

# SOSIALISASI PROGRAM UMPAN BALIK (*FEEDBACK*) HASIL PENILAIAN POTENSI DAN KOMPETENSI PEGAWAI

Fanisa Fitriani<sup>1\*</sup>, Alfiza Fakhriya Haq<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

\*Email : 2011102433046@umkt.ac.id

---

## Abstrak

Setiap peserta pasti membutuhkan arahan untuk mendaftar *feedback* agar dapat mengikuti program *feedback* yang dijalankan. Selain itu adanya kurang peminatan peserta mengenai program *feedback*. Tujuan kegiatan ini untuk membantu peserta agar mengetahui pentingnya mengikuti program *feedback* agar dapat mengembangkan diri, mengetahui kapasitas diri apakah sudah lebih optimal atau kurang, mengetahui kelebihan dan juga kekurangan, serta mendapatkan saran pengembangan. Metode yang digunakan yaitu observasi dan wawancara. Hasil menunjukkan bahwa sosialisasi program *feedback* dalam bentuk video dapat membantu UPTD untuk mengurangi pertanyaan secara langsung, dan membantu peserta untuk mengetahui rentang waktu pemberian *feedback* serta arahan mendaftar *feedback*.

**Kata Kunci:** Umpan Balik; Penilaian Kinerja; Tutorial

## Abstract

*Each participant definitely needs directions to register for feedback so they can take part in the feedback program being run. In addition, the participants lacked interest in the feedback program. The purpose of this activity is to help participants understand the importance of participating in the feedback program so they can develop themselves, find out whether their capacities are more optimal or less, know their strengths and weaknesses, and get development advice. The methods used are observation and interviews. The results show that the dissemination of the feedback program in video form can help the UPTD to reduce direct questions, and help participants to know the timeframe for providing feedback and directions for registering feedback.*

**Keywords:** Feedback; Performance Assessment; Tutorials

## PENDAHULUAN

UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, pelaksanaan penilaian kompetensi dan potensi merupakan semangat baru untuk mewujudkan ASN yang profesional dan memiliki kompetensi untuk mencapai kinerja terbaik dalam pelayanan kepada masyarakat. Seiring meningkatnya kebutuhan teknis operasional penilaian potensi dan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Timur dan dibentuk UPTD Penilaian kompetensi pegawai pada tahun 2019 melalui penetapan peraturan gubernur No. 14 tahun 2019 tentang pembentukan dan susunan organisasi unit pelaksanaan teknis daerah penilaian kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Kalimantan Timur yang membidangi penilaian kompetensi pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Timur. Pelayanan yang dilaksanakan di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai meliputi penilaian potensi dan kompetensi serta *feedback* hasil penilaian kepada ASN di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Timur dan fasilitasi kabupaten kota. Pemilihan lokasi magang di UPTD PKP dengan alasan karena UPTD PKP merupakan unit kerja yang sesuai dengan program studi yang sudah ditempuh dan ilmu yang didapatkan di dunia perkuliahan. Tujuan utama dari program magang adalah memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman praktis dalam industri tertentu, mendapatkan wawasan tentang lingkungan kerja, dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan karier atau bidang studi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Kaltim melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melakukan penilaian kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Level Pelaksana, Pengawas, Administrator, Jabatan Fungsional dan Seleksi Terbuka (Selter), Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) juga memfasilitasi Seleksi Terbuka (Selter) JPTP Pertama dan Madya Pemerintah Kabupaten/Kota Kalimantan Timur dan BUMD Kota Balikpapan serta pemagangan mahasiswa- mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Negeri maupun Swasta di Kalimantan Timur. Pegawai sebagai pekerja mereka yang digerakan secara langsung oleh atasannya untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan (Yenti, 2022). ASN adalah singkatan dari “Aparatur Sipil Negara” yang merujuk kepada pegawai-pegawai yang bekerja dalam sektor pemerintahan atau sektor publik di Indonesia. Disebutkan oleh Sartika dan Kusumaningrum (2017) bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang yang dapat diobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyesuaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performa yang ditetapkan.

