

Metode *Leaderless Group Discussion* (Studi Kasus Efektivitas Penanaman Nilai-Nilai Anti Korupsi pada Latsar CPNS Kemendikbud)

Ahmad Khulaemi

Pusat Pengembangan SDM KEBTKE, Jl. Pancoran Raya No.39 Ciracas – Jakarta Timur 13740
Ahmad_khul@yahoo.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT / ABSTRAK

Article history

Received:
Februari 22, 2021

Revised:
Juni 10, 2021

Accepted:
Juni 25, 2021

Leaderless group discussion (LGD) merupakan salah satu metode pembelajaran andragogi dimana LGD merupakan cara belajar dengan pertukaran ide, pendapat, dan informasi mengenai sejumlah topik oleh anggota anggota kelompok dengan tidak dipimpin oleh pemimpin pada saat awal diskusi. Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang metode pembelajaran dalam penanaman nilai-nilai anti korupsi bagi dosen dengan pola *leaderless group discussion* pada latsar CPNS Kemendikbud 2020. Perumusan masalah penelitian ini yaitu apakah dengan metode *leaderless group discussion* ini penyampaian materi pelatihan akan tercapai sesuai dengan rencana pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode kuasi eksperimental dengan survei sederhana menggunakan pertanyaan terbuka pada Microsoft form dalam pengumpulan data dan jumlah responden sebanyak 136 orang Dosen dari berbagai perguruan tinggi diseluruh Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) 92 % responden mengetahui metode pembelajaran LGD; (2) 84 % responden merasa lebih mudah memperoleh materi dengan metode LGD; (3) Kelebihan metode LGD adalah peserta aktif 56 %; (4) Kekurangan metode LGD oleh responden adalah waktu lebih lama sebanyak 88 responden. (5) Identifikasi anti korupsi ditempat kerja ditemukan sebanyak 95 %; (6) rencana aksi anti korupsi ditempat kerja setelah mengikuti latsar 99 % sudah mampu merencanakan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa metode *Leaderless Group Discussion* (LGD) sangat cocok diterapkan dalam pembelajaran pementapan nilai-nilai anti korupsi terhadap Latsar CPNS.

Leaderless group discussion (LGD) is one of the andragogical learning methods where LGD is a way of learning by exchanging opinions, ideas, and information on several topics by group members without being led by the leader appointed at the beginning of the discussion. This study aims to develop a learning method in instilling anti-corruption values for lecturers with a *leaderless group discussion* pattern on the CPNS Ministry of Education and Culture 2020. The problem in this study is whether with the *leaderless group discussion* method the delivery of training material will be achieved according to the learning plan. This study used an experimental quasi method with a simple survey using open questions on Microsoft form in data collection and the number of respondents was 136 lecturers from various Tongqi colleges throughout Indonesia. The results of this study indicate: (1) 92% of respondents know the LGD learning method; (2) 84% of respondents found it easier to obtain material using the LGD method; (3) The advantages of the LGD method are 56% active participants; (4) The disadvantage of the LGD method by respondents is that it takes 88 respondents longer. (5) Anti-corruption identification in the workplace is found to be 95%; (6) the anti-corruption action plan in the workplace after following the training program 99% are able to plan. Conclusion of this research is that the *Leaderless Group Discussion* (LGD) method is very suitable to be applied in learning to instill anti-corruption values in CPNS Latsar

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Kata Kunci: Nilai-nilai anti korupsi, *Leaderless Group Discussion*, anti korupsi

Keywords: Anti-corruption values, *leaderless group discussion*, anti corruption

1. Pendahuluan

Pembangunan di Indonesia masih tertinggal dari pembangaunan negara negara didunia meskipun dukungan dari sumber daya alam melimpah, potensi sumber daya manusia sebagai bonus demografi juga banyak, permintaan pasar dunia juga besar sebagai peluang dalam bisnis antar negara dan iklim demokrasi yang stabil. Hal ini

dikarenakan pengelolaan potensi- potensi yang ada belum dilakukan secara baik dan benar oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Sipil Negera (ASN) yang menjadi fokus dalam hal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran penting dan strategis dalam pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa serta menerapkan kebijakan tersebut di berbagai sektor pembangunan. Dalam pelaksanaan kebijakan tersebut dibutuhkan para PNS yang mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan pada jabatannya secara profesional. Pelatihan dasar CPNS diharapkan akan membekali profesionalitas PNS yang akan bertugas sebagai aparatur Pemerintah sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsi PNS sesuai harapan menjadi PNS yang profesional dan berintegritas.

