



Contents lists available at [Journal IICET](#)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pelatihan mindfulness sebagai upaya peningkatan komitmen pelayanan perangkat Desa Kabupaten Sigi

Dhevy Puswiartika, Bau Ratu, Hasan Hasan, Misnah Misnah, Rizal Rizal, Rahul Aditya
Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Nov 28th, 2022
Revised Feb 17th, 2023
Accepted Des 05th, 2023

Keyword:

Komitmen pelayanan,
Pelatihan mindfulness,
Perangkat desa

ABSTRACT

Perangkat desa berupaya untuk tetap berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat di tengah situasi yang tidak menentu dan berubah drastis sebagai dampak pandemi Covid-19. Pelatihan mindfulness adalah pelatihan yang menempatkan kesadaran penuh pada sesuatu yang terjadi di momen saat ini dengan keterbukaan dan penerimaan. Tujuan dari penelitian adalah mengetahui efektivitas pelatihan mindfulness dalam meningkatkan komitmen pelayanan pada perangkat desa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksperimental yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah 36 orang perangkat desa yang bekerja di Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah, yang terbagi dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Partisipan telah mengisi skala komitmen pelayanan sebelum dan sesudah pemberian pelatihan mindfulness. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Paired-Samples T Test dengan bantuan software IBM® SPSS® Statistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah pemberian pelatihan mindfulness pada kelompok eksperimen, diketahui bahwa terdapat peningkatan skor komitmen pelayanan pada perangkat desa, sedangkan kelompok kontrol tidak mengalami peningkatan skor komitmen pelayanan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan mindfulness merupakan salah satu teknik yang efektif untuk meningkatkan komitmen pelayanan pada perangkat desa. Implikasi dari penelitian ini adalah komitmen pelayanan pada perangkat desa dapat dikembangkan dengan cara mempraktikkan teknik mindfulness. Materi dalam pelatihan teknik mindfulness yang telah dipelajari oleh para perangkat desa dapat ditindaklanjuti dengan latihan informal mindfulness secara rutin dan teratur, baik dalam lingkup pekerjaan, maupun kehidupan sehari-hari.



© 2023 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Dhevy Puswiartika,
Universitas Tadulako
Email: dhevyprodibk@gmail.com

Pendahuluan

Merebaknya pandemi COVID-19 memberikan dampak yang signifikan bagi seluruh negara di dunia. Instansi atau organisasi memahami bahwa strategi dan proses dalam pelaksanaan pekerjaan perlu dimodifikasi. Instansi atau organisasi harus mempertimbangkan bagaimana kemajuan, kekuatan, atau kekambuhan pandemi telah memengaruhi pendekatannya (Sinha et al., 2021). Instansi atau organisasi berusaha untuk bertahan dan beradaptasi dengan berbagai perubahan dalam pekerjaan (Sugiarto, 2020).

Masyarakat Indonesia diharuskan hidup dengan tatanan hidup baru untuk dapat beradaptasi dengan Covid-19. Adaptasi yang harus dilakukan oleh masyarakat mencakup suatu tindakan atau perilaku yang

dilakukan oleh masyarakat dan semua institusi yang ada di wilayah tersebut untuk melakukan pola harian atau pola kerja atau pola hidup baru yang berbeda dengan sebelumnya. Tujuan dari proses adaptasi ini adalah agar masyarakat dapat tetap melakukan berbagai aktivitas sehari-hari, termasuk bekerja, dengan produktif di masa pandemi Covid-19 (Pranita & Nursastri, 2020).

Secara khusus para perangkat desa di kabupaten Sigi juga menghadapi tantangan kerja yang sangat berat di masa pandemi ini. Perangkat desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang terdapat di desa yang mempunyai tugas untuk membantu seorang kepala desa dalam melaksanakan pemerintahan di suatu desa dan memberikan pelayanan terhadap berbagai keperluan masyarakat di desa tersebut. Oleh karena itu, seluruh perangkat desa harus memiliki komitmen yang kuat untuk melayani masyarakat desa dengan sepenuh hati, termasuk di masa pandemi yang penuh tantangan yang berat ini.

