEVELOPMENT OF POST EDUCATION AND TRAINING TO KEEP INTEGRITY VALUE
AT WORKPLACE**

Bambang Kismanto
Kementerian Keuangan

ABSTRACT: *This research is a evaluation post training of anti-corruption subject, that aims to maintain the internalization of integrity values consisting of honest, empathy, independent, disciplined, responsible, hardworking, simple, brave and fair. evaluation post training is done by various methods including coaching methods, methods of providing motivation both written and audio, and reward method. The method is evaluated using a self-assessment questionnaire. The conclusion of the study states that the method with coaching by mentors and facilitators post-training is more effective to maintain the value of anti-corruption / integrity in the workplace.*

Keywords: *post training evaluation, coaching method*

ABSTRAK: Penelitian ini merupakan penelitian pembinaan pasca diklat untuk materi antikorupsi yang bertujuan untuk menjaga internalisasi nilai-nilai integritas yang terdiri dari jujur, peduli, mandiri, disiplin, tanggungjawab, kerjakeras, sederhana, berani dan adil. Pembinaan pasca diklat dilakukan dengan berbagai macam metode diantaranya metode coaching, metode pemberian motivasi baik tulisan maupun audio, dan ketiga adalah metode reward. metode tersebut dilakukan evaluasi dengan kuesioner penilaian sendiri. Kesimpulan dari penelitian menyatakan bahwa metode dengan coaching atasan dan fasilitator pasca diklat lebih efektif untuk mempertahankan nilai antikorupsi/integritas di tempat kerja.

Kata kunci : evaluasi pasca diklat, metode pembinaan

PENDAHULUAN

Undang Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa tugas ASN pada pasal 10 terdiri dari : 1) Pelaksana Kebijakan publik; 2) Pelayan publik; 3) Perikat dan pemersatu bangsa. Dalam melaksanakan tugas tersebut tertuang pada pasal 11 butir b yaitu ASN perlu memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.

Untuk dapat terwujudnya pelayanan yang baik maka harus ditunjang dengan ASN yang profesional yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak merugikan masyarakat sebagai penerima pelayanan dari aparat pemerintah itu sendiri, hal ini dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan. Professional dapat dicapai melalui tiga komponen penting, yaitu Kompeten, Komitmen dan Integritas. Kompeten merupakan kemampuan seseorang dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Komitmen ASN menurut Peraturan Peraturan RI nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi

Kerja PNS adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Kemudian Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Dalam pelayanan tidak akan dapat terlaksana secara optimal tanpa adanya kesiapan ASN yang profesional untuk melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat dengan prima.

Pelayanan yang prima dapat diwujudkan dengan kualitas pelayanan yang memiliki integritas, profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (UU nomor 5 tahun 2014). Disamping itu unsur inovasi, kreatifitas dan responsif dapat menunjang efektifitas dan efisiensi pelayanan. Dengan demikian kepuasan pelayanan publik dapat tercapai bahkan melampaui standar.

Standar kualitas yang memuaskan akan dapat terwujud dengan integritas yang dipegang teguh oleh para ASN.

Integritas yang tinggi akan mewujudkan lingkungan yang bebas korupsi. Lingkungan yang bebas korupsi perlu ditunjang oleh pendidikan dan pelatihan juga membangun sistem yang kondusif untuk selalu menjaga zona integritas yang bebas korupsi, sebagai upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Kejahatan Korupsi merupakan kejahatan yang luar biasa. Perilaku dan kejahatan tindak pidana korupsi dapat diibaratkan sebagai wabah penyakit yang sangat berbahaya karena tindak pidana ini tidak bisa dilihat dengan kasat mata namun dampaknya sangat besar. Upaya pemberantasan korupsi terus digalakkan terutama setelah terbentuk lembaga pemberantasan korupsi yang disebut dengan KPK sesuai dengan Undang-Undang nomor 30 tahun 2002. Selanjutnya pemerintah meluncurkan Undang-Undang nomor 31 tahun 1999 jo UU nomor 20 tahun 2001 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi. Pemberantasan tindak pidana korupsi perlu dilakukan secara massif dan luar biasa di berbagai bidang dalam upaya menyasar tiga hal yaitu dari sisi pendidikan, pencegahan dan penindakan.

Kementerian PAN RB sudah melakukan perbaikan secara sistem yaitu dengan mewajibkan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) mengisi Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) yang dilakukan secara *online* Sementara pejabat eselon I dan II wajib mengisi Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN). LHKPN dan LHKASN tersebut dikelola oleh masing-masing instansi, namun KPK dan Kementerian PANRB memiliki akses terhadap data tersebut. Selain itu upaya pengembangan sistem yang bebas korupsi adalah dengan memberlakukan *E-performance based budgeting* merupakan pengembangan dari sistem *e-budgeting* yang tengah digaungkan oleh Presiden Joko Widodo kepada seluruh instansi pemerintah. Sistem tersebut lahir dengan mengintegrasikan antara akuntabilitas kinerja dengan sistem *e-budgeting* untuk memastikan bahwa setiap anggaran akan

berorientasi pada *outcome* atau manfaat bagi masyarakat

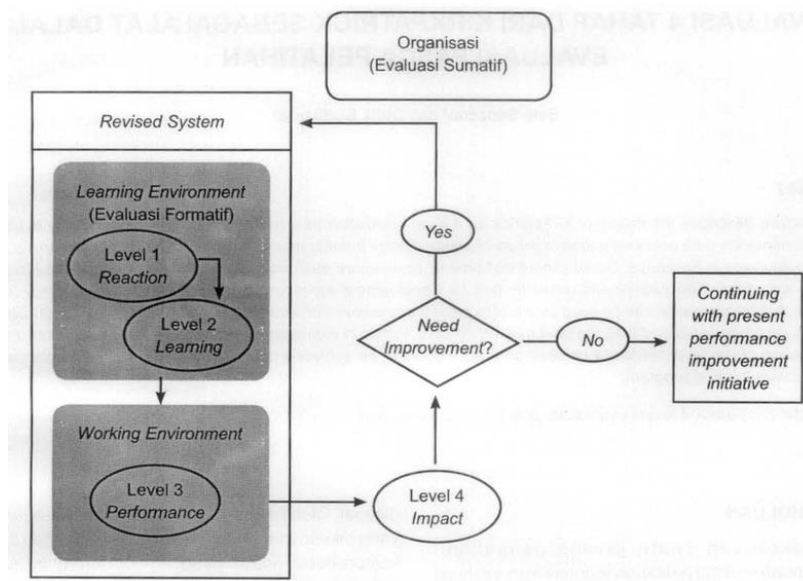
Upaya pemberantasan korupsi melalui pengembangan perbaikan sistem sudah dikembangkan dengan baik. Sistem tersebut akan berjalan baik ditunjang dengan sumber daya manusia yang professional. Integritas merupakan sikap yang paling penting dalam menjalankan sistem pemberantasan korupsi tersebut. Dalam rangka menumbuhkan sikap antikorupsi tersebut perlu adanya suatu program pengembangan SDM melalui program diklat atau rencana aksi pemberantasan korupsi di zona integritas kementerian/lembaga.

Pengkonsultasian pada program diklat antikorupsi perlu dikembangkan di Kementerian Keuangan. Program diklat antikorupsi bagi ASN perlu dibuat dengan skema program yang komprehensif. Skema diklat antikorupsi dengan materi yang komprehensif sudah dikembangkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Materi pembelajaran tersebut sesuai dengan standar kompetensi yang sudah dibuat dalam SKKNI nomor 303 tahun 2016 tentang penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia kategori aktivitas profesional, ilmiah, dan teknis golongan pokok aktivitas profesional ilmiah, dan teknis lainnya bidang penyuluhan pada jabatan kerja penyuluh antikorupsi. Materi penting yang perlu disampaikan kepada peserta diklat meliputi : 1) menumbuhkan semangat pemberantasan antikorupsi; 2) menyadari dampak dan bahaya korupsi yang meliputi dampak ekonomi, politik, sosial, pertahanan dan keamanan, hukum, budaya kerja; 3) membangun sikap berfikir kritis terhadap korupsi;. 4) studi kasus korupsi dan strategi pencegahan serta pemberantasannya. 5) mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap antikorupsi. 6) rencana aksi pemberantasan korupsi. Materi di dalam standar kompetensi anti korupsi tersebut dapat dikombinasikan dengan mata diklat antikorupsi pada Latsar CPNS.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektifitas pelatihan menurut Newby (Irianto, 2001) berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai apa yang memang telah diputuskan sebagai tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu menurut Irianto (2001), evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau fasilitator, desain, metode, sumberdaya dan sarana yang digunakan serta dampak dari pelatihan.

Evaluasi Kirkpatrick diklat terdiri dari 4 tahap, pada evaluasi tahap 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi tahap 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pasca pelatihan. Penelitian ini merupakan bagian dari evaluasi tahap 3 dan 4, yaitu evaluasi pasca pelatihan. Evaluasi Kirkpatrick dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : Instructional System development (2004)

Gambar 1. Evaluasi formatif dan sumatif

Evaluasi Tahap 3 atau Behaviour Level

Tahap mengukur perilaku atau behaviour level dilakukan dengan menjawab pertanyaan : "Bila seseorang telah selesai mengikuti suatu pelatihan, maka perubahan perilaku apa yang terjadi?". Perubahan perilaku dapat saja langsung terjadi selesai pelatihan karena ada kesempatan untuk itu, tetapi dapat saja tidak terjadi perubahan karena tidak pernah ada kesempatan.