Dalam membentuk PNS yang profesional dan berintegritas dalam jabatan dan tugasnya, pembekalan pelatihan dasar CPNS ini sangat diperlukan. Pelatihan dasar CPNS ini membekali para CPNS sebelum menjalani tugas sebagai PNS ditempat kerja dengan materi materi pelatihan yang terintegrasi. Pelatihan ini memadukan antara teori secara klasikal dan aktualisasi teori secara non klasikal pada tempat kerja sehingga CPNS dapat menerapkan teori yang ada pada pelatihan dasar CPNS ini di tempat kerjanya. Aktualisasi yang akan diterapkan ini merupakan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan rutin setiap hari ditempat kerja, sehingga teori klasikal pelatihan dasar ini akan diterapkan di tempat kerja sehari-hari untuk menjadi kebiasaan. Ini sesuai dengan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 63 ayat 3 dan 4 bahwa seorang CPNS wajib menjalani masa percobaan dengan melalui proses pelatihan terintegrasi. Dengan metode pelatihan tersebut diharapkan CPNS akan kembali ke tempat kerja dengan kebiasaan kebiasaan yang positif terstruktur dan menjadi PNS yang profesional dan menguasai bidang pekerjaan, sehingga akan membantu PNS tersebut mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat.

Salah satu alasan utama penerapan teknologi informasi karena situasi dan keadaan berupa wabah pandemi Covid-19, sehingga proses belajar mengajar dilakukan secara online. Dari keadaan tersebut perlu disusun sebuah pelatihan yang dapat mengakomodir proses belajar mengajar untuk diberikan kepada CPNS, sehingga CPNS yang nantinya menjadi PNS sudah terbiasa dengan perubahan teknologi dan dapat adaptasi dengan perubahan zaman. Kemajuan teknologi berupa digitalisasi dan robotic sistem akan menjadi hal yang terbiasa, sehingga para PNS ini akan adaptif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebuah sistem yang modern. Kompetensi inilah yang akan menjadi daya saing para PNS dengan tenaga asing yang bekerja di wilayah NKRI.

Dalam memenuhi kompetensi PNS tersebut disusun kurikulum dan silabi pelatihan dasar Calon PNS ini dalam dua tahap yaitu pembentukan karakter dan penguatan kompetensi teknis. Sehingga PNS dapat melayani masyarakat secara profesional.

Nilai-nilai anti korupsi adalah inti dari mata diklat anti korupsi yang ada dalam kurikulum pelatihan dasar CPNS. Pemahaman inti dalam mata diklat anti korupsi adalah muatan yang paling penting yang harus disampaikan kepada peserta pelatihan. Muatan Mata Pelatihan anti korupsi ini adalah memberikan penyadaran dari anti korupsi, menjauhkan perilaku korupsi, membangun sebuah sistem integritas, dan internalisasi nilai dasar anti korupsi.

Leaderless group discussion (LGD) merupakan salah satu metode pembelajaran andragogi dimana LGD adalah sebuah metode diskusi tentang topik oleh kelompok peserta diklat (CPNS) tanpa pemimpin yang di awal diskusi (*American Psychological Association (APA)*). Metode ini merupakan simulasi dalam pelatihan dasar CPNS materi pelatihan anti korupsi dalam berdiskusi memecahkan sebuah permasalahan. Metode ini dibatasi waktu dengan topik tertentu sehingga para peserta akan saling menyampaikan pendapat untuk disepakati pada sebuah kesimpulan bersama. Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang metode pembelajaran dalam penanaman nilai-nilai anti korupsi bagi dosen peserta Latsar dengan pola *leaderless group discussion* pada latsar CPNS Kemendikbud 2020.

