

**Strategi Widyaiswara Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar
Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator**

Oleh

Drs. Gunawan, MM

Widyaiswara BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Pangkalpinang

Email : gunawanmm@yahoo.co.id

ABSTRAKS

Pegawai Negeri Sipil berhak untuk mengembangkan kompetensi dirinya sebagaimana disebutkan pada pasal 4 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi : Pengembangan kompetensi PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi tersebut adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Salah satu bentuk pengembangan kompetensi PNS adalah melalui jalur pelatihan. Jalur pelatihan tersebut adalah pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional dan pelatihan sosial kultural.

Salah satu bagian dari pelatihan struktural kepemimpinan adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Melalui Pelatihan Kepemimpinan Administrator diharapkan mempunyai kompetensi manajerial jabatan administrator dan kompetensi pemerintahan. Untuk tercapainya tujuan Pelatihan Kepemimpinan Administrator maka dilaksanakan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran terjadi antara pengajar dalam ini adalah widyaiswara dan dengan penerima materi pembelajaran atau dalam hal ini disebut dengan peserta pelatihan.

Dalam kegiatan pembelajaran, widyaiswara menyampaikan materi mata pelatihan yang diampuhnya. Tujuan pembelajaran materi pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap peserta. Akan tetapi tujuan pembelajaran ada kalanya tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan. Tidak tercapainya tujuan pembelajaran tersebut karena adanya faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut terdiri dari dua macam yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari faktor fisiologis (faktor yang berhubungan dengan fisik idividu) dan faktor psikologis (intelegensi/kecerdasan, motivasi, sikap dan bakat) sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran yang berasal dari dari luar individu peserta pelatihan. Faktor eksternal dapat digolongakan menjadi faktor lingkungan sosial dan dan faktor lingkungan non sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran adalah kurangnya motivasi belajar peserta pelatihan. Untuk itulah perlunya strategi widyaiswara untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan.

Keyword : motivasi belajar, pelatihan kepemimpinan administrator, widyaiswara, strategi meningkatkan motivasi belajar.

ABSTRACT

Civil servants have the right to develop their own competence as stated in article 4 of the Regulation of the State Administration of the Republic of Indonesia Number 10 of 2018 concerning Competency Development for Civil Servants which reads: Competency development for civil servants, hereinafter referred to as competency development, is an effort to fulfill the competency needs of civil servants with competency standards position and career development plans. These competencies are technical competence, managerial competence and socio-cultural competence. One form of civil servant competency development is through training. The training paths are structural leadership training, managerial training, technical training, functional training and socio-cultural training. One part of structural leadership training is Administrator Leadership Training (PKA). Through Leadership Training Administrators are expected to have managerial competence for administrator positions and government competences. To achieve the goals of Administrator Leadership Training, learning activities are carried out. Learning activities occur between the instructor, namely Widyaiswara and with the recipient of the

learning material or in this case called the training participants. In learning activities, Widyaiswara delivered material on the training subjects he was teaching. The purpose of learning training materials is to increase the knowledge, skills and attitude development of participants. However, there are times when the learning objectives are not achieved as expected. The learning objectives are not achieved because of the factors that affect the achievement of learning objectives. There are two factors that influence the achievement of these goals, namely internal factors and external factors. Internal factors consist of physiological factors (factors related to the individual's physicality) and psychological factors (intelligence / intelligence, motivation, attitudes and talents) while external factors are factors that affect the success of learning originating from outside the individual trainees. External factors can be classified into social environmental factors and non-social environmental factors. One of the factors that influence the achievement of learning objectives is the lack of motivation to learn the training participants. For this reason, a Widyaiswara strategy is needed to increase the learning motivation of the training participants. Keywords: learning motivation, administrator leadership training, Widyaiswara, strategies to increase motivation.

BAB. I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pelatihan adalah salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia aparatur negara yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara. Sebagai mana dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut dinyatakan pada pasal 70, bahwa Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan Aparatur Sipil Negara memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dimulai dari pelatihan pertama yang disebut diklat prajabatan yang dikenal sekarang Pelatihan Dasar (Latsar) dan dan pelatihan yang diikuti setelah menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan yang dapat diikuti oleh PNS setelah diangkat menjadi PNS adalah pelatihan struktur kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional dan pelatihan sosial kultural.