Pelaksanaan evaluasi pada tahap ini sebaiknya dapat mengalokasikan waktu untuk menentukan terjadinya perubahan

perilaku. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran perilaku peserta setelah pelatihan kepada atasan bawahan atau teman, apakah ada perubahan perilaku setelah pelatihan menurut Tupamahu dan Soetjipto (2005) sebagai wawancara secara 360°. Kuesioner menjadi alat bantu dalam wawancara tersebut, yang terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana kuesioner handal dalam mengukur perubahan perilaku.

Perlu difahami bahwa jika tidak terjadi perubahan perilaku pada tahap ini, maka tidak akan ada hasil akhir yang nyata dari pelatihan. Namun bukan berarti pelatihan tersebut tidak berhasil, karena

tahap ini berkaitan dengan tahap sebelumnya yaitu terjadinya proses pengahlihan pengetahuan melalui pembelajaran.

Evaluasi Tahap 4 atau Result Level

Tahap result level adalah tahap terakhir dalam evaluasi Kirkpatrick. Pertanyaan yang ingin dijawab pada tahapan ini adalah "hasil akhir apa yang diharapkan sebagai akibat dari pelatihan yang sudah dilaksanakan?". Grup kontrol dimungkinkan diperlukan dalam pelaksanaan evaluasi tahap ini, alokasi pencapaian hasil akhir ini perlu dicanangkan sesuai dengan rentang waktu tertentu yang diukur. Bila mungkin, ada data sebelum pelatihan tentang target yang akan dicapai sebagai hasil akhir pasca pelatihan, dan akan dibandingkan pencapaiannya dalam evaluasi tahap ini. Data sebelum pelatihan ini lebih mudah ditetapkan karena dapat menggunakan data sekunder yang akurat dan sah. Ulangi evaluasi ini pada waktu yang disepakati agar memperoleh hasil yang tepat. Evaluasi yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah pasca dibekali pelatihan tentang antikorupsi.

Pengertian Korupsi

Agenda utama reformasi yang diamanatkan oleh masyarakat Indonesia adalah pemberantasan korupsi. Tindakan ini telah mengakar begitu kuat dan menjadi bahaya laten yang kian mengikis perilaku masyarakat. Berbagai macam persoalan terkait korupsi dianggap sebagai hal yang biasa, karena seringkali persoalan itu muncul di berbagai media masa dan tidak ada ujung penyelesaiannya. Parahnya lagi, penanganan serta hukuman bagi koruptor tidak membuat jera seseorang untuk melakukan tindakan yang sama. Akibatnya adalah semakin merembaknya para koruptor yang bermunculan di negeri ini

Kata korupsi berasal dari bahasa Latin "corruptio" atau "corruptus" yang berarti kerusakan atau kebobrokan (Samidan, 2011). Arti kata korupsi secara

harfiah adalah kebusukan, keburukan, kebejatan, ketidakjujuran, dapat disuap, tidak bermoral, penyimpangan dari kesucian (Karsona, 2013). Seiring berjalannya waktu, definisi korupsi senantiasa berkembang, baik secara normatif maupun sosiologis. Perkembangan masyarakat di segala bidang kehidupan menyebabkan meluasnya tindakan dan perbuatan yang bisa dikategorikan sebagai tindakan korupsi.

Robert Klitgaard (2001) dalam bukunya *Membasmi Korupsi* mendefinisikan korupsi adalah tingkah laku yang menyimpang dari tugas-tugas resmi sebuah jabatan negara karena keuntungan status atau uang yang menyangkut pribadi (perorangan, keluarga dekat, kelompok sendiri) atau melanggar aturan-aturan pelaksanaan beberapa tingkah laku pribadi. Tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Klitgaard, Unesco Courier sebagaimana yang dikutip oleh Harahap (2009) mendefinisikan korupsi sebagai tindakan penyimpangan jabatan publik demi keuntungan pribadi dan golongan (misuse of office for personal gain). Begitu pula pengakuan KPK, bahwa korupsi adalah setiap perilaku yang mengarah untuk merugikan masyarakat dan perilaku untuk memperkaya diri sendiri.

Berdasarkan pemahaman pasal 2 UU No. 31 Tahun 1999 sebagaimana yang diubah dengan UU No. 20 Tahun 2001, korupsi adalah perbuatan secara melawan hukum dengan maksud memperkaya diri sendiri yang dapat merugikan keuangan atau perekonomian negara, sehingga dari sini ada beberapa unsur yang harus dipenuhi agar suatu perbuatan dapat dianggap sebagai korupsi, yaitu; 1) Secara Melawan Hukum; 2) Memperkaya diri sendiri/orang lain; 3) Dapat merugikan keuangan/ perekonomian negara (KPK, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa korupsi adalah tindakan penyalahgunaan wewenang jabatan atau amanah secara melawan hukum untuk memperoleh

keuntungan dan manfaat pribadi atau kelompok tertentu yang dapat merugikan kepentingan umum.

Memahami Pendidikan antikorupsi

Pendidikan antikorupsi melalui jalur pendidikan lebih efektif, karena pendidikan merupakan proses perubahan sikap mental yang terjadi pada diri seseorang, dan melalui jalur ini lebih tersistem serta mudah terukur, yaitu perubahan perilaku anti korupsi. Perubahan dari sikap membiarkan dan memaafkan para koruptor ke sikap menolak secara tegas tindakan korupsi, tidak pernah terjadi jika kita tidak secara sadar membina kemampuan generasi mendatang terutama para CPNS untuk memperbaharui sistem nilai yang diwarisi (antikorupsi) sesuai dengan tuntutan yang muncul dalam setiap tahap perjalanan bangsa dalam sebuah pelatihan dasar calon PNS (LAN, 2018).

Pendidikan antikorupsi merupakan tindakan untuk mengendalikan dan mengurangi korupsi berupa keseluruhan upaya untuk mendorong generasi mendatang untuk mengembangkan sikap menolak secara tegas terhadap setiap bentuk korupsi. Mentalitas antikorupsi ini akan terwujud jika kita secara sadar membina kemampuan generasi mendatang untuk mampu mengidentifikasi berbagai kelemahan dari sistem nilai yang mereka warisi dan memperbaharui sistem nilai warisan dengan situasi-situasi yang baru. Dalam konteks pendidikan, "memberantas korupsi sampai ke akar-akarnya" berarti melakukan rangkaian usaha untuk melahirkan generasi yang tidak bersedia menerima dan memaafkan suatu perbuatan korupsi yang terjadi (Sumiarti, 2007).

Tujuan pendidikan antikorupsi tersebut dapat dipahami tujuan pendidikan antikorupsi adalah menanamkan pemahaman dan perilaku antikorupsi. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang

berlangsung sepanjang hayat (Qodir, 2003).

Atas dasar ini, signifikansi penyelenggaraan pendidikan antikorupsi lewat jalur pendidikan tidak dapat diabaikan potensinya sebagai salah satu cara untuk membudayakan antikorupsi di Indonesia. Melalui pendidikan antikorupsi, diharapkan individu yang merupakan bagian dari masyarakat berupaya mendorong generasi masa depan untuk mengembangkan sikap menolak secara tegas setiap bentuk korupsi. Perubahan dari sikap membiarkan dan menerima ke sikap tegas menolak praktik korupsi. Dengan adanya pendidikan antikorupsi juga diharapkan membentuk kesadaran akan bahaya korupsi bagi negara, kemudian bangkit melawannya dan menjadi pemenang dalam pemberantasan korupsi serta menentang bentuk kemungkaran sosial, kejahatan kemanusiaan yang komunal dan melibatkan publik tersebut dan juga berguna mempromosikan nilai-nilai kejujuran dan tidak mudah menyerah demi terwujudnya kebenaran hakiki.

Pendidikan anti korupsi ini sangat penting bagi perkembangan psikologis peserta didik. Pola pendidikan yang sistematis akan mampu membuat peserta didik mengenal lebih dini hal-hal yang berkenaan dengan korupsi termasuk sanksi yang akan diterima kalau melakukan korupsi. Dengan begitu, akan tercipta generasi yang sadar dan memahami bahaya korupsi dan tahu akan sanksi yang akan diterima jika melakukan korupsi. Sehingga, masyarakat akan mengawasi setiap tindak korupsi yang terjadi dan secara bersama memberikan sanksi moral bagi koruptor. Gerakan bersama anti korupsi ini akan memberikan tekanan bagi penegak hukum dan dukungan moral bagi KPK sehingga lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Pemahaman mengenai dampak korupsi ini sangat penting untuk dipahami, karena dengan memahami dampak-dampak yang ditimbulkan oleh korupsi. Maka akan semakin memperbesar

motivasi untuk memberantas korupsi dan pentingnya pendidikan antikorupsi. Pemahaman tentang dampak korupsi ini sangatlah penting karena hal ini akan menunjukkan seberapa pentingkah pendidikan antikorupsi bagi masyarakat demi terwujudnya Negara yang bersih dari budaya korupsi.

Dalam memaknai pendidikan antikorupsi, tentu tidak lepas dari sebuah nilai yang ada di dalamnya. Berikut merupakan nilai-nilai antikorupsi yang perlu ditanamkan pada diri peserta pelatihan dasar CPNS. (KPK, 2006), seperti pada table 1.