Di sisi lain, peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada pelaksanaan aktivitas pekerjaan sehari-hari dari perangkat desa yang bekerja di Kabupaten Sigi. Hasil dari studi pendahuluan ini menunjukkan bahwa ditemukan masih ada perangkat desa yang kurang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mereka menghabiskan waktu yang cukup lama dalam melayani masyarakat. Beberapa perangkat desa menunjukkan kurangnya inisiatif untuk mencari solusi terhadap kendala terkait pekerjaannya dan belum maksimal dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja. Secara khusus di masa pandemi Covid-19, perangkat desa kurang mampu mengelola kendali informasi terkait Covid-19. Mereka kurang mampu mengkomunikasikan kebijakan pemerintah terkait penanggulangan Covid-19 karena mereka sendiri masih merasa cemas dan tidak tenang dalam menghadapi Covid-19. Perangkat desa juga kurang mampu mengambil inisiatif terkait mitigasi dampak sosial dan ekonomi warga sebagai imbas pandemi Covid-19, seperti: kurangnya koordinasi antara perangkat kerja terkait pengaturan kegiatan keagamaan dan kebudayaan yang melibatkan keramaian pengumpulan banyak orang, perangkat desa kurang mampu untuk membuat pranata sosial baru yang sesuai dengan kebutuhan di desa selama pandemi.

Kompetensi atau keterampilan teknis untuk memberikan pelayanan sesuai prosedur saja, saat ini kurang mencukupi bagi instansi yang ingin bertahan dalam masa sulit akibat pandemi Covid-19. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen pelayanan yang merupakan suatu bentuk perilaku komitmen, dimana karyawan menampilkan perilaku pelayanan ekstra yang berorientasi pada pelanggan melebihi tuntutan pekerjaannya atau disebut juga sebagai Customer Oriented-Organizational Citizenship Behavior (CO-OCB) (Sulastiana, 2012).

Pengembangan komitmen pelayanan atau Customer Oriented-Organizational Citizenship Behavior (CO-OCB) sangat penting bagi perusahaan jasa karena dapat menjadi indikator dari kualitas pelayanan dan meningkatkan keefektifan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen pelayanan dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada konsumen. Dalam rangka memelihara dan meningkatkan mutu layanan, maka perilaku dasar altruism, courtesy, dan civic virtue akan menciptakan pelayanan prima yang diwarnai oleh ketulusan dan kesungguhan demi mencapai kepuasan pelanggan. Komitmen pelayanan merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan pelanggan (Chen, 2016), (Nasurdin et al., 2015).

Dalam rangka mengembangkan komitmen pelayanan atau Customer Oriented-Organizational Citizenship Behavior (CO-OCB) pada karyawan, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan CO-OCB (Puswiartika et al., 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi CO-OCB menurut Podsakoff et al.(2003), antara lain: karakteristik individu (meliputi: kepribadian, kesadaran, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, dan nilai individu); sikap kerja (meliputi: komitmen organisasi, persepsi dan gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi, person organization fit, kepuasan kerja, psychological contract, dan persepsi keadilan); dan faktor-faktor kontekstual (meliputi: iklim organisasi, iklim pelayanan, karakteristik tugas, budaya organisasi, dan harapan peran sosial).

Mindfulness merupakan salah satu sumber daya internal yang tepat bagi karyawan yang sering menghadapi situasi penuh tekanan, tantangan pekerjaan dan iklim kerja yang negatif (Hobfoll, 2002; Roche et al., 2014). Seberapa mindful seseorang sangat bervariasi antar individu, sejalan dengan kesadaran dan perhatian pada momen saat ini yang dimiliki setiap individu, yang merupakan karakteristik individu (Brown et al., 2007). Mindfulness dapat membantu karyawan untuk menilai suatu tantangan dalam pekerjaan secara akurat dan menumbuhkan keberanian untuk menghadapi tantangan kerja tersebut (Bishop et al., 2004). Glomb et al. (2011) mengemukakan bahwa mindfulness akan memampukan karyawan untuk melakukan pendekatan pada staf secara positif dan dapat membantu karyawan untuk terhindar dari kesan negatif melalui penurunan reaktivitas dan regulasi afek. Dalam rangka mencapai kinerja dan memperkuat kapabilitas kepemimpinan, karyawan harus mampu menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam bekerja (Schuh

et al., 2019). Dengan menjadi mindful dapat membantu meningkatkan resiliensi karyawan saat mengalami stress (Malinowski & Lim, 2015; Puswiartika, 2022).