Dalam kegiatan pelatihan terjadi proses pembelajaran antara widyaiswara selaku pengampuh mata pelatihan dan peserta pelatihan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari pelatihan tersebut. Widyaiswara sebelum menyampaikan materi mata pelatihan kepada peserta pelatihan adalah membuat bahan ajar, membuat RBPMP dan RP (Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan dan Rencana Pembelajaran), menyusun evaluasi pembelajaran. Selanjutnya melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas dengan menerapkan metode dan menggunakan media pembelajaran yang telah disusun dalam RBPMP dan RP sebelumnya. Setelah proses belajar mengajar maka tugas widyaiswara adalah memberikan evaluasi kepada peserta pelatihan. Tujuan diberikannya evaluasi pembelajaran adalah untuk mengukur sejauh mana materi mata pelatihan yang diberikan dipahami oleh peserta pelatihan. Evaluasi penilaian hasil belajar peserta pelatihan pada prinsipnya merupakan bagian yang integral dalam proses pembelajaran. Adapun tujuan pembelajaran adalah agar peserta pelatihan memiliki kompetensi yang dikenal dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap.

Sebagaimana dijelaskan di atas tujuan pembelajaran adalah diharapkan tercapainya tujuan yaitu meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan. Akan tetapi tidak semua tujuan pembelajaran yang direncanakan tercapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kegiatan pembelajaran. Pada umumnya faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran dibagi menjadi dua macam yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari individu sendiri atau peserta pelatihan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran yang berasal dari luar individu atau peserta pelatihan. Adapun yang termasuk faktor internal antara lain adalah faktor-faktor fisiologis dan faktor psikologis. Faktor Fisiologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu. Sedangkan faktor psikologis adalah keadaan psikologis peserta pelatihan yang mempengaruhi proses keberhasilan pembelajaran pelatihan. Faktor psikologis tersebut dapat digolongkan antara lain adalah intelegensi/kecerdasan, motivasi, sikap dan bakat.

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran yang berasal dari luar individu peserta pelatihan. Faktor eksternal dapat digolongkan menjadi faktor lingkungan sosial dan faktor lingkungan non sosial.

Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan salah satu pelatihan struktural kepemimpinan. Menurut Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 tentang pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil bahwa pelatihan struktur kepemimpinan adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif. Sebagaimana setiap pelatihan tentunya mempunyai tujuan yang diharapkan. Adapun tujuan yang diharapkan dari pelatihan kepemimpinan administrator ini adalah agar peserta pelatihan mempunyai kompetensi manajerial jabatan administrator dan kompetensi pemerintahan sebagai administrator.

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan belajar adalah motivasi belajar peserta pelatihan. Dan salah satu penyebab kurang tercapainya tujuan pembelajaran adalah karena masih rendahnya motivasi belajar peserta pelatihan. Oleh karena sangat pentingnya motivasi belajar ini untuk tercapainya tujuan pembelajaran, maka penulis yang berprofesi sebagai widyaiswara ingin memberikan buah pemikiran bagaimana cara widyaiswara dapat meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan dalam hal ini pelatihan kepemimpinan administrator, dan agar lebih terfokus maka tulisan ini penulis beri judul “Strategi Widyaiswara Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator”

1.2. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa kegiatan pembelajaran dalam kegiatan pelatihan adalah untuk mencapai tujuan pembelajaran mata pelatihan dan jika tujuan mata pembelajaran tercapai maka pada akhirnya tujuan pelatihan dapat tercapai. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran adalah motivasi belajar, maka penulis membuat judul tulisan ini “Strategi Widyaiswara Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator”. Dari judul tersebut di atas, maka tujuan dan manfaat penulisan ini adalah :

- Diharapkan agar widyaiswara mendapatkan pemahaman beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan
- Dengan mendapatkan pemahaman tentang strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan, maka widyaiswara dapat menerapkan dan bahkan dapat mengembangkan penerapan strategi meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan.
- Kemudian tidak kalah pentingnya dengan adanya tulisan ini, maka khususnya widyaiswara dapat mengembangkan tulisan selanjutnya yaitu strategi lain yang dapat meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan, karena tentunya tulisan ini perlu dilengkapi dengan strategi lainnya.