Umpan balik atau (*feedback*) adalah pemberian informasi yang diperoleh dari tes atau alat ukur lainnya kepada peserta untuk memperbaiki pencapaian hasil belajar (Windarsih, 2016). Menurut Gentry yang menyatakan bahwa, umpan balik berkaitan dengan informasi tentang kinerja peserta didik dalam kesuksesan dan kegagalan, umpan balik merupakan informasi yang diterima atau mengoreksi kinerjanya (Helenia dkk., 2017). Umpan balik dapat menjadi positif jika memberi tahu ia melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan saran bersifat membangun dan negatif jika mengatakan bahwa ia melakukan sesuatu dengan buruk (Iwan, 2019). Umpan balik memperkuat perilaku efektif, selain itu juga dapat mengetahui arah pengembangan, serta dapat lebih terarah kedepannya. Sudewo (2015) menyatakan hasil

pemetaan pegawai melalui assessment juga dimanfaatkan untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan pengelolaan manajemen SDM serta meningkatkan engagement pegawai.

Penulis mengambil produk magang tersebut ialah dari hasil observasi atau asesmen fenomena yang penulis dapatkan selama magang. Setelah tes berlangsung penulis melihat peserta yang antusias untuk mengetahui hasil dan bagaimana cara mendaftar untuk mengikuti *feedback*. Informan menyampaikan dalam wawancara bahwa dari pengalaman sebelumnya banyak peserta yang tidak mengikuti program *feedback*, karena program *feedback* bersifat tidak wajib bisa jadi peserta merasa hal ini kurang begitu penting. Adapun tujuan dari pembuatan “Sosialisasi Program Umpan Balik (*feedback*) Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai” yaitu, dapat memudahkan peserta dalam mendaftar untuk mengikuti program *feedback* yang dilaksanakan oleh unit kerja UPTD PKP, pegawai juga dapat mengetahui seberapa penting dalam mengikuti kegiatan pemberian *feedback* tersebut.

Berdasarkan pernyataan penjelasan di atas, perumusan masalah yang diambil dalam melakukan pembuatan produk magang pada UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD yaitu memberikan sosialisasi menggunakan video beserta penjelasan tahap mendaftar untuk mengikuti *feedback*.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan metode kualitatif ini sejalan dengan pernyataan Moleong (2017) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara mendeskripsikannya secara mendalam melalui kata-kata dan bahasa. Pendekatan deskriptif sesuai dengan pernyataan Tohirin (2012) yaitu melibatkan pengumpulan data dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bahan non-angka lainnya, seperti hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video, atau dokumen pribadi atau dokumen resmi. Subjek yang terlibat berjumlah dua orang dengan menggunakan teknik purposive sampling yang sesuai dengan kriteria. Karena kondisi jadwal subjek yang cukup padat maka penulis hanya dapat melakukan wawancara pada dua subjek.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan pada subjek pekerja di unit kerja bagian asesor. Prosedur wawancara dilakukan dengan mengikuti panduan wawancara yang dibuat dalam bentuk pertanyaan terbuka yang dimana subjek dapat menjawab dengan bebas semua pertanyaan yang diajukan. Wawancara yang dilakukan bersifat semi terstruktur yang berarti peneliti tidak hanya bertanya sesuai dengan panduan wawancara saja tetapi pertanyaan lain dapat diajukan oleh peneliti mengikuti respons yang diberikan oleh subjek agar dapat menggali informasi lebih dalam. Penelitian ini juga menggunakan observasi yang dimana penulis mengobservasi subjek pegawai yang melakukan tes potensi dan kompetensi sehingga dapat menambah informasi selain dari sumber utama yaitu wawancara.

Lokasi dilakukan pengumpulan data observasi di UPTD Penilaian Potensi dan Kompetensi di Samarinda Kalimantan Timur, Jl. Kartini No. 13. Observasi dilakukan saat ada kegiatan tes penilaian potensi dan kompetensi pegawai jabatan pengawas pada hari 8 Agustus 2023 pada sore hari saat tes telah selesai ada pegawai tes yang antusias untuk mendapatkan *feedback* dari