Dane (2011) dan Glomb et al. (2011) mengemukakan kerangka teoretis mengenai mindfulness yang dapat meningkatkan performance tugas, kesehatan fisik, dan kesehatan psikologis. Mindfulness dapat meningkatkan kapasitas regulasi emosi. Individu yang menunjukkan regulasi emosi yang lebih adaptif biasanya memiliki level mindfulness yang tinggi. Gross & Thompson (2007) menyatakan bahwa regulasi emosi meliputi seleksi situasi, modifikasi situasi, penyebaran atensi, perubahan kognitif, dan modulasi respon. Mindfulness memiliki manfaat bagi kesehatan fisik, mental, dan psikologis. Mindfulness dapat menurunkan stress dalam setting klinis dan non klinis (Bishop et al., 2004).

Kondisi mindfulness menjadikan seorang individu memiliki kecerdasan sosial dan emosional, sehingga mampu mengendalikan diri dan memberikan respon yang produktif terhadap berbagai situasi (Donald et al., 2019). Mindfulness membantu mengembangkan kapasitas individu agar mencapai perasaan relaks atau nyaman dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Makin *mindful* karyawan dalam berinteraksi, maka karyawan akan mudah berkomunikasi dengan atasan maupun bawahan, makin mudah pula bagi karyawan untuk memahami pemikiran, perasaan, dan pergumulan atasan maupun bawahannya (Coo & Salanova, 2018). Ketika karyawan dapat memahami pemikiran atasan dan bawahannya, maka akan terjalin kerja sama tim yang unggul dalam mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (Reb et al., 2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa mindfulness secara positif berhubungan dengan dimensi-dimensi performance, yaitu: task performance dan organizational citizenship behavior (OCB), serta secara negatif berhubungan dengan bentuk negatif dari performance, yaitu: deviance.

Penelitian-penelitian terkait intervensi mindfulness ini telah dilakukan di negara-negara Barat. Di negara-negara Timur, intervensi mindfulness ini masih jarang diterapkan, terutama dalam konteks dunia kerja di Indonesia. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti telah membuktikan bahwa pelatihan mindfulness terbukti efektif untuk meningkatkan komitmen pelayanan pada karyawan sektor jasa telekomunikasi di Jakarta (Puswiartika et al., 2021). Kebaruan dari penelitian ini adalah mengetahui manfaat pelatihan mindfulness dalam konteks instansi pemerintah daerah dan mengeksplorasi efektivitas pelatihan mindfulness dalam meningkatkan komitmen pelayanan pada perangkat desa yang bekerja di Kabupaten Sigi. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan komitmen pelayanan antara kelompok yang diberikan perlakuan berupa pelatihan mindfulness dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan.

Metode

Desain

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksperimental yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Rancangan eksperimen menggunakan *nonrandomized pretest-posttest control group design*. Dalam desain ini terdapat dua kelompok, yaitu kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Perlakuan yang diberikan kepada kelompok perlakuan adalah pelatihan *mindfulness*. Pengaruh atau efek dari perlakuan diukur dengan membandingkan perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* pada kelompok perlakuan maupun kelompok kontrol (J. W. Creswell, 2017).

Partisipan

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* dan melibatkan partisipan sejumlah 36 orang perangkat desa, terdiri dari 14 orang perangkat desa laki-laki dan 21 orang perangkat desa perempuan. Partisipan telah bekerja di kantor desa selama 2-10 tahun dan berasal dari jenjang pendidikan SMA/SMK dan S1. Partisipan dibagi ke dalam 2 kelompok, yaitu: 19 orang kelompok eksperimen dan 17 orang kelompok kontrol.

Pengukuran

Komitmen pelayanan pada perangkat desa diukur dengan menggunakan skala komitmen pelayanan yang berjumlah 28 item (Sulastiana et al., 2018). Skala komitmen pelayanan terdiri dari 7 aspek, sebagai berikut: *helping behavior*, *sportsmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, dan *self-development*. Semua item dinilai pada skala 5 poin mulai dari poin 1 (Tidak Pernah) hingga poin 5 (Selalu). Skor α Cronbach dari skala komitmen pelayanan ini adalah 0,903 yang menunjukkan bahwa konsistensi internal pada skala ini tergolong baik. Korelasi item-total pada skala stres ini berkisar 0,30-0,671 yang menunjukkan bahwa item memiliki korelasi yang baik dengan skor total.