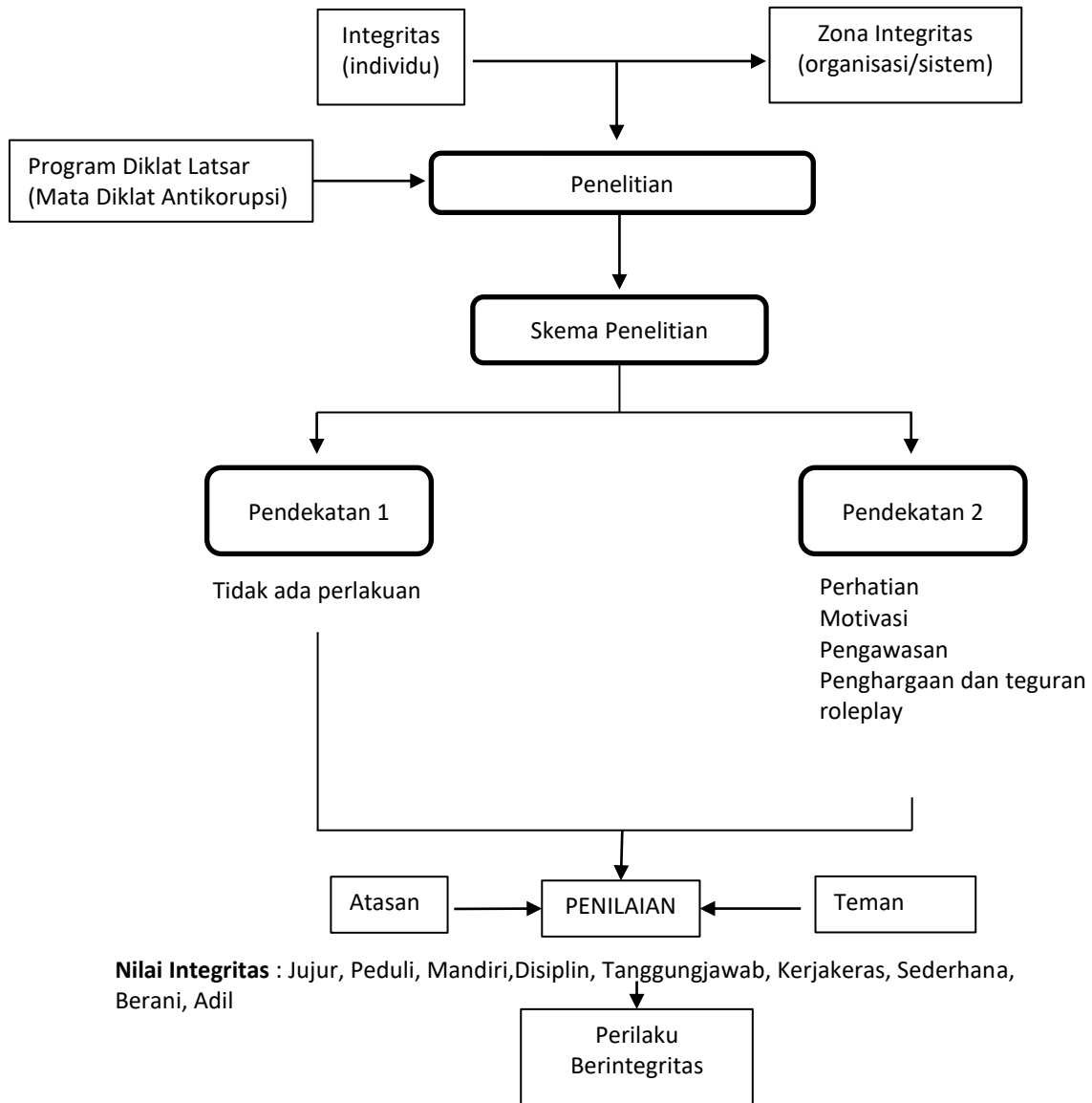
Tabel 1. Nilai-Nilai Antikorupsi (Integritas)

NO	NILAI	INDIKATOR
1	Jujur	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berbicara dan berbuat sesuai dengan fakta (konsisten), • Tidak melakukan perbuatan curang, • Tidak berbohong, • Tidak mengakui milik orang lain sebagai miliknya
2	Peduli	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga diri dan lingkungan agar tetap konsisten dengan aturan yang berlaku, • Selalu berusaha untuk menjadi teladan dalam menegakkan disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab
3	Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menuntaskan pekerjaan tanpa mengandalkan bantuan dari orang lain, • Tidak menyuruh- menyuru atau menggunakan kewenangannya untuk menyuruh orang lain untuk sesuatu yang mampu dikerjakan sendiri
4	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Berkomitmen untuk selalu berperilaku konsisten berpegang teguh pada aturan yang ada dalam semua kegiatan
5	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menyelesaikan pekerjaan atau tugas- tugas secara tuntas dengan hasil terbaik
6	Kerjakeras	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berupaya untuk menuntaskan suatu pekerjaan dengan hasil yang terbaik, • Terhindari perilaku instan (jalan pintas) yang mengarah pada kecurangan
7	Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berpenampilan apa adanya, tidak berlebihan, tidak pamer dan tidak riya.
8	Berani	<ul style="list-style-type: none"> • Berani jujur, • Berani menolak ajakan untuk berbuat curang, • Berani melaporkan adanya kecurangan, • Berani mengakui kesalahan
9	Adil	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menghargai perbedaan, • Tidak pilih kasih

Metode Penelitian

Evaluasi pasca pelatihan dapat menjadi media untuk pengawasan dan monitoring terhadap *output* dan *outcome* pasca diklat. Penelitian ini akan mengambil objek peserta latsar dengan

lokus di kementerian Keuangan, untuk mata diklat Antikorupsi. Alokasi waktu sebanyak 12 jam pelajaran di kelas dan 30 hari pasca diklat setelah kembali ke lingkungan tugas peserta diklat. Kerangka Operasional penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka operasional Penelitian

Kerangka Operasional penelitian tersebut bertujuan untuk menghasilkan individu yang berintegritas dan perilaku antikorupsi dalam rangka membangun zona integritas dari sisi budaya/sistem antikorupsi. Penelitian dilakukan pada program diklat Latsar pada mata diklat Antikorusi. Penelitian dilakukan setelah diklat, dimana peserta dibagi menjadi 2 kelompok. Kelompok A diberikan pendekatan 1 yaitu tidak mendapatkan perlakuan apapun. Sedangkan kelompok B diberikan pendekatan 2 yaitu mereka mendapatkan beberapa perlakuan diantaranya : perhatian, motivasi, pengawasan, penghargaan dan teguran,serta *roleplay*. Kemudian hasil pendekatan tersebut dilakukan penilaian oleh atasan langsung dan teman sejawat, selain itu melalui *self assessment* dengan menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pelaksanaan Penelitian dan Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Semua alumni latsar CPNS golongan III. Para alumni latsar CPNS Golongan III tersebut dibagi menjadi dua kelompok besar. Masing-masing kelompok diberikan kondisi atau perlakuan yang berbeda. Kelompok A berjumlah 30 orang diberikan perlakuan khusus. Dan kelompok B dengan jumlah peserta 10 orang tidak diberikan perlakuan khusus setelah selesai mengikuti latsar CPNS golongan III. Kelompok A dibagi lagi menjadi 3 subkelompok. Subkelompok 1, 2, dan 3. Kepada responden pada subkelompok 1 ini diberikan perhatian secara intensif melalui tindak perkonsultasian dari atasan atau orang yang ditunjuk. Kepada responden pada subkelompok 2 diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas. Sedang kepada subkelompok 3 diberikan perlakuan, diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan

diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran.

Penelitian eksperimen terhadap alumni peserta latsar tersebut dilaksanakan selama sebulan di tempat kerja masing-masing. Pada minggu keempat bulan Mei hingga minggu ketiga bulan Juni 2019 telah dilakukan eksperimen terhadap dua kelompok dengan perlakuan yang berbeda tersebut. Kelompok B terdapat 10 orang alumni peserta latsar CPNS golongan III. Mereka dibiarkan apa adanya secara alamiah, tidak diberikan perlakuan secara khusus setelah menyelesaikan latsar golongan III. Sementara kelompok A terdapat 30 orang alumni peserta latsar golongan III. Dari 30 orang tersebut dibagi lagi menjadi 3 subkelompok.