1.2. Ruang lingkup Penulisan

Adapun metode penulisan ini adalah dengan metode studi pustaka, yaitu penulis membaca literatur/buku, jurnal dan tulisan lain yang bersumber dari internet serta dari pengalaman mengajar di lembaga-lembaga pelatihan dan beberapa pendapat dari peserta pelatihan. Sedangkan ruang lingkup dari materi tulisan ini adalah : motivasi belajar, pelatihan kepemimpinan administrator, widyaiswara, strategi meningkatkan motivasi belajar.

BAB. II TINJAUAN TEORI

2.1. Pelatihan Kepemimpinan Administrator

Sebelum menjelaskan pemahaman tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), untuk itu perlu dijelaskan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan pelatihan. Kata pelatihan berasal dari bahasa Inggris yaitu *training*. Pelatihan diartikan setiap aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan sangat penting bagi Aparatur sipil negara dan khususnya bagi PNS guna pengembangan kompetensi PNS tersebut. Pernyataan tersebut disebutkan Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 70 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu : Bahwa setiap Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. PNS yang merupakan aparatur

sipil negara memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pendidikan yang dilaksanakan dengan cara memberikan tugas belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi. Sedangkan pengembangan Kompetensi PNS melalui pelatihan, yaitu melalui jenis pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis pelatihan fungsional.

Pelatihan struktural kepemimpinan merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif. Pelatihan manajerial merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif. Pelatihan teknis merupakan program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substansi bidang kerja melalui proses bentuk dan jalur pengembangan. Pelatihan fungsional adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional melalui pembelajaran secara intensif. Sedangkan pelatihan sosial kultural adalah program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi sosial kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.

Salah satu pelatihan struktural kepemimpinan yang diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara yaitu nomor 16 tahun 2019 adalah Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Setelah mengikuti pelatihan ini peserta diharapkan mempunyai kompetensi manajerial jabatan administrator dan kompetensi pemerintahan sebagai administrator yang diindikasikan dengan kemampuan sebagai berikut :

- a. Membangun karakter dan sikap perilaku kepemimpinan pancasila yang berintegritas menjunjung tinggi etika birokrasi yang berwawasan kebangsaan, serta bertanggung jawab dalam memimpin seluruh kegiatan pelayanan publik di unit instansinya sebagai bentuk kemampuan kepemimpinan pancasila dan nasionalisme.
- b. Mengaktualisasikan kepemimpinan kinerja dan manajemen kinerja sesuai dengan bidang tugasnya dengan inovasi, kolaborasi dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal dalam rangka peningkatan kinerja organisasi serta administrasi pemerintahan dan pembangunan di unit instansinya.

Struktur kurikulum pelatihan kepemimpinan administrator sebagaimana yang tercantum dalam peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 tahun 2019, untuk mencapai kompetensi yang diharapkan kepada peserta pelatihan terdiri empat agenda pembelajaran, yaitu : agenda kepemimpinan pancasila dan nasionalisme, agenda kepemimpinan kinerja, agenda manajemen kinerja dan agenda aktualisasi kepemimpinan. Kemudian ditambah satu agenda orientasi program untuk memberikan pemahaman umum terkait kebijakan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan administrator. Penjelasan agenda tersebut secara singkat adalah sebagai berikut :

Agenda kepemimpinan pancasila dan nasionalisme membekali peserta pelatihan dengan pemantapan pemaknaan konsepsi pancasila dan nasionalisme serta penerapan nilai-nilai bela negara, integritas moral, supremasi hukum dan konteks penguasaan kedisiplinan dan kapasitas kepemimpinan bela negara dengan memperhatikan kearifan lokal sehingga peserta memiliki kemampuan untuk mengaktualisasikan dalam jabatan. Agenda kepemimpinan kinerja membekali peserta dengan kemampuan pengelola perubahan disektor publik yang didukung oleh jejaring kerja dan komunikasi yang efektif dalam memimpin pelaksanaan kegiatan pelayanan publik dalam rangka pencapaian organisasi berkinerja tinggi dengan mengedepankan kepemimpinan transpormasional. Agenda manajemen kinerja membekali peserta dengan kemampuan manajemen kinerja organisasi dalam menjalin hubungan kelembagaam yang didukung oleh manajemen risiko dan akuntabilitas kinerja sesuai standar kinerja pelayanan dan manajemen penganggaran dalam melaksanakan memimpin pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi informasi sehingga pelaksanaan kinerja organisasi berjalan dengan optimal. Sedangkan agenda aktualisasi kepemimpinan membekali peserta dengan kemampuan menetapkan kapasitas kepemimpinan berkinerja tinggi dalam manajemen pelaksanaan kegiatan pembangunan melalui pengalaman best practices aplikasinya