2. Metodologi

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah kuasi experiment. Nana S. Sukmadinata (2010: 53) menyatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memberikan penekanan pada fenomena secara objektif dan dikaji dengan cara kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka, pengolahan data secara statistik, terstruktur, dan dengan percobaan yang terkontrol. Sugiyono (2007: 107) penelitian eksperimen adalah penelitian untuk mencari pengaruh perlakuan situasi tertentu terhadap variabel lain dalam kondisi yang terkendali. Suharsimi Arikunto (2000: 272) penelitian eksperimen merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui akibat dari treatment mengenai pengaruh dari subjek yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah Dosen yang mengikuti pelatihan dasar CPNS tahun 2020 berjumlah 136 responden dari berbagai Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia.

Tahapan dalam metode penelitian ilmiah meliputi : lokasi penelitian, fokus penelitian, metode penelitian, sumber informasi, teknik pengumpulan data dan metode analisis data. Dalam tahapan penelitian ini selalu dijaga secara sistematis, procedural dan terencana.

Dalam mengumpulkan data Teknik yang digunakan adalah mengkompilasi data dari Dosen yang mengikuti pelatihan dasar CPNS yaitu dengan metode kuisioner / pertanyaan terbuka dengan menggunakan Microsoft form. Analisis data adalah kegiatan analisa dari data setelah seluruh data responden terkumpul (Sugiyono, 2011: 147).

Data yang terkumpul ini dianalisis dengan metode logika (Penalaran) induktif yaitu cara berpikir secara logis untuk memahami alur pikir data dalam tiga tahapan yaitu coding, deskripsi karakteristik , dan interpretasi data (A. Mertler,2011). Hasil dari penelitian ini kemudian dijelaskan secara deskriptif. Pertanyaan peneliti terhadap penelitian ini adalah Bagaimana efektifitas LGD dalam penanaman nilai-nilai dalam suatu kelas pembelajaran ?

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Pengertian korupsi menurut Andi Hamzah kata korupsi berasal dari kata *corruptio* bahasa latin ,(Fockema Andreae, 1951) atau kata *corruptus* (Webster Student Dictionary, 1960). Kata *corruption* juga berasal dari kata *corruptere*, yaitu kata com dari Bahasa latin yang mempunyai arti bersama-sama dan kata *rumpere* yang mempunyai arti pecah atau jebol. Kata korupsi selain dari Bahasa latin ada juga dari bahasa Inggris : *corrupt*, *corruption*, Bahasa Perancis mengandung arti : *corruption*, dari bahasa Belanda berarti *corruptie* (koruptie) dan dalam bahasa Indonesia berarti: “korupsi”

Dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, tindak pidana korupsi sesuai dengan pasal 2 ayat 1 adalah:

Setiap orang yang dikategorikan melawan hukum, melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri, menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi, menyalahgunakan kewenangan maupun kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

Nilai anti korupsi harus terus dikembangkan . Inti dari nilai-nilai anti korupsi adalah : disiplin, jujur, dan tanggung jawab. Ada nilai Etos Kerja, yaitu bekerja keras dan sederhana serta mandiri. Nilai Sikap, seperti adil, dan berani serta peduli (Kemendikbud,2019). Semua nilai nilai anti korupsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jujur

Jujur mempunyai makna tindakan atau perkataan yang benar, tidak berbuat bohong dan tidak berbuat curang. Jujur memiliki arti konsisten antara ucapan dan perbuatan. Nilai Jujur adalah satu nilai yang utama dalam anti korupsi. Seorang tidak akan mendapat kepercayaan dalam kehidupan sosial tanpa dengan sikap dan sifat jujur. Dalam dunia pendidikan jujur sangat penting . Bentuk Tindakan jujur dapat diwujudkan dengan tidak melakukan kecurangan dalam Pendidikan seperti mencontek, plagiarisme dan pemalsuan nilai. Sikap dan tindakan Jujur di masyarakat dapat berupa selalu berkata benar, lurus hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sebagai contoh adalah membayar pajak sebagai masyarakat atas penghasilan yang diperoleh.