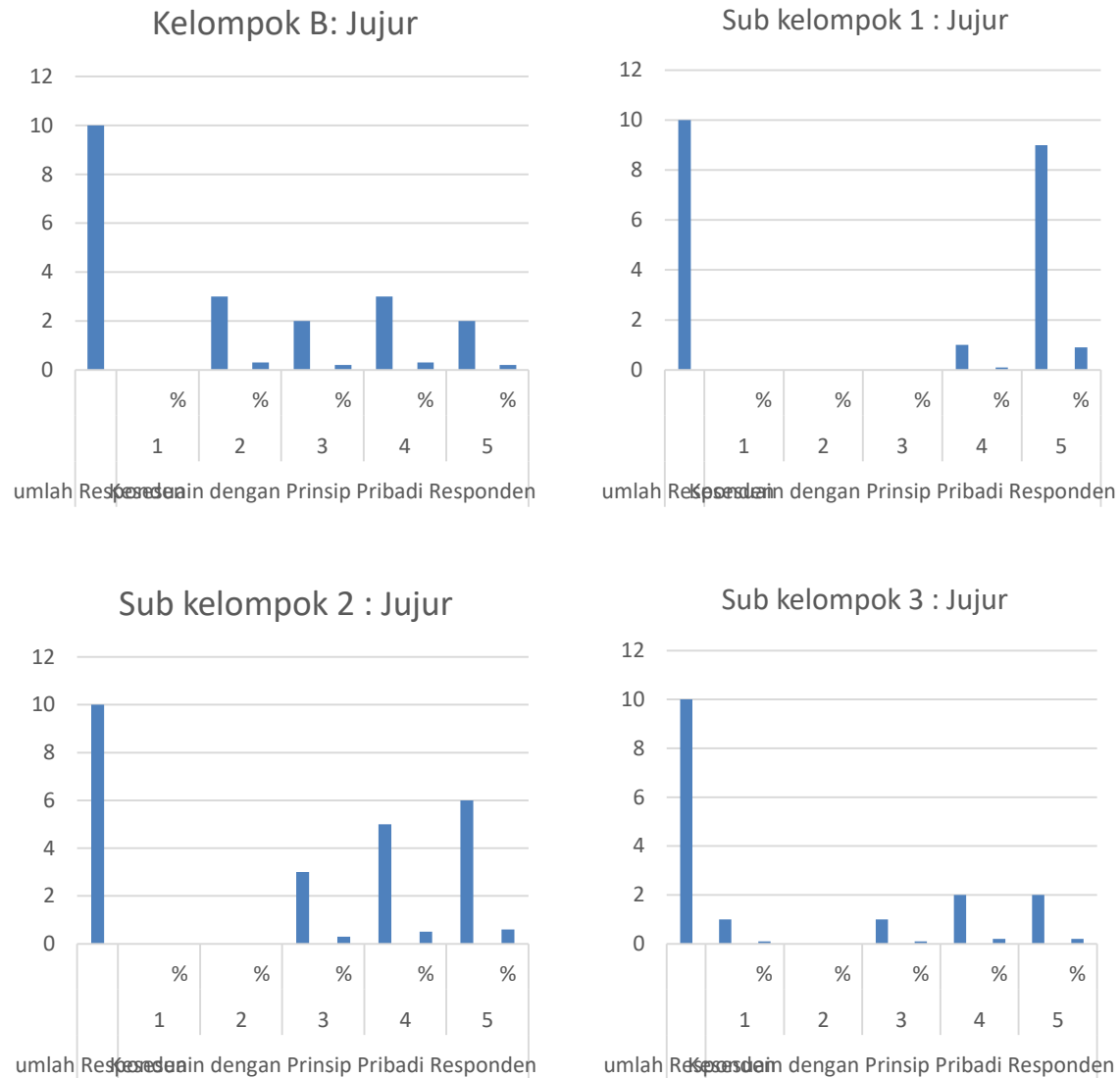
Subkelompok 1 berjumlah 10 orang, diberikan perlakuan dengan metode pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk. Sub kelompok 2 berjumlah 10 orang alumni. Kepada mereka diberikan perlakuan dengan setiap hari dibagi tulisan motivasi dan diperdengarkan audio terkait menumbuhkan dan mempertahankan nilai integritas. Adapun subkelompok 3 juga berjumlah 10 orang alumni peserta latsar golongan III. Kepada mereka diberikan perlakuan dengan memberikan teguran jika melanggar nilai integritas, serta diberikan pujian atau hadiah jika dapat menumbuhkan dan mempertahankan nilai integritas. Baik kelompok A maupun B telah mendapatkan materi nilai integritas pada saat latsar Golongan III.

Untuk mendapatkan hasil eksperimen terhadap dua kelompok besar tersebut, maka setelah pelaksanaan eksperimen dibagikan *link* koesioner berupa *self assessment* mengenai nilai integritas kepada semua alumni latsar yang menjadi objek penelitian ini. Dari 40 alumni latsar golongan III yang menjadi objek penelitian tersebut, telah masuk pula 40 responden. Dari data yang masuk tersebut telah direkapitulasi dan didapatkan hasilnya.

Perbandingan antara kelompok A dan B .

subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.

1. Perbandingan nilai integritas pertama, jujur antara kelompok B,



Gambar 2. Perbandingan nilai integritas jujur, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Berdasarkan Gambar 5.2, bahwa data perbandingan tersebut terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai pertama integritas yakni jujur pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B hanya 2 responden (20%) yang memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Sedang 3 responden (30%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (20%) memilih angka 3 (netral) dan 3

orang (30%) memilih angka 2 (tidak sesuai). Sementara kelompok A yang terdiri dari 3 subkelompok 1, 2, dan 3.

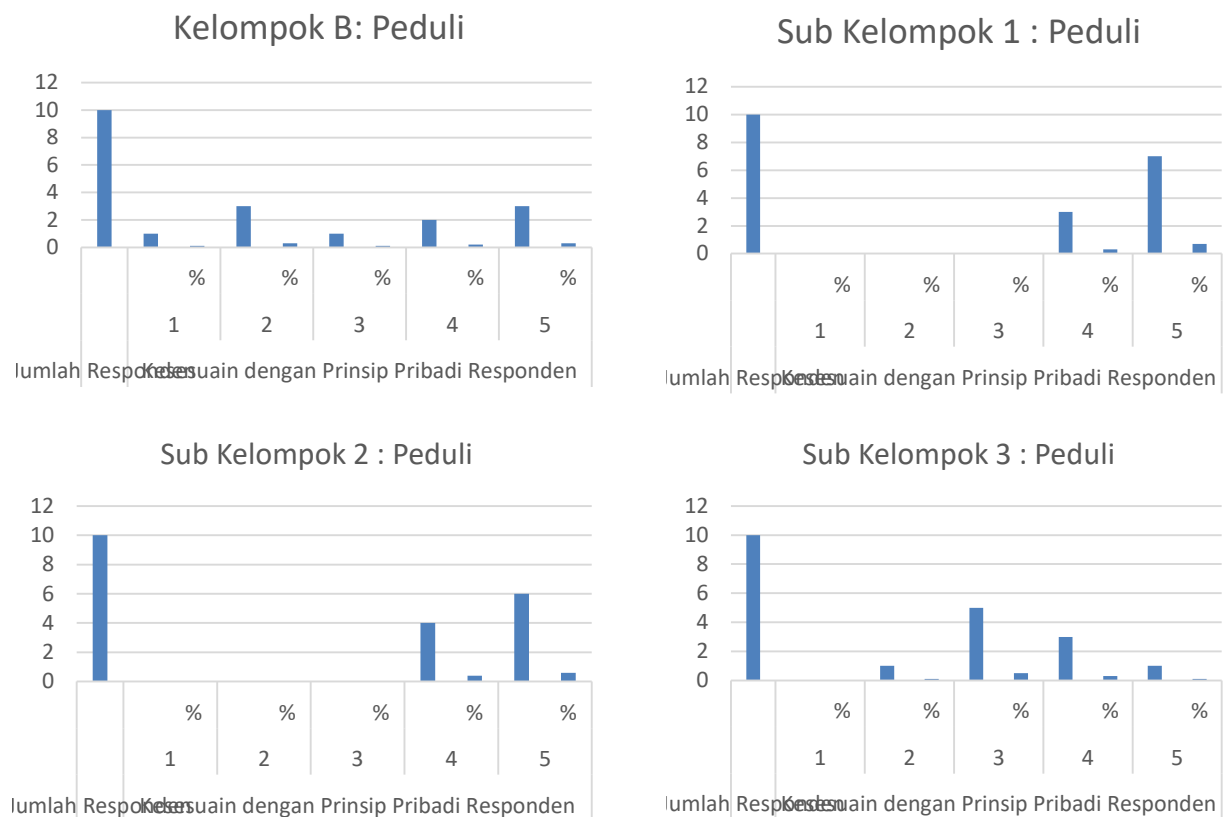
Secara total kelompok A, dari 30 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai jujur (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 17 responden (57%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 8 responden (27%) memilih angka 4 (sesuai), 4 responden (13%) memilih angka 3 (netral) dan 1

orang (3%) memilih angka 2 (tidak sesuai). Secara terperinci, subkelompok 1, dari 10 responden, 9 orang (90%) memilih angka 5 (sangat sesuai) dan 1 orang (10%) memilih angka 4 (sesuai). Subkelompok 2, dari 10 responden, 6 orang (60%) memilih angka 4 berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 2 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 8 responden yang memilih angka 4, terdapat 1 responden berasal dari subkelompok 1, 5 responden berasal dari subkelompok 2, dan 2 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 4 responden yang memilih angka 3, terdiri dari 3 responden berasal dari subkelompok 2 dan 1 responden

berasal dari subkelompok 3. Terakhir, 1 orang responden yang menjawab tidak sesuai berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang pertama yaitu jujur yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai jujur yang telah didapatkan di kelas.

2. Perbandingan nilai integritas kedua, peduli antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.



Gambar 3. Perbandingan nilai integritas peduli, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada nilai **peduli** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 3 responden (30%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 2 responden (20%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (10%) memilih angka 3 (netral) dan 3 orang (30%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 1 responden memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **peduli** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 14 responden (47%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 10 responden (33 %) memilih angka 4 (sesuai), 5 responden (17%) memilih angka 3 (netral) dan 1 orang (3 %) memilih angka 2 (tidak sesuai).

Dari 14 responden yang memilih angka 5, terdapat 7 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 6 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 1 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 10 responden yang memilih angka 4, terdapat 3 responden berasal dari subkelompok 1, 4 responden berasal dari subkelompok 2, dan 3 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 5 responden yang memilih angka 3, berasal dari subkelompok 3, dan 1 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3.