dalam aksi perubahan dalam peningkatan kinerja organisasi Sedangkan mata-mata pelatihan yang ada dalam kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Administrator ini adalah :

- a. Wawasan kebangsaan kepemimpinan pancasila
- b. Bela negara kepemimpinan pancasila
- c. Manajemen perubahan sektor publik
- d. Kepemimpinan transformasional
- e. Jejaring kerja
- f. Komunikasi efektif
- g. Akuntabilitas kinerja
- h. Hubungan kelembagaan
- i. Organisasi digital
- j. Manajemen kinerja
- k. Standar kinerja pelayanan
- l. Manajemen penganggaran
- m. Manajemen risiko
- n. Studi lapangan kinerja organisasi
- o. Aksi perubahan kinerja organisasi

2.2. Widyaiswara

Kegiatan pembelajaran dalam pelatihan dan tidak terkecuali Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat komponen-komponen pembelajaran. Adapun komponen-komponen pembelajaran tersebut adalah peserta pelatihan, widyaiswara, tujuan pembelajaran, materi/isi, metode, media dan evaluasi. Salah satu komponen dalam kegiatan belajar pada kegiatan pelatihan adalah widyaiswara. Kata widyaiswara secara harfiah artinya adalah pembawa kebenaran atau suara yang baik, yaitu dari kata *widya* artinya baik, dan *iswara* artinya suara. Sehingga diharapkan para widyaiswara dapat menjadi suara kebenaran bagi PNS, mengajarkan nilai-nilai luhur yang harus dimiliki seorang PNS agar menjadi PNS yang profesional, jujur berakhlak mulia, mau melayani masyarakat tanpa pamrih. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya, bahwa widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas dan tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan kegiatan pendidikan, pengajaran dan pelatihan PNS, evaluasi dan pengembangan diklat pada lembaga diklat pemerintah. Jadi dari pengertian di atas bahwa tugas widyaiswara adalah mendidik, mengajar dan melatih PNS pada lembaga pelatihan pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya setiap widyaiswara harus memiliki kemampuan membuat/menyusun/ yang berkenaan dengan :

- a. Melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan
- b. Menyusun Kurikulum pelatihan
- c. Menyusun Bahan ajar
- d. Menyusun GBPP dan SAP
- e. Menyusun Modul mata pelatihan
- f. Menyusun Tes Hasil Belajar
- g. Melaksanakan Proses Pembelajaran/tatap muka pembelajaran
- h. Memberikan tutorial belajar jarak jauh
- i. Mengelola program pelatihan sebagai penanggungjawab dalam program pelatihan
- j. Mengelola program pelatihan sebagai anggota dalam program pelatihan
- k. Membimbing peserta pelatihan dalam penulisan kertas kerja;
- l. Membimbing peserta pelatihan dalam praktik kerja lapangan
- m. Menjadi fasilitator/moderator/narasumber dalam seminar/lokakarya/diskusi atau yang sejenis;
- n. Memberikan konsultasi penyelenggaraan pelatihan
- o. Melakukan evaluasi program pelatihan
- p. Mengawasi pelaksanaan ujian;
- q. Memeriksa jawaban ujian;
- r. Melaksanakan kegiatan pengembangan profesi, dan penunjang tugas

Sebagaimana jabatan-jabatan fungsional lainnya yang mempunyai etika jabatan, begitupun widyaiswara diharapkan menerapkan etika jabatan widyaiswara. Etika widyaiswara yang harus diterapkan oleh widyaiswara adalah sebagai berikut :