2. Peduli

Peduli adalah mengindahkan dan memperhatikan serta menghiraukan. Kepedulian terhadap lingkungan sekitar dan hal hal yang berkembang di masyarakat. Peserta didik dapat mewujudkan nilai peduli dengan meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan tempat belajar atau lingkungan sosial terhadap teman dalam sekolah atau kampusnya .

3. Mandiri

Mandiri dapat diartikan sebagai seseorang yang mampu berdiri di atas kaki sendiri, artinya seorang tersebut tidak bergantung pada orang lain. Mandiri penting bagi seorang pemimpin, Dengan mandiri seseorang akan mampu memimpin orang lain.

4. Disiplin

Disiplin ialah kepatuhan atau ketaatan pada peraturan. Seseorang dalam kehidupannya memerlukan kedisiplinan. Manfaat dengan hidup disiplin biasanya seseorang akan dapat mencapai tujuan hidupnya dalam waktu yang lebih efisien. Disiplin mempunyai persamaan dengan nilai-nilai anti korupsi lainnya memberikan dampak dapat memberikan kepercayaan seseorang terhadap orang lain. Perwujudan disiplin seperti kemampuan mengatur waktu, baik dalam kehidupan biasa maupun dalam pekerjaan, kepatuhan pada aturan dan ketentuan yang ada, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kondisi seseorang sanggup menerima resiko atas semua perbuatan yang dikerjakan. Orang yang memiliki rasa tanggung jawab cenderung mempunyai sifat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik. Orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan pekerjaan kecil dengan baik akan memperoleh kepercayaan dari orang lain. Perwujudan rasa tanggung jawab yaitu mau belajar dengan serius, lulus tepat waktu dengan memperoleh nilai sangat memuaskan dan mengerjakan tugasnya dengan baik serta menjaga kepercayaan dan amanah yang diberikan.

6. Kerja Keras

Kerja keras adalah kemauan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Kemauan dan kemampuan tersebut akan mewujudkan tekad, tekun, daya tahan, daya kerja, berani, tabah, teguh dan pantang mundur. Kerja keras penting dalam mencapai hasil sesuai dengan target. Kerja keras juga perlu dibekali dengan pengetahuan agar kerja kerja menjadi lebih bermakna.

7. Sederhana

Sederhana berarti tidak berlebih lebihan. Gaya hidup seseorang merupakan bagian penting didalam berinteraksi dengan masyarakat sekitar. Gaya hidup yang sederhana adalah membiasakan pola hidup tidak boros, membelanjakan kebutuhan hidup sesuai kemampuan. Dari gaya hidup sederhana seseorang dapat mengutamakan kebutuhan hidupnya diatas keinginannya.

8. Berani

Perwujudan berani dalam kehidupan adalah berani mengatakan yang sebenarnya dan mau membela kebenaran, berani untuk mengakui kesalahan pada diri sendiri, berani untuk bertanggung jawab terhadap perbuatannya. Sikap berani diperlukan dalam mencapai kesuksesan setiap orang. Sikap Berani akan makin matang apabila disertai dengan keyakinan. Dan keyakinan menjadi kuat apabila di dasari dengan pengetahuan yang kuat.

9. Adil

Adil berarti sama berat dan tidak berat sebelah serta tidak memihak. Adil adalah cara memberi penilaian kepada seseorang atau golongan sesuai dengan apa yang menjadi haknya yaitu dengan cara bertindak secara proposional dan tidak melanggar hukum. Adil sangat berkaitan dengan hak dan kewajiban. Adil dalam berbangsa dan bernegara sangat erat dengan Ideologi negara yaitu dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Berdasarkan pengamatan Peneliti pada penelitian ini, Materi nilai-nilai anti korupsi pada pelatihan dasar CPNS Dosen dengan metode *leaderless group discussion* ini menghasilkan kompetensi pemahaman materi kepada peserta yaitu :

1. Kepemimpinan dan Pengambilan keputusan.

Leaderless group discussion dilakukan untuk melatih kepemimpinan dan melihat kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan. Dengan LGD, peserta diskusi akan didorong untuk melakukan inisiatif, memberikan arahan, dan membuat sebuah keputusan yang bertanggung jawab.