Pada nilai integritas kedua ini, peduli, tergambar bahwa pada kelompok A secara keseluruhan masih lebih baik daripada kelompok B. Hal ini terlihat dari masih ada responden yang memilih tidak sesuai yaitu 3 orang (30%) dan bahkan masih ada yang memilih

sangat tidak sesuai yaitu 1 orang (10%). Sementara mayoritas responden pada kelompok A lebih memilih sangat sesuai dan sesuai, meski masih ada yang memilih tidak sesuai namun jumlahnya hanya 1 orang dari 30 responden atau sebesar 3%.

Dari analisis perbandingan tersebut dapat diartikan bahwa untuk nilai peduli, para peserta latsar yang pada eksperimen ini diperlakukan dengan kondisi khusus pada kelompok A lebih dapat memelihara nilai-nilai integritas yang didapat di kelas daripada kelompok B yang dibiarkan secara alamiah tanpa pengkondisian khusus. Kelompok A secara umum mampu mempertahankan nilai peduli, sementara kelompok B cenderung tidak mampu mempertahankan nilai peduli.

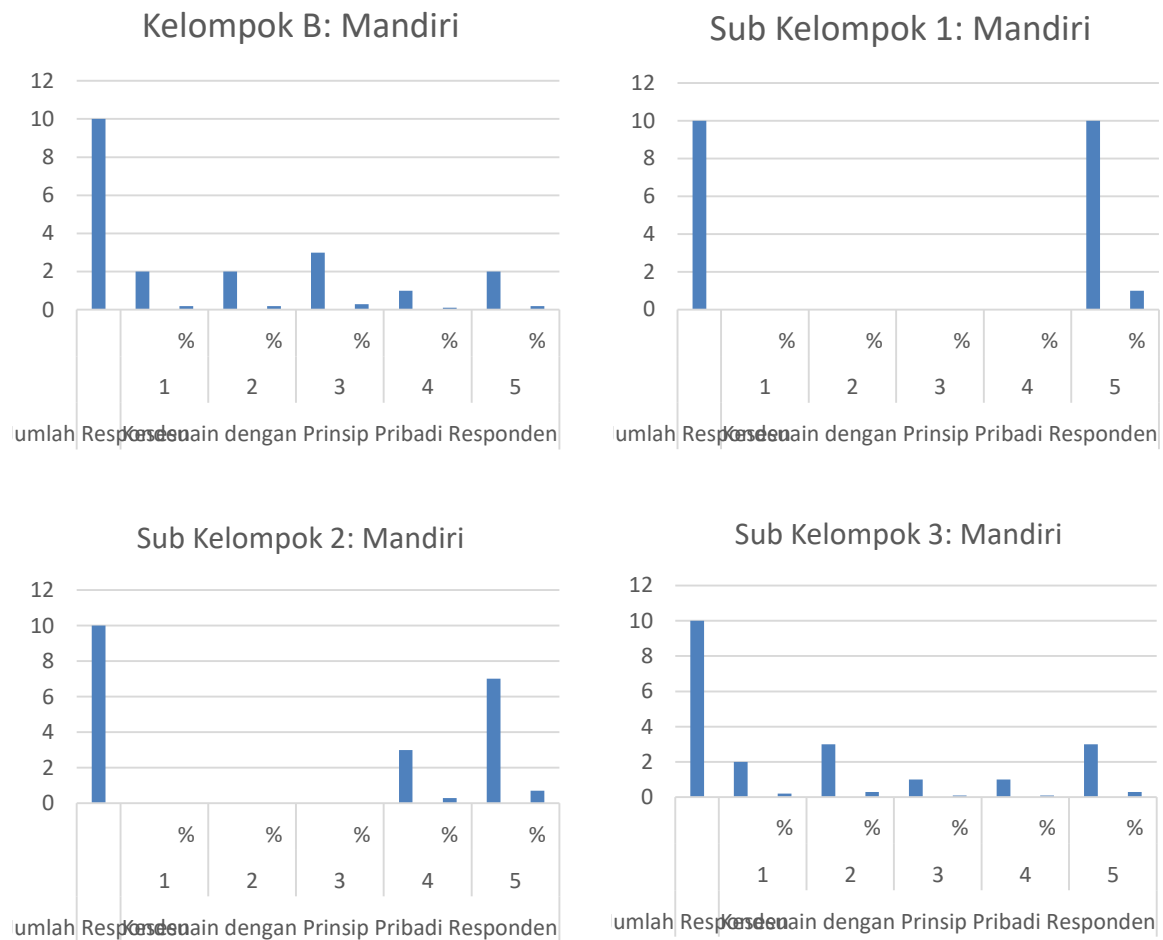
3. Perbandingan nilai integritas ketiga, mandiri, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.

Gambar 4 memperlihatkan data perbandingan ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai ketiga integritas yakni mandiri pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **mandiri** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 2 responden (20%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 1 responden (10%) memilih angka 4 (sesuai), 3 responden (30%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (20%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 responden (20%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Sementara dari kelompok A secara total, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **mandiri** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 20 responden (67%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 4 responden (13%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (3%) memilih angka 3 (netral) dan 3

orang (10%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 (7%) responden memilih

angka 1 (sangat tidak sesuai).



Gambar 4. Perbandingan nilai integritas mandiri, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari 20 responden yang memilih angka 5, terdapat 10 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 7 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 3 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 4 responden yang memilih angka 4, terdapat 3 responden berasal dari subkelompok 2, dan 1 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 1 responden yang memilih

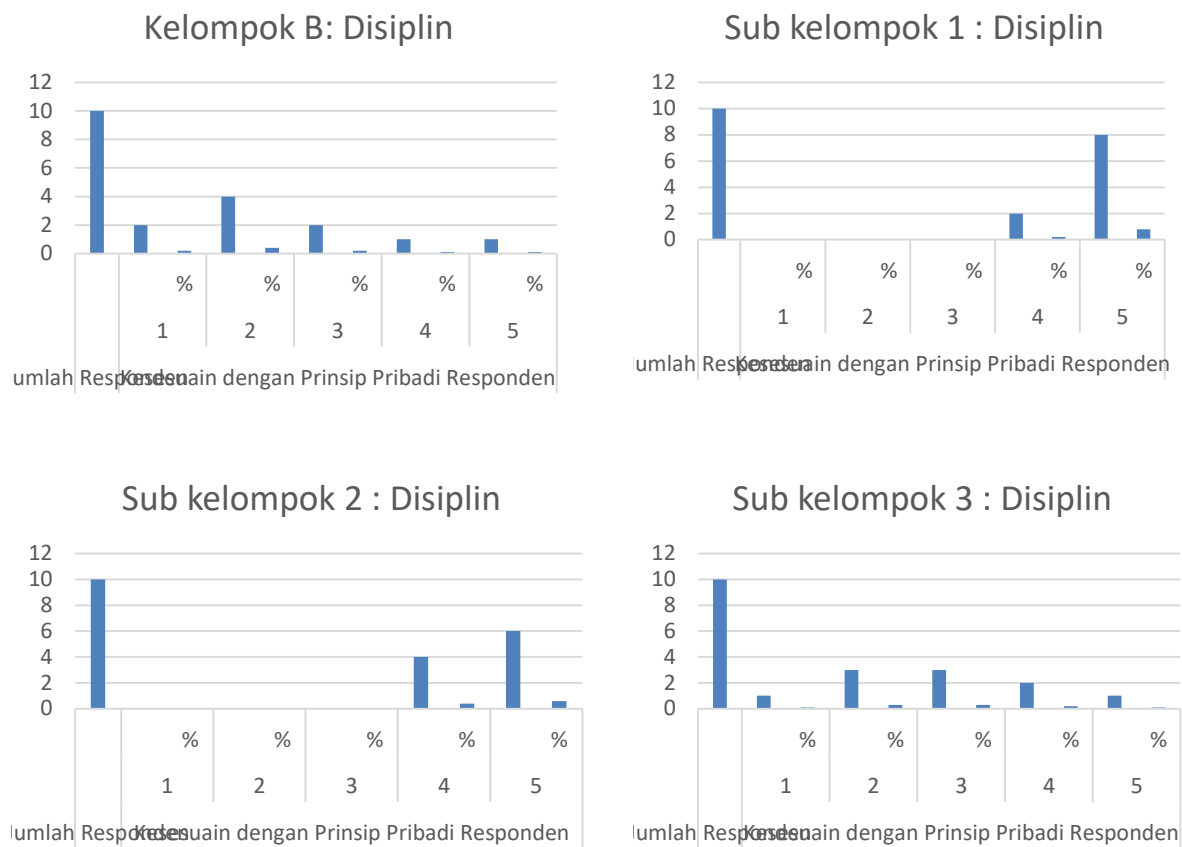
angka 3, berasal dari subkelompok 2 dan 2 responden memilih angka 1 berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang ketiga yaitu mandiri yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai mandiri yang telah didapatkan di kelas.

4. Perbandingan nilai integritas keempat, disiplin, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.

Dari data perbandingan yang disajikan pada Gambar 5 terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai keempat integritas yakni disiplin pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden

yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **disiplin** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 1 responden (10%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 1 responden (10%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (20%) memilih angka 3 (netral) dan 4 orang (40%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 responden (20%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).