- a. Etika Profesional
 - 1). Melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal, dan tidak meninggalkan kelompok sebelum waktu yang telah ditentukan.
 - 2) mencurahkan tenaga dan pikiran serta daya dan upaya seoptimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik.
 - 3). Mengembangkan diri dan menciptakan iklim pembelajaran pada lingkungannya untuk meningkatkan pengetahuan
- b. Etika Integritas
 - 1). Menjaga kredibilitas diri dan kelompok, dan tidak merendahkan widyaiswara lain di depan peserta pelatihan
 - 2). Mematuhi komitmen yang telah disepakati bersama dan tidak melanggarnya demi kepentingan pribadi
 - 3). Menjaga kekompakan kelompok dengan mengutamakan kerja sama antar widyaiswara dan menyadari bahwa setiap kinerja merupakan hasil usaha bersama
- c. Etika Fungsional
 - 1). Memahami bahwa tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kompetensi peserta melalui pembentukan sikap dan perilaku serta peningkatan kemampuan dan keterampilan pengetahuan peserta sesuai tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2). Menyadari sepenuhnya bahwa kedudukan widyaiswara dalam proses pembelajaran pelatihan adalah sebagai mitra belajar
 - 3). Memahami bahwa tugas utama widyaiswara adalah menggali potensi pengalaman peserta pelatihan melalui interaksi dalam proses pembelajaran.
 - 4). Menyadari sepenuhnya bahwa proses pembelajaran pelatihan lebih membentuk afektif daripada kognitif.

2.3. Motivasi Belajar

Motivasi merupakan hal penting dalam belajar. Peserta tidak akan melakukan perbuatan belajar apabila ia tidak memiliki motivasi untuk belajar. Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "movere" yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata movere dalam bahasa Inggrisnya sering disejajarkan dengan kata motivation yang berarti pemberian motif. Ada beberapa ahli yang mengemukakan tentang motivasi antara lain, Mitchell (dalam Abdul Majid, 2015) motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan pada tujuan tertentu. Sedangkan motivasi menurut Vroom (dalam Donni Juni Priansa (2007) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terdapat bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Selanjutnya motivasi menurut Soemanto (1987) motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena perilaku manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang. Dari pengertian motivasi baik menurut asal katanya maupun dari pendapat ahli tadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku dan aktifitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Ada tiga aspek yang mendorong motivasi yaitu :

- a. Keadaan yang mendorong dan kesiapan bergerak dalam diri organisme yang timbul karena kebutuhan jasmani, keadaan lingkungan, keadaan mental (berfikir dan ingatan)
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan tersebut
- c. Sasaran atau tujuan yang dikejar oleh perilaku tersebut.

Selanjutnya akan diterangkan tentang pengertian belajar, Gagne (1985) Belajar adalah suatu perubahan dalam kemampuan seseorang yang bertahan lama tetapi bukan berasal dari

proses pertumbuhan. Menurut Kimble (dalam Juni priansa, 2017) belajar adalah sebagai perubahan yang relatif permanen dalam behavioral potentiality (potensi behavioral) yang terjadi sebagai akibat dari reinforced practice (praktik yang diperkuat).

Dari beberapa pengertian belajar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses interaksi diri yang melibatkan fisik, psikis dan lingkungan untuk mencapai tujuan, yaitu adanya perubahan yang bersifat progressif (berkembang) dalam ranah kognitif (pengetahuan), Afektif (sikap) dan psikomotorik. Sedangkan seseorang yang yang dikatakan belajar mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Belajar merupakan suatu aktivitas yang menghasilkan perubahan tingkah laku, baik secara aktual maupun potensial.
- b. Perubahan yang terjadi bersifat positif dan berlaku dalam waktu yang relatif lama.
- c. Perubahan tersebut terjadi karena adanya usaha termasuk di dalamnya latihan dan pengalaman, perubahan karena efek perkembangan dan kematangan tidak termasuk dalam proses belajar.