2. Mendukung dan bekerja sama

Peserta akan didorong untuk bekerja dengan efektif dengan orang lain dalam satu tim, klien, dan staf. *Leaderless group discussion* melatih peserta dalam memberi dukungan kepada orang lain dan menunjukkan sikap rasa hormat kepada orang lain.

3. Interaksi dan public speaking

LGD melatih peserta berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta lain. LGD akan melihat peserta dalam melakukan keterampilan berkomunikasi. LGD membuat peserta dapat melakukan komunikasi kepada peserta lain dengan berpendapat selama LGD berlangsung. Peserta harus dapat menunjukkan percaya diri dalam menyampaikan pendapat didalam diskusi.

4. Analisis dan menafsirkan diskusi

Dalam LGD peserta diminta memahami inti masalah dan menafsirkannya. Ketika topik diskusi sudah disepakati, peserta harus dapat menerapkan pengetahuan yang dimilikinya. LGD akan melatih peserta dalam menganalisa diskusi terhadap pemahaman materi diskusi.

5. Menciptakan dan membuat konsep

Leaderless group discussion adalah diskusi tanpa pemimpin yang mendiskusikan tentang satu topik masalah dan menyusun rancangan solusinya. Dengan LGD, kemampuan pemecahan masalah bermanfaat didalam menghadapi sebuah masalah yang muncul ketika diskusi sedang berlangsung.

6. Adaptasi dan mengatasi konflik

Dalam diskusi sering terjadi pendapat yang berbeda. Apalagi LGD yang tidak mempunyai pemimpin dalam diskusi. Diskusi ini dapat menjadi tidak fokus dan tidak ada yang menjadi penengah jika terjadi pendapat yang berbeda. Dalam LGD ini juga akan melatih kemampuan dalam menengahi dan mengatasi konflik tersebut sehingga berpengaruh dalam jalannya LGD tidak sesuai waktu yang disediakan.

7. Organisasi dan mengeksekusi diskusi

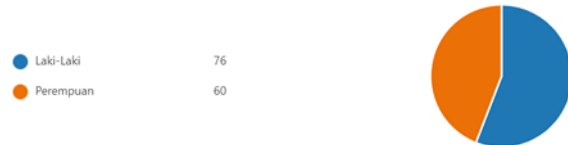
Peserta yang belum begitu saling kenal akan sulit memulai jalannya diskusi. Apalagi LGD merupakan diskusi tanpa pemimpin. Dengan LGD ini peserta didorong untuk bisa melaksanakan diskusi dengan teman teman satu timnya dengan tidak ada pemimpin diskusi.

3.2. Pembahasan

Jumlah responden adalah 136 Dosen yang merupakan dosen – dosen Perguruan tinggi Negeri di Indonesia ,jumlah dosen laki-laki 76 orang atau 56 % dan perempuan 60 orang atau 44 %. Sedangkan jika dilihat berdasarkan usia responden adalah pada 24-35 tahun sehingga dapat digolongkan sebagai generasi muda produktif.

2. Jenis Kelamin

[More Details](#)



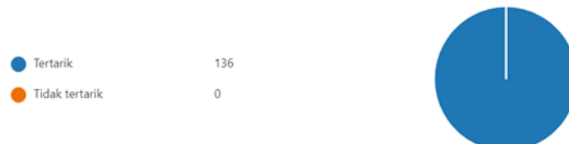
Gambar 1: Diagram Komposisi responden dari jenis kelamin

Materi Anti Korupsi

Dari 136 respon tertarik dengan materi anti korupsi pada latsar CPNS

6. Apakah anda tertarik dengan mata diklat anti korupsi :

[More Details](#)



Gambar 2 : Diagram ketertarikan responden terhadap materi anti korupsi

Pemahaman Materi Anti Korupsi

Dari 136 responden dapat memahami penyampaian materi anti korupsi

7. Apakah anda memahami materi anti korupsi :

[More Details](#)



Gambar 3 : Diagram Pemahaman materi anti korupsi

Metode *Leaderless Group Discussion*

Mengetahui metode pembelajaran *leaderless group discussion* sebanyak 125 orang (92 %) dan tidak mengetahui sebanyak 11 orang (8 %).