Gambar 5. Perbandingan nilai integritas disiplin, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **disiplin** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 15 responden (50%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 8 responden (27%) memilih angka 4 (sesuai), 3 responden (10%) memilih angka 3 (netral) dan 3 orang (10%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 1

responden memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

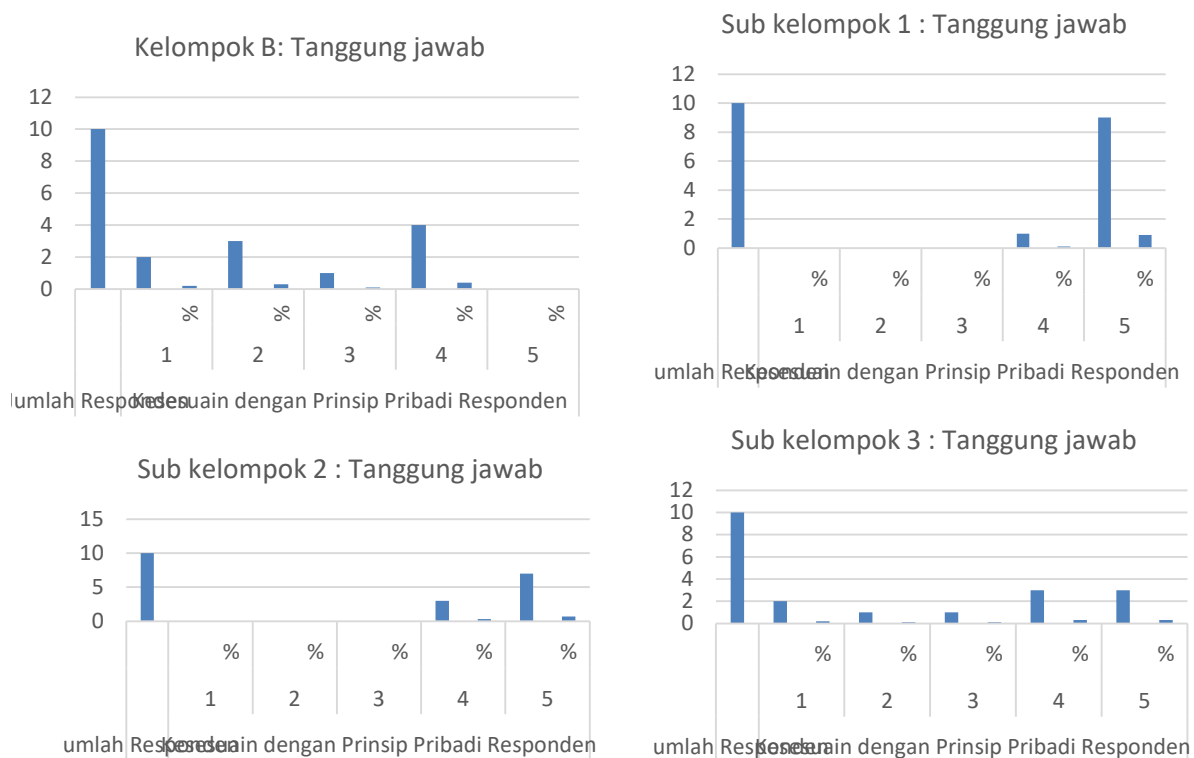
Dari 15 responden yang memilih angka 5, terdapat 8 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 6 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-

nilai integritas), sementara 1 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 8 responden yang memilih angka 4, terdapat 2 responden berasal dari subkelompok 1, 4 responden berasal dari subkelompok 2, dan 2 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 3 responden yang memilih angka 3, berasal dari subkelompok 3. Sementara, 3 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3, dan 1 responden yang memilih angka 1 berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa

para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang keempat yaitu disiplin yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai disiplin yang telah didapatkan di kelas.

5. Perbandingan nilai integritas kelima, tanggung jawab, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.



Gambar 6 Perbandingan nilai integritas tanggungjawab, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari data perbandingan tersebut terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai kelima integritas yakni tanggung jawab pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun

subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner *self assessment*, pada data nilai **tanggung jawab** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 4

responden (40%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (10%) memilih angka 3 (netral) dan 3 orang (30%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 responden (20%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **tanggung jawab** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 19 responden (63%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 7 responden (23%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (3%) memilih angka 3 (netral) dan 1 orang (3%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 responden (6%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Dari 19 responden yang memilih angka 5, terdapat 9 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 7 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 3 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 7 responden yang memilih angka 4, terdapat 1 responden berasal dari subkelompok 1, 2 responden berasal dari subkelompok 2, dan 4 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 1 responden yang memilih angka 3, berasal dari subkelompok 2. Sementara, 1 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3, dan 2 responden yang memilih angka 1 berasal dari subkelompok 3

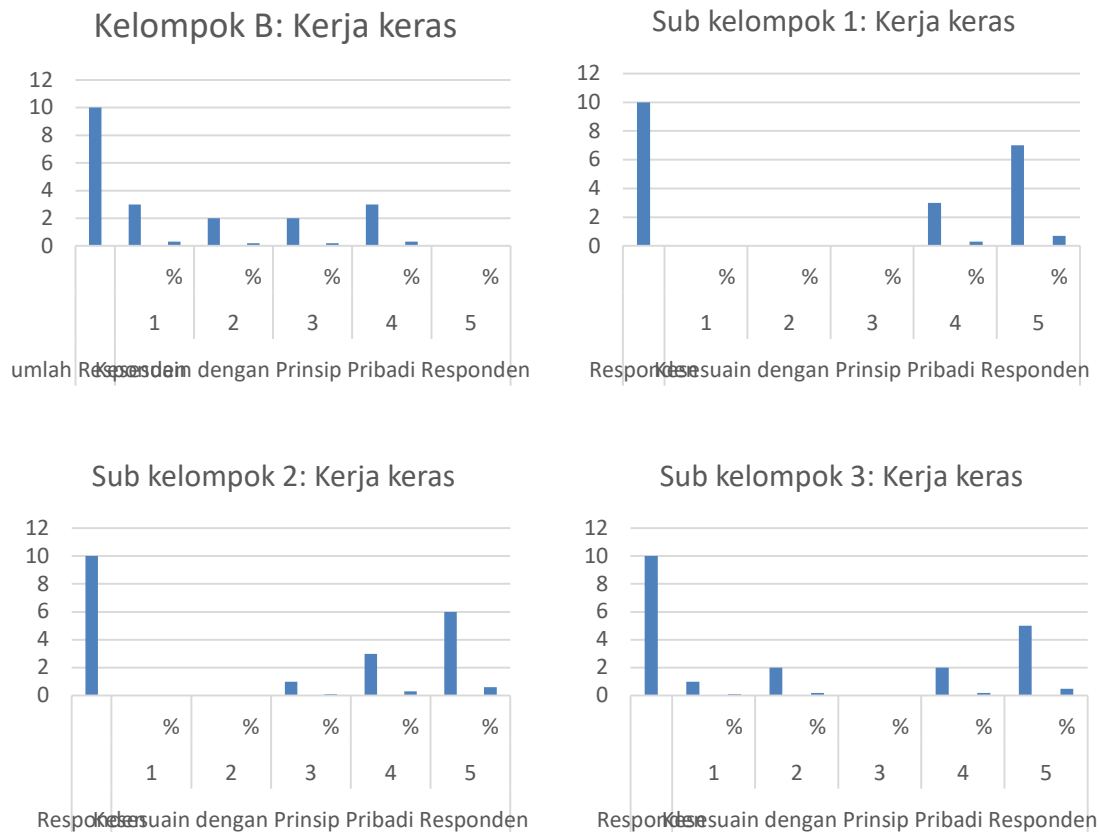
Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang kelima yaitu tanggung jawab yang didapatkan

pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai tanggung jawab yang telah didapatkan di kelas.

6. Perbandingan nilai integritas keenam, kerja keras, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.

Dari data perbandingan tersebut terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai keenam integritas yakni kerja keras pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **kerja keras** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 3 responden (30%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (20%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (20%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 3 responden (30%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **kerja keras** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 18 responden (60%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 8 responden (27%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (3%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (6%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 1 responden (3%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).