Intervensi

Intervensi berupa pelatihan *mindfulness* dirancang untuk meningkatkan keterampilan perangkat desa dalam melakukan regulasi dirinya dalam upaya peningkatan komitmen pelayanan dalam bekerja (Creswell, 2017). Intervensi ini terdiri dari dua sesi yang dilaksanakan selama dua pertemuan (60-120 menit per sesi). Intervensi ini memberikan pelatihan bagi perangkat desa yang berkaitan dengan 4 komponen *mindfulness* menurut Bishop et al. (2004), antara lain: memperhatikan atau mengamati pengalaman internal dan eksternal (*attention*), berfokus pada pengalaman dan peristiwa yang dihadapi saat ini (*present-focus*), menyadari aktivitas yang dialami (*awareness*), menerima pikiran dan perasaan untuk datang dan pergi, tanpa terjebak dalam pikiran tersebut, tidak menghakimi atau mengambil sikap tidak memberikan penilaian terhadap pikiran dan perasaan yang dimiliki (*acceptance*). Intervensi ini diberikan dalam bentuk psikoedukasi dengan metode ceramah tentang konsep dasar dan manfaat *mindfulness*, serta disertai juga dengan praktik *mindfulness* (*mindful breathing*, *mindful movement*, dan *mindful eating*). Teknik ini dapat dilakukan dalam sesi intervensi maupun secara mandiri oleh partisipan di rumah. Materi pelatihan *mindfulness* pada kedua sesi disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Materi Pelatihan *Mindfulness*

Hari 1	Hari 2
Sesi 1: Psikoedukasi tentang konsep dasar dan komponen <i>mindfulness</i> .	Sesi 1: Psikoedukasi tentang jenis-jenis praktek dan manfaat <i>mindfulness</i> .
Sesi 2: Praktek <i>mindfulness</i> : <i>mindful breathing</i> dan <i>mindful movement</i> .	Sesi 2: Praktek <i>mindfulness</i> : <i>mindful eating</i> .

Analisis data

Data dianalisis secara statistik deskriptif untuk menggambarkan rata-rata tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa. Analisis inferensial untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *Paired-Samples T Test* yang merupakan uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama, namun mengalami perlakuan yang berbeda (Rajamanickam, 2001). Peneliti menggunakan *software IBM® SPSS® Statistics* untuk membantu proses analisis data. Selanjutnya, jurnal harian dari praktek *mindfulness* dianalisis dengan analisis tematik untuk mengevaluasi kemajuan partisipan selama intervensi (Maguire & Delahunt, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Tingkat Komitmen Pelayanan Kelompok Kontrol

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tidak terdapat perubahan pada tingkat komitmen pelayanan dari masing-masing partisipan pada kelompok kontrol saat *pretest* maupun *posttest*. Rata-rata tingkat komitmen pelayanan kelompok kontrol pada saat *pretest* sebesar 3,76 dan saat *posttest* sebesar 3,77 (tabel 2). Mengacu pada kategori skor komitmen pelayanan (tabel 3), maka tingkat komitmen pelayanan pada kelompok kontrol ini berada pada kategori "Kuat."

Tabel 2. Rata-rata Komitmen Pelayanan Kelompok Kontrol

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kelompok_Kontrol	3.7629	17	.28629	.06943
	Kelompok_Kontrol	3.771	17	.28456	.06901

Tabel 3. Kategori Skor Komitmen Pelayanan

Skor	Kategori
4,5 - 5	Kuat Sekali
3,6 - 4,4	Kuat
2,8 - 3,5	Cukup Kuat
1,9 - 2,7	Lemah
1 - 1,8	Sangat Lemah

Selanjutnya, hasil analisis data dengan menggunakan uji Paired-Samples T Test juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara komitmen pelayanan pada saat pretest maupun posttest dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,840 ($p > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa tidak mengalami perubahan yang signifikan tanpa adanya pemberian perlakuan.

Tabel 4. Hasil Uji *Paired-Samples T Test* Kelompok Kontrol

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Kelompok_Kontrol - Kelompok_Kontrol	-.01412	.28441	.06898	-.16035	.13211	-.20	16	.840
							5		

Tingkat Komitmen Pelayanan Kelompok Eksperimen

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa terdapat perubahan pada tingkat komitmen pelayanan dari masing-masing partisipan pada kelompok eksperimen saat *pretest* maupun *posttest*. Rata-rata tingkat komitmen pelayanan kelompok eksperimen pada saat *pretest* sebesar 2,98, saat *posttest* sebesar 3,86, dan terjadi peningkatan sebesar 30% (tabel 5). Mengacu pada kategori skor komitmen pelayanan (tabel 3), maka tingkat komitmen pelayanan pada kelompok eksperimen ini berada pada kategori "Kuat."