8. Apakah anda mengetahui metode pembelajaran *leaderless group discussion*

[More Details](#)



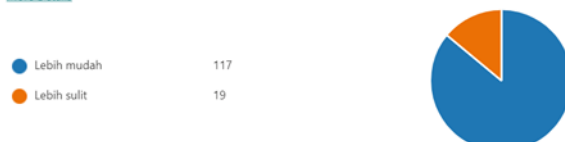
Gambar 4 : Diagram pemahaman tentang Metode *Leaderless Group Discussion*

Penerimaan Metode *Leaderless Group Discussion*

Sebanyak 117 orang (84 %) merasa lebih mudah memperoleh materi anti korupsi dengan metode LGD dan sebanyak 19 orang (14 %) merasa sulit dengan metode LGD.

10. Bagaimana penggalan nilai nilai anti korupsi dengan metode *leaderless group discussion*

[More Details](#)



Gambar 5 : Diagram penerimaan materi anti korupsi dengan metode *Leaderless Group Discussion*

Kelebihan Metode *Leaderless Group Discussion*

Kelebihan metode LGD adalah peserta aktif sebanyak 130 responden (56 %), Peserta menemukan hasil diskusi sebanyak 65 responden (28 %) dan Waktu lebih cepat sebanyak 36 responden (16 %).

11. Apa kelebihan pembelajaran Anti Korupsi menggunakan metode *leaderless group discussion* :
(Jawaban boleh lebih dari satu)

[More Details](#)



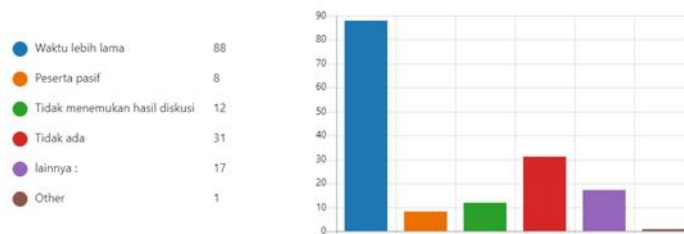
Gambar 6 : Diagram Kelebihan dari Metode *Leaderless Group Discussion*

Kekurangan Metode *Leaderless Group Discussion*

Kekurangan metode LGD oleh responden adalah waktu lebih lama sebanyak 88 responden, tidak ada kekurangan sebanyak 31 responden, tidak menemukan hasil diskusi 12 orang dan peserta pasif sebanyak 8 orang.

12. Apa kekurangan pembelajaran Anti Korupsi menggunakan metode *leaderless group Discussion* (Jawaban boleh lebih dari satu)

[More Details](#)



Gambar 7 : Diagram jenis kekurangan-kekurangan metode *Leaderless Group Discussion*

Dapat mengidentifikasi anti korupsi

Identifikasi anti korupsi ditempat kerja ditemukan, sebanyak 129 responden (95 %) menemukan dan 7 responden (5 %) tidak menemukan.

13. Menurut anda apakah Identifikasi anti korupsi ditempat kerja anda ditemukan

[More Details](#)



Gambar 8 : Diagram Identifikasi anti korupsi di tempat kerja setelah mengikuti materi anti korupsi

Rencana Aksi anti korupsi

rencana aksi anti korupsi ditempat kerja setelah mengikuti latsar, 135 responden (99 %) sudah mampu merencanakan dan 1 orang responden (1 %) belum mampu.

14. Menurut anda bagaimana rencana aksi anti korupsi ditempat kerja anda setelah mengikuti latsar

[More Details](#)



Gambar 9 : Diagram rencana aksi responden setelah mengikuti materi anti korupsi dengan metode LGD

Saran Perbaikan Metode *Leaderless Group Discussion*

Saran perbaikan terhadap metode LGD adalah : anggota kelompok yang tidak banyak agar waktu yang digunakan untuk berdiskusi dapat efektif serta efisien, kegiatan LGD seharusnya bisa memberikan kesempatan kepada setiap

peserta yang sama untuk menyampaikan pendapat. Karena LGD cenderung didominasi oleh peserta yang vokal, sedangkan peserta yang tidak terlalu aktif akan tenggelam oleh dominasi peserta lain.