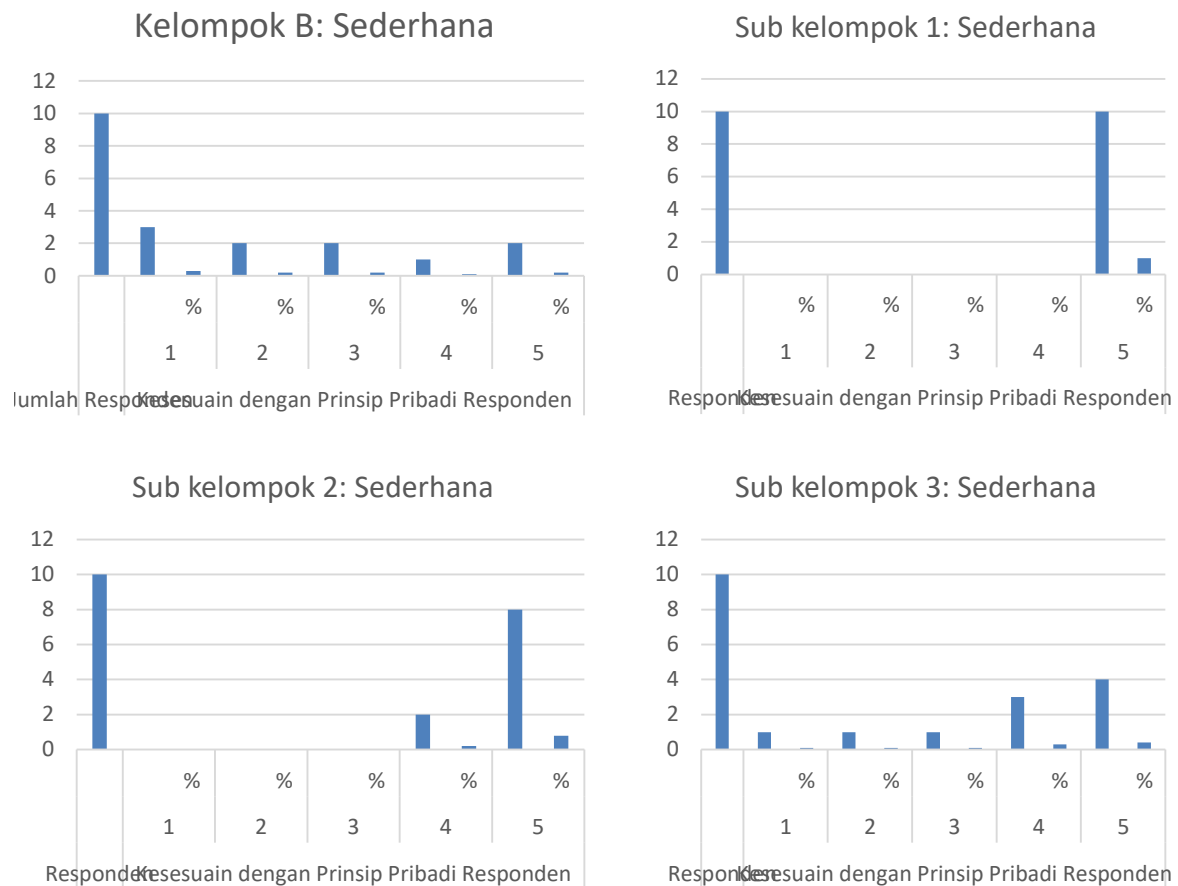
Gambar 7 Perbandingan nilai integritas kerjakeras, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari 18 responden yang memilih angka 5, terdapat 7 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 6 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 5 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 8 responden yang memilih angka 4, terdapat 3 responden berasal dari subkelompok 1, 3 responden berasal dari subkelompok 2, dan 2 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 1 responden yang memilih angka 3, berasal dari subkelompok 2. Sementara,

2 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3, dan 1 responden yang memilih angka 1 berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang keenam yaitu kerja keras yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai kerja keras yang telah didapatkan di kelas.

7. Perbandingan nilai integritas ketujuh, sederhana, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3.



Gambar 8 Perbandingan nilai integritas sederhana, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari data perbandingan tersebut terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai ketujuh integritas yakni sederhana pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **sederhana** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 2 responden (20%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 1 responden (10%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (20%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (20%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 3 responden (30%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

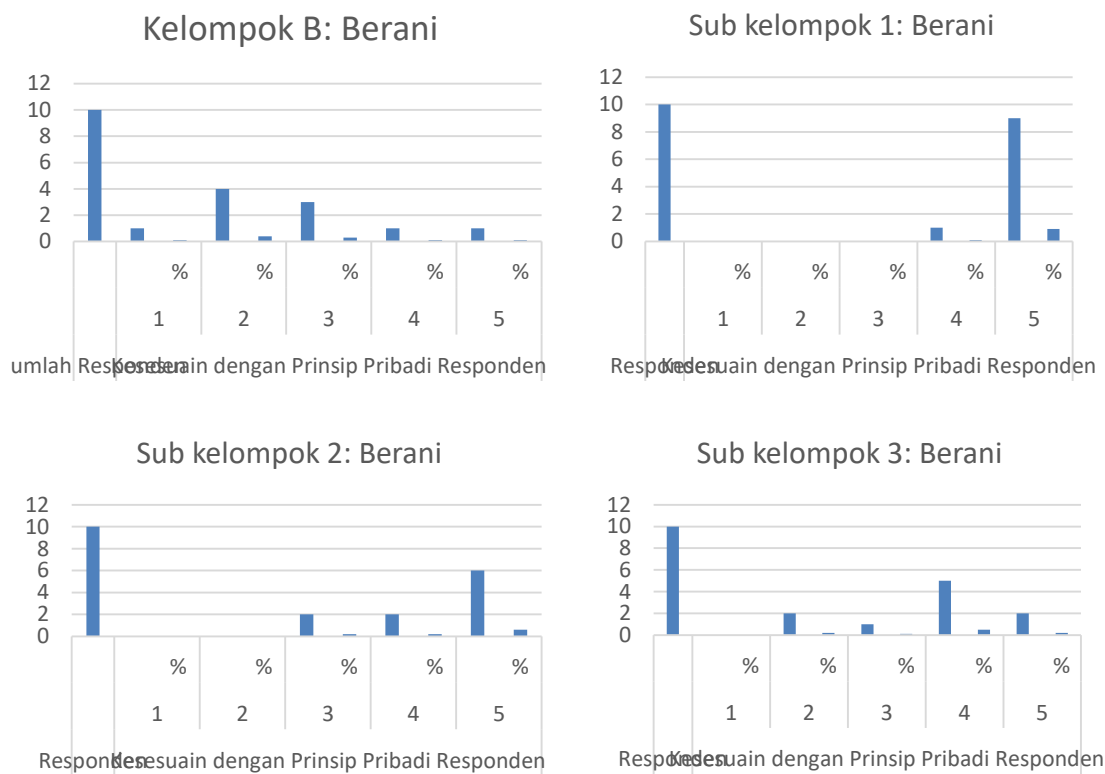
Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **sederhana** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 22 responden (73%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 5 responden (17%) memilih angka 4 (sesuai), 1 responden (3%) memilih angka 3 (netral) dan 1 orang (3%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 1 responden (3%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Dari 22 responden yang memilih angka 5, terdapat 10 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau

perjabat yang ditunjuk), 8 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 4 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 5 responden yang memilih angka 4, terdapat 2 responden berasal dari subkelompok 2, dan 3 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan masing-masing 1 responden yang memilih angka 3, angka 2, dan angka 1 berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang ketujuh yaitu sederhana yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai sederhana yang telah didapatkan di kelas.

8. Perbandingan nilai integritas kedelapan, berani, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3



Gambar 9 Perbandingan nilai integritas berani, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari data perbandingan tersebut terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai kedelapan integritas yakni berani pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10

responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **berani** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 1 responden (10%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 1 responden (10%)

memilih angka 4 (sesuai), 3 responden (30%) memilih angka 3 (netral) dan 4 orang (40%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 1 responden (10%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **berani** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 17 responden (57%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 8 responden (27%) memilih angka 4 (sesuai), 3 responden (10%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (6%) memilih angka 2 (tidak sesuai).

Dari 17 responden yang memilih angka 5, terdapat 9 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 6 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 2 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 8 responden yang memilih angka 4, terdapat 1 responden berasal dari subkelompok 1, 2 responden berasal dari subkelompok 2, dan 5 responden berasal dari subkelompok 3. Sedangkan 3 responden yang memilih angka 3, 2 responden berasal dari subkelompok 2, dan 1 responden berasal dari subkelompok 3. Sementara, 2 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3.

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang kedelapan yaitu berani yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam

kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai berani yang telah didapatkan di kelas.

9. Perbandingan nilai integritas kedelapan, adil, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

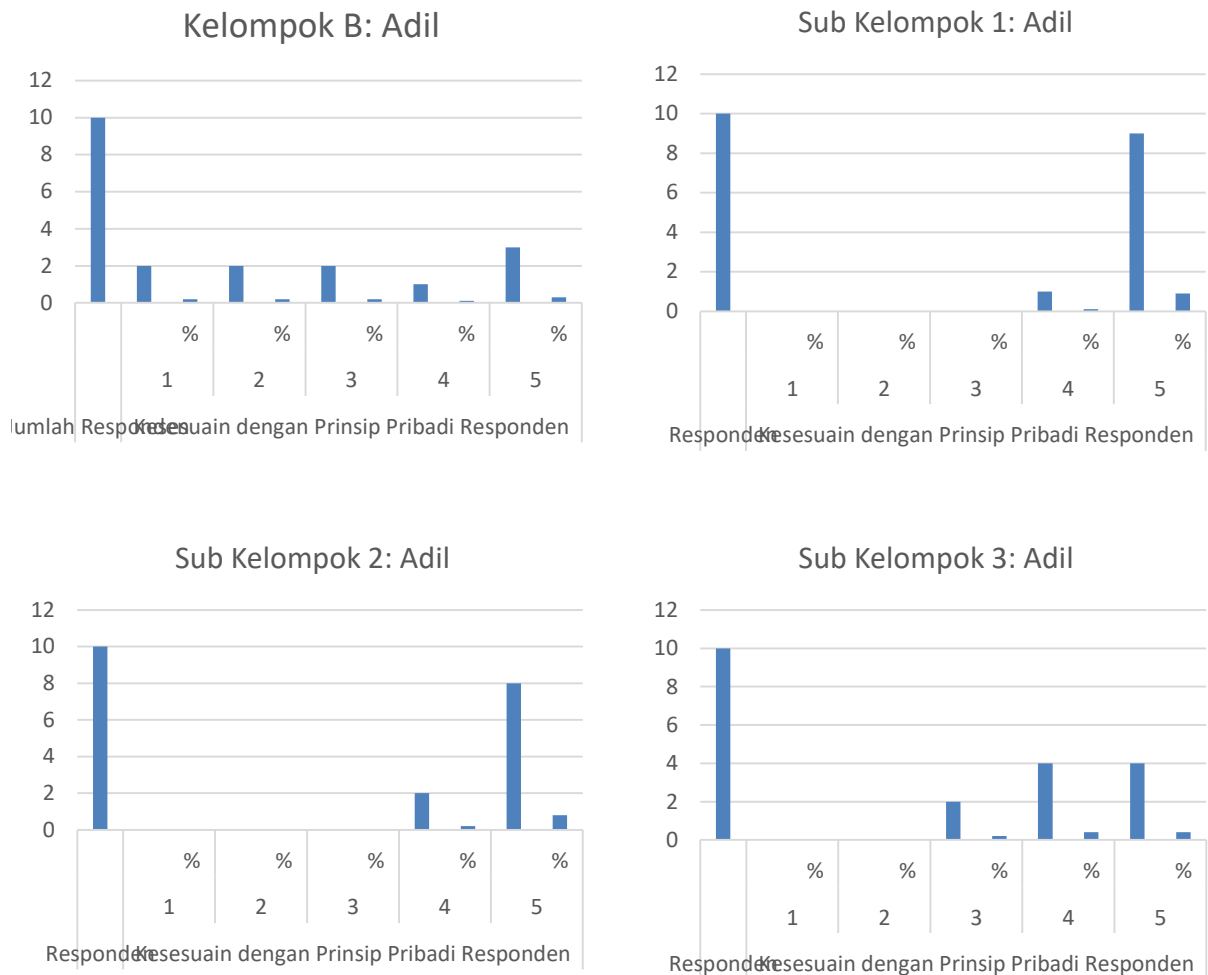
Dari data perbandingan di gambar 10 terlihat ada perbedaan kecenderungan terhadap nilai kedelapan integritas yakni berani pada masing-masing anggota kelompok baik B maupun subkelompok 1, 2, dan 3. Pada kelompok B, dari 10 responden yang mengisi kuesioner self assessment, pada data nilai **adil** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 3 responden (30%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 1 responden (10%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (20%) memilih angka 3 (netral) dan 2 orang (20%) memilih angka 2 (tidak sesuai) dan 2 responden (20%) memilih angka 1 (sangat tidak sesuai).