hasil tes. Pengumpulan data wawancara dilaksanakan pada hari jum'at tanggal 18 agustus 2023 pukul 10.00 AM. Wawancara berlangsung kurang lebih dalam waktu 24 menit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD merupakan unit kerja pelaksanaan penilaian Potensi dan Kompetensi yang dipimpin oleh Dra. Nerliana Isdhianti selaku Kepala UPTD PKP. UPTD dibentuk pada tahun 2019 melalui penetapan peraturan gubernur No. 14 tahun 2019 tentang pembentukan dan susunan organisasi unit pelaksanaan teknis daerah penilaian kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Kalimantan Timur yang membidangi penilaian kompetensi pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Timur. Saat melaksanakan Kuliah Kerja Magang di UPTD PKP penulis mendapatkan begitu banyak pengetahuan dari UPTD PKP ketika kami melaksanakan magang selama kurang lebih dua bulan dimulai dari 3 Juli 2023 sampai dengan 31 Agustus 2023.

### 1. Hasil Pengamatan di Tempat Magang

UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai meliputi penilaian potensi dan kompetensi serta *feedback* hasil penilaian kepada ASN di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Timur dan fasilitasi kabupaten kota. Pemberian *feedback* sangat penting karena dapat mengetahui kapasitas diri apakah sudah optimal, cukup optimal, atau kurang optimal di jabatan saat ini. Selain itu mengikuti *feedback* dapat mengetahui saran pengembangannya, mengetahui kekurangan dan kelebihan diri agar lebih terarah kedepannya.

Rentang dalam pelaksanaan pemberian *feedback* kurang lebih 6 bulan setelah dilaksanakan tes, karena data perlu diproses dan dipersiapkan maka pendaftaran untuk mengikuti program pemberian umpan balik setelah nilai tes keluar. Umpan balik dilaksanakan tidak wajib dan hanya peserta yang mau mengikuti saja. Dari hasil wawancara informan menyatakan bahwa pemberian *feedback* idealnya dilakukan, karena dapat membantu mengoptimalkan perkembangan diri. Lippeveld dkk. (2000) informasi yang baik akan menghasilkan informasi yang relevan, tepat waktu dan akurat (Rahmadian, 2014). Dari hasil pengamatan penulis selama magang di UPTD PKP menemukan beberapa peserta yang antusias dalam mengikuti pelaksanaan *feedback*, dan bertanya kapan pemberian *feedback* dilaksanakan. Hal ini terjadi setelah tes berakhir dan di hari itu juga peserta kemudian bertanya mengenai hasil, sementara itu hasil tes keluar setelah kurang lebih enam bulan lalu akan diadakannya program pemberian *feedback*, selain itu juga peserta bertanya bagaimana cara mengikuti *feedback*. *Feedback* tentang pekerjaan spesifik individu paling baik disampaikan kepada individu peserta agar dapat memahami (Hikmasari dkk., 2020). Pengukuran kinerja dan *feedback* merupakan faktor penting bagi semua individu karena mereka ingin belajar tentang diri mereka dan ingin mengetahui apakah mereka mengalami kemajuan (Syarifah, 2013).

Berdasarkan hasil, pemberian *feedback* mendorong peserta untuk memahami masalah. Seseorang mempunyai kemampuan pemecahan masalah matematis yang baik jika ia dapat memahami informasi secara lengkap dan kemudian menggunakan informasi yang diperoleh untuk merencanakan penyelesaian serta menerapkan metode langkah demi langkah untuk memecahkan dan mengurangi masalah (Samo, 2017).