Tabel 5. Rata-rata Komitmen Pelayanan Kelompok Eksperimen

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kelompok_Eksperimen	2.9842	19	.15005	.03442
	Kelompok_Eksperimen	3.8568	19	.28533	.06546

Selanjutnya, hasil analisis data dengan menggunakan uji Paired-Samples T Test juga menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara komitmen pelayanan pada kelompok eksperimen pada saat pretest maupun posttest dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa dengan adanya pemberian perlakuan berupa pelatihan mindfulness. Tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa setelah mengikuti pelatihan mindfulness lebih tinggi daripada sebelum mengikuti pelatihan mindfulness.

Tabel 6. Hasil Uji *Paired-Samples T Test* Kelompok Eksperimen

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Kelompok_Eksperimen - Kelompok_Eksperimen	-.87263	.28113	.06449	-1.0081	-.73713	-.13530	18	<.001

Para partisipan dari kelompok eksperimen melaporkan dalam jurnal hariannya bahwa mereka telah mempraktikkan teknik *mindfulness* dalam kehidupan sehari-hari. Sebanyak 10 orang partisipan berlatih teknik *mindful breathing* selama 2-3 kali sehari jika mereka merasa tertekan saat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, 5 orang partisipan lainnya mempraktekkan teknik *mindful movement* berupa *mindful walking* saat mereka berjalan kaki ke tempat kerja. Selanjutnya, 4 orang partisipan lainnya mempraktekkan *mindful eating* saat mereka menikmati makan malam di rumah bersama keluarganya.

Diskusi

Untuk mengetahui manfaat *mindfulness* dalam konteks pemerintah daerah, peneliti mengeksplorasi peran pelatihan *mindfulness* dalam meningkatkan komitmen pelayanan pada perangkat desa di Kabupaten Sigi,

Sulawesi Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian pelatihan *mindfulness* dapat meningkatkan komitmen pelayanan pada perangkat desa pada kelompok eksperimen yang mendapat perlakuan. Di sisi lain, kelompok kontrol yang tidak mendapat perlakuan, tidak mengalami perubahan pada tingkat komitmen pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada berbagai konteks organisasi di berbagai negara. Karyawan yang mengikuti intervensi berbasis *mindfulness* dapat meningkatkan kemampuan berpikir sehingga pikiran menjadi lebih jernih, tetap fokus, dan tenang dalam situasi kerja yang penuh dengan ketidakpastian (Hafenbrack, 2017; Kersemaekers et al., 2018). Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Sand (2015); Schreiner & Malcolm (2008) menemukan bahwa karyawan yang mempraktekkan teknik *mindfulness* memiliki upaya coping yang lebih baik terhadap emosi-emosi negatif yang dirasakannya dan lebih menyadari pikiran dan perasaannya saat mengalami tekanan kerja. Secara khusus, penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh tim peneliti dengan partisipan tenaga kesehatan (perawat) membuktikan bahwa intervensi berbasis *mindfulness* telah mengurangi gejala stress kerja di kalangan perawat yang berlatih (Puswiartika & Ratu, 2020). Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian terdahulu lainnya juga menemukan bahwa perawat yang mempraktekkan *mindfulness* melaporkan bahwa mereka lebih mampu mengatasi emosi negatif, lebih memperhatikan dan menyadari pikiran dan perasaan mereka selama peristiwa kehidupan yang penuh tekanan, serta lebih mampu menanggapi kebutuhan mereka sendiri dan pasien mereka (Kaihatsu, T.S., & Djati, 2016). Hal ini berdampak pada meningkatnya komitmen pelayanan para karyawan dari berbagai sektor tersebut, sehingga dapat memberikan kinerja dan pelayanan terbaik bagi pelanggan atau pengguna jasanya (Hossaini, M.H., Shahabi, M., Kiarazm, A., Soleimani, 2015).

Hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh intervensi *mindfulness* terhadap peningkatan komitmen pelayanan karyawan jasa telekomunikasi (Puswiartika et al., 2021). Penelitian terdahulu tersebut masih berupa penelitian eksplorasi yang belum melibatkan kelompok kontrol. Dengan keberadaan kelompok kontrol dalam penelitian ini, maka peran pelatihan *mindfulness* telah dapat dibuktikan secara signifikan terhadap komitmen pelayanan. Peningkatan komitmen pelayanan merupakan dampak dari pemberian pelatihan *mindfulness* pada kelompok eksperimen.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki tingkat komitmen pelayanan yang tergolong kuat. Indikator dari komitmen pelayanan yang kuat dari perangkat desa ini ditunjukkan dengan komponen perilaku, sebagai berikut: membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam pelaksanaan pekerjaan (*helping behavior*), menerima semua kondisi instansi tanpa mengeluh (*sportsmanship*), menjaga reputasi instansi (*organizational loyalty*), mematuhi aturan yang berlaku di instansi (*organizational compliance*), memiliki inisiatif dan dapat memberikan saran yang konstruktif dalam bekerja (*individual initiative*), terlibat aktif dalam pertemuan di tempat kerja (*civic virtue*), serta mengikuti berbagai pelatihan dan seminar untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerja (*self-development*).

Materi pelatihan teknik *mindfulness* yang telah diberikan dalam pelatihan ini, antara lain: konsep dasar *mindfulness*, manfaat *mindfulness*, dan teknik-teknik dalam praktik *mindfulness*, seperti: praktik meditasi napas (*mindful breathing*), *mindful movement*, dan *mindful eating*. Para partisipan menghubungkan *mindfulness* dengan mengambil napas dalam-dalam dan hal ini sangat bermanfaat bagi mereka sebagai perangkat desa. Mengambil napas dalam-dalam dapat membantu seseorang untuk fokus agar menjadi tenang dan lebih perhatian dalam bekerja (Puswiartika et al., 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat (Brown & Ryan, 2003) yang menyatakan bahwa keberhasilan menggunakan teknik *mindfulness* amat terkait dengan praktik yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Para partisipan juga telah merasakan manfaat dari mempraktekkan teknik *mindful movement* berupa *mindful walking* saat mereka berjalan kaki ke tempat kerja. Setiap kali kita berjalan kaki, maka kondisi kita adalah perhatian penuh pada kegiatan tersebut. Beberapa dampak positif dari praktek *mindful walking*, antara lain: meningkatkan kreativitas, pembelajaran tentang cinta kasih dan kebersyukuran, serta memperkuat harapan dalam segala aspek kehidupan, termasuk pekerjaan (Puswiartika, 2022).

Selanjutnya, partisipan juga mempraktekkan *mindful eating* saat mereka menikmati makan malam di rumah bersama keluarganya. Teknik *mindfulness* sangat bermanfaat dalam kegiatan makan dan minum, karena kita dapat menyadari sepenuhnya, saat itu juga, setiap kali kita makan dan minum. Setiap orang yang mempraktekkan *mindfulness* ketika makan dan minum akan mendapatkan manfaat optimal dari apa yang dikonsumsinya. Makan dengan penuh kesadaran dapat dianggap sebagai salah satu upaya relaksasi, maka diharapkan setelah itu pikiran dapat menjadi lebih jernih, tubuh lebih kuat, dan dapat lebih fokus saat melakukan berbagai aktivitas, termasuk bekerja (Puswiartika, 2022).

Keterbatasan dari penelitian ini adalah durasi pelatihan yang terbatas. Pelaksanaan intervensi ini disesuaikan dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari para perangkat desa. Pelatihan ini hanya diberikan pada dua pertemuan karena kesibukan kerja perangkat desa dalam melayani masyarakat. Kondisi ini dapat membatasi efek dari pelatihan mindfulness ini terhadap komitmen pelayanan dari perangkat desa.

Implikasi dari penelitian ini adalah komitmen pelayanan pada perangkat desa dapat dikembangkan dengan cara mempraktikkan teknik mindfulness. Materi dalam pelatihan teknik mindfulness yang telah dipelajari oleh para perangkat desa dapat ditindaklanjuti dengan latihan informal mindfulness secara rutin dan teratur, baik dalam lingkup pekerjaan, maupun kehidupan sehari-hari (Hafenbrack, 2017; Puswiartika, 2022).

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti bagi pemerintah desa Kabupaten Sigi adalah memfasilitasi penerapan teknik mindfulness dalam lingkup pekerjaan sehari-hari. Teknik sederhana mindfulness dapat dipraktekkan juga oleh para perangkat desa dan pimpinan secara bersama-sama, misalnya: saat pelaksanaan briefing pagi atau pertemuan rutin karyawan, baik luring maupun daring. Contoh teknik sederhana mindfulness yang dapat dipraktekkan bersama-sama, antara lain: mindful breathing, meditasi dengan cerita, dan mindful movement. Selain itu, agar proses internalisasi mindfulness di tempat kerja dapat berjalan lancar dapat juga dilakukan dengan membuat slogan/tagline, artefak, dan yel-yel bertema mindfulness untuk memudahkan perangkat desa dalam mengingat dan memahami mindfulness.