Sementara pada kelompok A, dari 30 responden yang mengisi koesioner self assessment, pada data nilai **adil** (nilai-nilai integritas), didapatkan ada 21 responden (70%) memilih angka 5 atau maksimal (sangat sesuai dengan prinsip responden). Ada 7 responden (23%) memilih angka 4 (sesuai), 2 responden (6%) memilih angka 2 (tidak sesuai).

Dari 21 responden yang memilih angka 5, terdapat 9 responden berasal dari subkelompok 1 (pemberian perhatian secara intensif dan dilakukan perkonsultasian dengan atasan atau pejabat yang ditunjuk), 8 responden berasal dari subkelompok 2 (diberikan tulisan dan diperdengarkan audio berisi motivasi untuk mempertahankan nilai-nilai integritas), sementara 4 responden lainnya berasal dari subkelompok 3 (diberikan pujian bagi mereka yang melakukan tindakan positif terkait nilai integritas dan diberikan teguran jika mereka melakukan pelanggaran). Sementara itu, dari 7 responden yang

memilih angka 4, terdapat 1 responden berasal dari subkelompok 1, 2 responden berasal dari subkelompok 2, dan 4 responden berasal dari

subkelompok 3. Sedangkan 2 responden yang memilih angka 2 berasal dari subkelompok 3.



Gambar 10 Perbandingan nilai integritas adil, antara kelompok B, subkelompok 1, subkelompok 2 dan subkelompok 3

Dari analisis data perbandingan antara kelompok A dan kelompok B tersebut dapat diinterpretasikan bahwa para peserta latsar golongan III yang dimasukkan ke dalam kelompok A atau yang diberikan perlakuan secara khusus, cenderung lebih dapat memelihara nilai integritas yang kesembilan yaitu adil yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara para peserta dalam kelompok B, yang dibiarkan secara alamiah setelah selesai mengikuti tatap muka di kelas, cenderung tidak mampu mempertahankan nilai adil yang telah didapatkan di kelas

SIMPULAN

Dari hasil analisis perbandingan antara kelompok A secara umum dan kelompok B didapatkan kecenderungan kelompok A lebih mendekati ke arah sesuai dengan prinsip pribadi. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan diberikan perlakuan khusus yakni diberikan bimbingan dan perkonsultasian secara intensif, diberikan kalimat-kalimat motivasi terkait mempertahankan nilai integritas dan diberikan pujian dan teguran, akan memberikan dampak meningkatnya kemampuan para peserta latsar CPNS golongan III dalam mempertahankan nilai-nilai integritas yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas. Sementara jika dibiarkan begitu saja secara alamiah, para peserta latsar CPNS golongan III tidak mampu mempertahankan nilai-nilai integritas yang didapatkan pada saat tatap muka di kelas.

Sementara itu, di antara perlakuan khusus terhadap para peserta latsar golongan III dalam penelitian eksperimen tersebut dapat disimpulkan bahwa diberikan bimbingan dan perkonsultasian secara intensif menjadi cara paling efektif untuk membantu para peserta latsar CPNS golongan III. Sedangkan pemberian pujian dan teguran (*reward and punishment*) menjadi cara yang paling tidak efektif dalam rangka membantu para peserta latsar CPNS golongan III meningkatkan kemampuan mereka mempertahankan nilai-nilai integritas. Namun demikian ketiga cara tersebut yaitu pembimbingan dan perkonsultasian, pemberian kalimat-kalimat

motivasi baik secara tertulis maupun rekaman suara, serta pemberian pujian dan teguran (*reward and punishment*), dapat dilakukan secara bersamaan untuk memberikan dampak yang lebih kuat kepada para peserta latsar CPNS golongan III dalam meningkatkan kemampuan memelihara dan mempertahankan nilai-nilai integritas yang mereka dapatkan pada saat tatap muka di kelas

REKOMENDASI

1. Saran untuk penyelenggara Latsar CPNS Golongan III, model dan metode pelaksanaan Latsar CPNS Golongan III sudah cukup bagus dalam rangka menanamkan nilai-nilai dasar PNS. Tergambar dalam penelitian eksperimen ini, para peserta latsar memiliki nilai-nilai integritas yang cukup bagus. Sangat disayangkan jika nilai-nilai yang didapatkan di kelas saat tatap muka internalisasi nilai ANEKA hilang begitu saja seiring perjalanan mereka menjadi PNS di kantor masing-masing. Oleh karena itu perlu dibuatkan alat atau metode yang tepat dalam rangka memelihara nilai-nilai tersebut. Perlu dibuatkan mekanisme pembimbingan dan perkonsultasian yang intensif oleh atasan atau pegawai senior yang ditunjuk kepada para alumni peserta Latsar CPNS Golongan III.
2. Saran untuk para pengajar Latsar CPNS Golongan III, perlu mempertahankan metode dan cara mengajarkan dan menginternalisasikan nilai-nilai dasar PNS yang selama ini sudah sangat bagus, terbukti para peserta Latsar CPNS Golongan III memiliki kecenderungan yang tinggi dalam melaksanakan nilai-nilai dasar PNS tersebut, terutama nilai-nilai integritas. Untuk mengantisipasi tidak adanya perlakuan khusus dalam rangka membantu mempertahankan nilai-nilai dasar PNS di kantor masing-masing peserta, penulis sarankan para pengajar selalu mencari dan menemukan cara baru dan efektif dalam mengajarkan dan menginternalisasikan nilai-nilai dasar PNS tersebut.

3. Saran kepada para pejabat di kantor tempat para peserta Latsar CPNS bekerja, secara rutin melakukan pengawasan dan evaluasi dengan cara yang sesuai dengan karakter para peserta Latsar CPNS. Para pejabat tidak hanya melakukan pembimbingan tentang pelaksanaan tugas pekerjaan, akan tetapi juga menyangkut perilaku sehari-hari terutama tentang pelaksanaan nilai-nilai dasar PNS

DAFTAR PUSTAKA

- Irianto, Y. 2001. Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan. Insan Cendekia.
- Instructional System Development-evaluation phase-chapter VI. 2004. www.bigdog.com. 22 Agustus 2019.
- Harahap, H. M. 2009. Ayat-ayat Korupsi. Yogyakarta: Gama Media.
- Kirkpatrick, D. 1994. Evaluating training programs-the Four levels-Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- _____, 2005. Levels of Evaluation. Sa. www.questionmark.com. 22 Agustus 2019.
- Tupamahu s dab Setjipto BW. 2005. Pengukuran Return of Training Investment (ROTI) *Manajemen Usahawan Indonesia*. Vol 12(34). pp:1-15
- Karsona, A. M. 2013. Pendidikan Antikorupsi untuk Perguruan Tinggi. Jakarta:Kemendikbud.
- Klitgaard, R. 2001. Membasmi Korupsi. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- KPK. 2006. Memahami untuk Membasmi. Jakarta:KPK.
- Lembaga Administrasi Negara. 2018. Peraturan Kepala LAN Nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan RI nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Qodir dkk. 2003. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Yogyakarta: Media Wacana Press.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
- SKKNI nomor 303 tahun 2016 tentang penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia kategori aktivitas professional, ilmiah, dan teknis golongan pokok aktivitas professional ilmiah, dan teknis lainnya bidang penyuluhan pada jabatan kerja penyuluh antikorupsi.
- Samidan P, M. 2011. Peranan Hakim dalam Penegakkan Hukum Tindak Pidana Korupsi di Indonesia. Medan:Pustaka Press Bangsa.
- Sumiarti. 2007. Pendidikan Anti Korupsi. Jurnal Insania. STAIN urwokerto. Vol 12(2). Pp. 22-35.