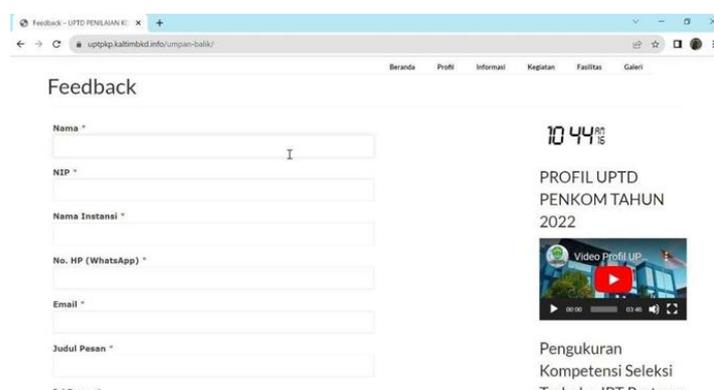
## 2. Usulan Pemecahan Masalah/Solusi

Menurut Schermerhorn, dkk. (2002), umpan balik berarti mengomunikasikan caranya bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu apa yang telah dilakukan dan dikatakan orang lain. Dengan demikian, pemberian *feedback* sebagai proses penilaian komunikasi tentang sesuatu yang dilakukan atau dikatakan oleh orang lain. Tujuan dari *feedback* hasil asesmen ini adalah agar asesi tau apa yang menjadi kelebihan, apa yang menjadi kekurangan, dan apa yang bisa dilakukan untuk menutupi kompetensi yang kurang dibandingkan dengan standar sesuai job target yang diukur (Primiarna, 2020). Tanpa *feedback* kita tidak akan mengetahui apakah yang dilakukan atau dikatakan sudah baik atau buruk. Serta halnya dalam penilaian kinerja, umpan balik merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung proses penilaian kinerja berjalan dengan efektif. Pemberian *feedback* lebih efektif sebagaimana dijelaskan dari hasil penelitian William (2005: 94) yang menyatakan bahwa melalui *feedback* seseorang dapat memiliki otoritas untuk mengoreksi, memberi masukan melalui sudut pandang tertentu, *feedback* membangun perbaikan dalam berbagai level, menyediakan kritikan beresiko rendah, membangun kemampuan berpikir kritis, dan dapat membangun hubungan sosial karena bukan hanya sekedar berbagi pengetahuan dan pengalaman tetapi juga membangun sinkronisasi pemahaman sosial yang memungkinkan terjadinya korelasi sosial yang signifikan dan positif antara partisipan dalam *feedback*, yang diperkuat dari hasil penelitian oleh Yuwono (2018).

Berdasarkan pengamatan di tempat magang, penulis memberikan solusi untuk permasalahan yang ada, dengan memberikan “Sosialisasi Program Umpan Balik (*Feedback*) Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai.” Berbentuk sebuah video yang dimana penulis akan menjelaskan pentingnya mengikuti program pemberian *feedback* dan bagaimana cara mendaftar untuk mengikuti program pemberian *feedback* di UPTD PKP. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilihat tahapan tampilan sistem yaitu :

### a. Menu Pengisian Identitas

Halaman pengisian identitas merupakan tampilan awal yang akan dilihat oleh user setelah membuka link *feedback*. Saat membuka link <https://uptpkp.kaltimbkd.info/umpan-balik/> tampilan menu pengisian identitas seperti dibawah ini:



The image shows a web browser window with the URL <https://uptpkp.kaltimbkd.info/umpan-balik/>. The page title is "Feedback". On the left, there is a registration form with the following fields: "Nama \*", "NIP \*", "Nama Instansi \*", "No. HP (WhatsApp) \*", "Email \*", and "Judul Pesan \*". On the right, there is a profile section titled "PROFIL UPTD PENKOM TAHUN 2022" with a video thumbnail and the text "Pengukuran Kompetensi Seleksi".

Gambar 1. Halaman Pengisian Identitas

## b. Mengisi Identitas

Peserta/user mengisi identitas dengan nama lengkap, kemudian dilanjutkan mengisi NIP, Nama Instansi, No. Handphone, dan Email

Gambar 2. Form Identitas

## c. Mengisi Pesan

Selanjutnya mengisi kolom “Judul Pesan” dan “Isi Pesan” yang ditulis dengan nama serta kegiatan dan tanggal kegiatan tersebut. Jika telah selesai mengisi form, maka dapat klik submit.

Gambar. 3 Mengisi Pesan dan Klik *Submit*

## d. Menerima Balasan Pesan Jadwal *Feedback*

Peserta akan menerima pesan balasan dan pemberitahuan jadwal *feedback* via zoom melalui whatsapp. Kemudian peserta melakukan konfirmasi jika bersedia/setuju dengan jadwal *feedback* melalui whatsapp. Satu hari sebelum kegiatan peserta akan diberitahukan atau diingatkan kembali melalui whatsapp.