Selanjutnya, rekomendasi yang dapat peneliti berikan bagi peneliti selanjutnya, antara lain: diperlukan pengukuran lanjutan untuk memahami manfaat dari teknik mindfulness dalam jangka panjang, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengukuran secara spesifik terhadap aspek-aspek komitmen pelayanan yang meningkat secara khusus sebagai akibat dari intervensi mindfulness, dan penerapan intervensi mindfulness juga dapat dilakukan pada instansi atau perusahaan lainnya di Indonesia agar dapat memberikan informasi tentang generalisasi temuan penelitian.

Simpulan

Penerapan intervensi berupa pelatihan mindfulness pada perangkat desa di Kabupaten Sigi, Sulawesi tengah terbukti dapat meningkatkan komitmen pelayanan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya perbedaan tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa dengan adanya pemberian perlakuan berupa pelatihan mindfulness. Tingkat komitmen pelayanan pada perangkat desa setelah mengikuti pelatihan mindfulness lebih tinggi daripada sebelum mengikuti pelatihan mindfulness. Implikasi dari penelitian ini adalah komitmen pelayanan pada perangkat desa dapat dikembangkan dengan cara mempraktikkan teknik mindfulness. Materi dalam pelatihan teknik mindfulness yang telah dipelajari oleh para perangkat desa dapat ditindaklanjuti dengan latihan informal mindfulness secara rutin dan teratur, baik dalam lingkup pekerjaan, maupun kehidupan sehari-hari. Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti bagi pemerintah desa Kabupaten Sigi adalah memfasilitasi penerapan teknik mindfulness dalam lingkup pekerjaan sehari-hari dan proses internalisasi mindfulness di tempat kerja dapat dilakukan dengan membuat slogan/tagline, artefak, dan yel-yel bertema mindfulness untuk memudahkan perangkat desa dalam mengingat dan memahami mindfulness. Selanjutnya, rekomendasi yang dapat peneliti berikan bagi peneliti selanjutnya, antara lain: diperlukan pengukuran lanjutan untuk memahami manfaat dari teknik mindfulness dalam jangka panjang, pengukuran secara spesifik terhadap aspek-aspek komitmen pelayanan yang meningkat secara khusus sebagai akibat dari intervensi mindfulness, dan penerapan intervensi mindfulness pada instansi atau perusahaan lainnya di Indonesia sebagai upaya generalisasi temuan penelitian.

Referensi

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. v., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph077>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 822–848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211–237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Chen, W. J. (2016). The model of service-oriented organizational citizenship behavior among international tourist hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 29, 24–32. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.05.002>

- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6). <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. In *SSRN*. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Alih bahasa oleh Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari. Pustaka Pelajar.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Donald, J. N., Sahdra, B. K., van Zanden, B., Duineveld, J. J., Atkins, P. W., Marshall, S. L., & Ciarrochi, J. (2019). Does your mindfulness benefit others? A systematic review and meta-analysis of the link between mindfulness and prosocial behaviour. *British Journal of Psychology*, 110(1), 101–125.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Research in Personnel and Human Resources Management: Mindfulness at Work. *Career Development International Journal of Management Development*, 30(1), 115–157.
- Gross, J. J., & Thompson, R. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Eds.) *Handbook of Emotion Regulation*. Guilford Press.
- Hafenbrack, A. C. (2017). Mindfulness Meditation as an On-The-Spot Workplace Intervention. *Journal of Business Research*, 75. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.01.017>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hossaini, M.H., Shahabi, M., Kiarazm, A., Soleimani, M. (2015). A Study of the Impact of OCB on the Customer Perception of the Quality of Services and Loyalty According to the Nurses and Patients of Imam Reza (AS) Hospital of Kermanshah. *International Journal of Scientific Management and Development*, 3(4), 321–328.
- Kaihatu, T.S., & Djati, S. P. (2016). Organizational Citizenship Behavior (OCB), Service Quality, and Patient Satisfaction: A Case Study of The Nurses in Private Hospitals of Surabaya. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VI(2), 213–227.
- Kersemaekers, W., Rupperecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., Speckens, A., & Kohls, N. (2018). A workplace mindfulness intervention may be associated with improved psychological well-being and productivity. A preliminary field study in a company setting. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00195>
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *The All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 9(3), 3351–33514. <https://doi.org/10.1109/TIA.2014.2306979>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262.
- Nasurdin, A. M., Ahmad, N. H., & Tan, C. L. (2015). Cultivating service-oriented citizenship behavior among hotel employees: the instrumental roles of training and compensation. *Service Business*, 9(2), 343–360. <https://doi.org/10.1007/s11628-014-0230-5>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Pranita, E., & Nursastri, S. (2020). 5 Langkah Persiapkan “New Normal” Jika Corona di Indonesia Berakhir. <https://www.kompas.com/sains/read/2020/05/12/170200723/5-langkah-persiapkan-new-normal-jika-corona-di-indonesia-berakhir>.
- Puswiartika, D. (2022). *Mindfulness in Everyday Life: Teknik Praktis Mindfulness untuk Menjaga Kesehatan Mental* (D. Mawardi, Ed.; 1st ed.). Azkiya Publishing. www.peakpx.com
- Puswiartika, D., Bettega, M., Ratu, B., & Misnah. (2021). The Effect Of Mindfulness-Based Intervention On Service Commitment Of The Employees Of Telecommunication Service Provider In Covid-19 Pandemic. *Academy of Entrepreneurship Journal (AEJ)*, 27(5), 1–7.
- Puswiartika, D., Hinduan, Z. R., Sulastiana, M., & Harding, D. (2020). Pengaruh Dispositional Mindfulness terhadap Customer Oriented-Organizational Citizenship Behavior (CO-OCB) melalui Kepemimpinan Pelayan dan Iklim Pelayanan: Studi pada Supervisor PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero area Jakarta [Disertasi]. Universitas Padjadjaran.
- Puswiartika, D., & Ratu, B. (2020). The Effect of Mindfulness-Based Intervention on Work Stress of Nurses who Work in an Emergency Department in a Hospital in Indonesia. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(1), 113–118. <https://doi.org/10.30604/jika.v5i1.728>

- Puswariartika, D., Sulastiana, M., Hinduan, Z. R., & Harding, D. (2018). *Mindful Teaching: A Narrative Exploration of Mindfulness*. <https://doi.org/10.2991/ice-17.2018.35>
- Rajamanickam, M. (2001). *Statistical methods in psychological and educational research*. Concept publishing company.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading Mindfully: Two Studies on the Influence of Supervisor Trait Mindfulness on Employee Well-Being and Performance. *Mindfulness*, 5(1), 36–45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Sand, K. M. (2015). *Fostering Creativity: Adopting Mindfulness as an Innovative Approach to Managing Employee Stress*.
- Schreiner, I., & Malcolm, J. (2008). The Benefits of Mindfulness Meditation: Changes in Emotional States of Depression, Anxiety, and Stress. *Behaviour Change*, 25(3), 156–168. <https://doi.org/doi:10.1375/bech.25.3.156>
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Fernandez, J. A. (2019). The Interpersonal Benefits of Leader Mindfulness: A Serial Mediation Model Linking Leader Mindfulness, Leader Procedural Justice Enactment, and Employee Exhaustion and Performance. *Journal of Business Ethics*, 156(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3610-7>
- Sinha, R., Ganatra, V., Pandey, P., Arumugan, D. D. L. A., Hung Kee, D. M., Lekha, G. S., Kumar, N., Kew, S. D., Dhupad, A., Nair, R. K., Tenh, Y. Y., & Yue, H. (2021). Impact of Covid-19 on Business Performance: A Case Study of Starbucks. *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pacific*, 4(2), 13–27.
- Sugiarto, E. C. (2020, May 12). *The New Normal dan Akselerasi Reformasi Birokrasi*. https://www.setneg.go.id/baca/index/the_new_normal_dan_akselerasi_reformasi_birokrasi.
- Sulastiana, M. (2012). *Pengaruh Nilai-nilai Personal, Servant Leadership, dan Iklim Pelayanan terhadap Customer Oriented Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Manajer Lini di Organisasi Bidang Pariwisata Jawa Barat)*. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Sulastiana, M., Kadiyono, A. L., & Fassa, A. A. (2018). Pengembangan Service Climate Organisasi untuk Meningkatkan Employee Work Passion. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 135–142.