4. Kesimpulan & Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Metode pembelajaran Leaderless Group Discussion mempunyai kelebihan mudah dalam memahami materi anti korupsi. Kekurangan dari metode Leaderless Group Discussion ini adalah waktu lebih lama berdiskusi. Dengan menggunakan metode Leaderless Group discussion pada materi anti korupsi peserta dapat mengidentifikasi anti korupsi ditempat kerja masing-masing dan dapat membuat rencana aksi anti korupsi ditempat kerja masing-masing.

4.2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian ini penulis merekomendasikan untuk materi anti korupsi pada latsar CPNS mendatang dalam proses belajar mengajar menggunakan metode Leaderless Group discussion, sehingga peserta pelatihan dapat lebih banyak mengeksklore kemampuannya dalam berdiskusi menggali materi anti korupsi.

Daftar Referensi

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. - ed. Jakarta: KemenPAN RB.
- Afiffudin, 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. 1 ed. Bandung: Pustaka setia.
- Andi Muhammad Aditya, A. F. E. Z., 2020. Training in Managerial Leadership Among Owners of Small to Medium Businesses in Makassar to Increase Leadership Effectiveness [Pelatihan Kepemimpinan Manajerial pada Pemilik Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Makassar untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemi. ANIMA, VOL.35 No.2(Psychology), p. 26.
- Arikunto, s., 2010. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. - ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Costigan, R. D. & Donahue, L., 2009. Developing The Great Eight Competencies with Leaderless Group Discussion. Journal of Management Education, 33(5), pp. 596-616.
- Davidson, D. A. W. L. E. A. R. A., 2004. The Role of Individualism and the Five-Factor Model in the Prediction of Performance in a Leaderless Group Discussion. Journal of Personality, Vo.2(issu :1), pp. page :1-28.
- Iskandar, 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. - ed. Jakarta: Gaung Persada.
- Pannganti, E., 2018. Chemistry Teaching Strategy (Cross Interests) Through Modified Leaderless Group Discussion (LGD). Jurnal Ilmiah : Kanderang Tingang, Vol.9 No.2(Chemistry Education), pp. 143-149.
- Sugiono, 2008. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. - ed. Bandung: Alfabeta.
- Borteyrou , Xavier (2015). Incremental Validity of Leaderless Group Discussion Ratings Over and Above General Mental Ability and Personality in Predicting Promotion. International Journal of Selection and Assessment
- Cooper , C. , Jorgensen, C. , & Merritt , T. (2003). Telephone focus groups: An Emerging Method in Public Health Research. Journal of Women's Health , 12(10), 945–951.
- David A. Waldman, Leanne E. Atwater, Ronald A. Davidson. (2004). The Role of Individualism and the Five-Factor Model in the Prediction of Performance in a Leaderless Group Discussion. Journal of Personality Pages 1-28. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00254.x>
- Fern , E. (1982). The use of focus groups for idea generation: The Effects of Group Size, Acquaintanceship, and Moderator on Response Quality and Quality. Journal of Marketing Research , 19, 1–13 .
- Greenbaum , T. (2000). Moderating focus groups. A practical guide for group facilitation. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Gibson, F. (2007). Conducting focus groups with children and young people: Strategies for Success. Journal of Research in Nursing , 12 (45), 473–483 .
- Hurworth, R. (2004). Telephone focus groups. Social Research Update , 44 . Retrieved from <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU44.html>.
- SHEN, Mao . (2017) Application and Optimization Strategy of Leaderless Group Evaluation Technology in College Students Recruitment. 2nd International Conference on Education and Development (ICED)

- Waldman, D. a, Atwater, L. E., & Davidson, R. a. (2004). The role of individualism and the Five-Factor Model in the prediction of performance in a leaderless group discussion. *Journal of Personality*, 72, 1–28. doi:10.1111/j.0022-3506.2004.00254.x