Hal ini dapat membantu peserta dalam mengikuti program *feedback* selain itu bagi peserta yang merasa *feedback* kurang begitu penting juga dapat mengetahui seberapa penting *feedback* untuk kedepan. Dari hasil wawancara bersama informan, karena *feedback* diberikan tidak wajib maka tidak semua peserta mengikuti program *feedback* yang disediakan. Umpan balik yang diberikan dapat membuat individu dapat mengembangkan diri, dan mengoptimalkan. Program *feedback* diberikan kurang lebih tiga kali dalam setahun yaitu di awal tahun, pertengahan, dan diakhir tahun sesuai dengan tes-tes yang dijalankan sebelumnya. Pada sistem penilaian ini,

proses penilaian menjadi efektif apabila mempersiapkan input yang berkualitas, proses penilaian menjadi efektif sehingga menghasilkan *output* yang diinginkan (Alimuddin, 2019).

## KESIMPULAN

Umpan balik atau *feedback* adalah proses pemberian tanggapan atau penilaian terhadap tindakan, kinerja, situasi tertentu kepada individu. Umpan balik hasil tes potensi dan kompetensi biasanya berisi informasi tentang individu yang terkait kelebihan maupun kekurangan dengan tujuan untuk memberikan masukan dan membantu perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Program *feedback* dilaksanakan kurang lebih enam bulan setelah hasil tes keluar, kegiatan ini hanya untuk peserta yang mau saja. Mengikuti program *feedback* sangat menguntungkan karena dapat mengetahui kapasitas diri apakah sudah optimal atau kurang optimal di jabatan saat ini, selain itu juga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan serta mendapatkan saran perkembangan untuk individu. Produk magang Sosialisasi Program Umpan Balik (*feedback*) Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai sangat membantu peserta untuk mengetahui rentang waktu pelaksanaan *feedback*, mengetahui tahapan mendaftar *feedback*, serta mengetahui pentingnya program *feedback* yang diadakan. Mengingat tidak semua peserta yang mengikuti program *feedback*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, A. I. (2019). *Efektivitas Metode Feedback 360 Derajat Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Di Kota Makassar*.
- Helenia, I., Zubaidah, & Bistari. (2017). Pengaruh pemberian bentuk umpan balik (*feedback*) terhadap hasil belajar matematis siswa kelas VII SMP. *KHATULISTIWA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(12), 1–8.
- Hikmasari, P., Asih, T. S. N., & Prabowo, A. (2020). Bagaimanakah Audience Feedback Mempengaruhi Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah? Studi dalam PBL dengan Lingkungan Blended Learning. *Kreano, Jurnal Matematika Kreatif-Inovatif*, 11(2), 194–203. <https://doi.org/10.15294/kreano.v11i2.26211>
- Iwan, E. I. H. R. S. (2019). Umpan Balik Sistem Pakar Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Multistrada Arah Sarana, Tbk. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 52–67. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3211>
- Moleong. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, April 2021, 1–9.
- Primiarna. (2020). Implementasi Pemberian Feedback Assessment Secara Online untuk Menurunkan Gap Kompetensi. *Jurnal Teknik Elektro Terapan*, 9(3), 24–29. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jtet/article/view/2221>
- Rahmadian, W. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja(Persero) Cabang Sulawesi Tengah. 2, 89–100.
- Samo, D. D. (2017). Kemampuan pemecahan masalah matematika mahasiswa tahun pertama dalam memecahkan masalah geometri konteks budaya. *Jurnal Riset*

- Pendidikan Matematika*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.21831/jrpm.v4i2.13470>.
- Sartika, D., & Kusumaningrum, M. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(2), 131–150. <https://doi.org/10.24258/jba.v13i2.310>
- Sudewo, P. A. (2015). Pemetaan Kompetensi Pegawai Dalam Rangka Pengelolaan Dan Pengembangan Talent Aparatur Sipil Negara. *Artikel Academia*.
- Syarifah, D. (2013). Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif. *Insan*, 14(02), 120–126.
- Tohirin. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Windarsih, C. A. (2016). Aplikasi Teori Umpan Balik (Feedback) Dalam Pembelajaran Motorik Pada Anak Usia Dini. *Tunas Siliwangi*, 2(1), 20–29.
- Yenti, G. (2022). Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v3i1.1383>
- Yuwono, I. (2018). Pengaruh Pemberian Feedback Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Ditinjau Dari Sikap Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 116. <https://doi.org/10.21009/jep.042.04>