Setiap orang peserta pelatihan mempunyai cara-cara belajar masing-masing. Adapun cara/tipe seseorang belajar dibagi 3 cara yaitu :

a. Cara Belajar Visual

Seseorang yang mempunyai cara belajar visual ini adalah dengan cara melihat bahasa tubuh dan ekspresi muka pengajar untuk mengerti materi pelajaran. Mereka cenderung untuk duduk di depan agar dapat melihat dengan jelas. Mereka berfikir menggunakan gambar-gambar di otak mereka dan belajar lebih cepat dengan menggunakan tampilan-tampilan visual, seperti diagram, buku pelajaran bergambar, dan video. Di dalam kelas peserta pelatihan lebih suka mencatat sampai detail-detailnya untuk mendapatkan informasi.

b. Cara Belajar Auditori

Seseorang yang mempunyai cara belajar auditori adalah seseorang dapat belajar lebih cepat dengan menggunakan diskusi verbal dan mendengarkan apa yang pengajar katakan. Peserta pelatihan auditori dapat mencerna makna yang disampaikan melalui tone suara, pitch (tinggi rendahnya), kecepatan berbicara dan hal-hal auditori lainnya.

c. Cara belajar kinestetik

Seseorang yang mempunyai cara belajar kinestetik, yaitu melalui bergerak, menyentuh, dan melakukan. Peserta pelatihan yang mempunyai cara belajar kinestetik ini sulit untuk duduk diam berjam-jam karena keinginan mereka untuk beraktivitas dan eksplorasi sangatlah kuat.

Setelah memahami pengertian motivasi dan belajar, maka pengertian motivasi belajar adalah suatu dorongan dari dalam individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas interaksi diri yang melibatkan fisik, psikis dan lingkungan untuk mencapai tujuan, yaitu adanya perubahan yang bersifat progressif (berkembang) dalam ranah kognitif (pengetahuan), afektif (sikap) dan psikomotor (perilaku).

Motivasi belajar dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi adalah motivasi yang mencakup dalam situasi belajar yang adalah dengan istilah motivasi murni, atau motivasi sebenarnya yang timbul dalam diri peserta pelatihan. Seperti keinginan untuk memperoleh keterampilan tertentu, memperoleh pengetahuan dan pemahaman, mengembangkan sikap untuk berhasil, menikmati kehidupan dan sebagainya. Motivasi intrinsik dapat disimpulkan adalah suatu tindakan yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri atau tidak memerlukan adanya rangsangan dari luar. Motivasi dalam diri merupakan keinginan dasar yang mendorong individu mencapai berbagai pemenuhan segala kebutuhan diri sendiri. Motivasi intrinsik dapat disimpulkan adalah suatu tindakan yang disebabkan faktor-faktor pendorong dari dalam diri merupakan keinginan dasar yang mendorong individu mencapai berbagai pemenuhan segala kebutuhan diri sendiri.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik dikatakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar perbuatan yang dilakukannya. Hal-hal yang mendorong motivasi ekstrinsik seseorang adalah apabila seorang belajar dengan tujuan mendapatkan angka yang baik, lulus, mendapat sertifikat untuk mencari penghargaan berupa angka, hadiah dan lain sebagainya. Ada beberapa hal yang dapat menimbulkan motivasi ekstrinsik yaitu menggunakan berbagai insentif, mengoreksi dan mengembalikan pekerjaan peserta pelatihan dalam waktu sesingkat mungkin, disertai komentar khusus mengenai hasil pekerjaan tersebut dalam bentuk kata-kata atau nilai-nilai dan menggunakan berbagai bentuk persaingan dalam kombinasi dengan kegiatan belajar kooperatif.

BAB. III PEMBAHASAN

3.1. Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Pelatihan

Motivasi belajar sangat besar peranan untuk mencapai tujuan pembelajaran kegiatan pelatihan. Dalam hubungan widyaiswara sebagai pengampuh mata pelatihan, maka widyaiswara perlu untuk menumbuhkan motivasi belajar kepada peserta pelatihan. Untuk menumbuhkan motivasi belajar perlu menggunakan strategi. Secara singkat yang dimaksud dengan strategi adalah suatu pola yang telah direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan. (Abdul Majid, 2015) mengemukakan bahwa strategi mencakup tujuan kegiatan, siapa yang terlibat dalam kegiatan, isi kegiatan, proses kegiatan dan sarana penunjang kegiatan.

Dari berbagai literatur yang dibaca baik berupa buku teks, jurnal dan dari pengalaman mengajar pelatihan dan juga mengikuti pelatihan-pelatihan serta menurut peserta yang mengikuti maka penulis menguraikan beberapa strategi yang dapat dilaksanakan oleh widyaiswara untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan sebagai berikut :

1. Menjelaskan tujuan pembelajaran.

Sebelum menyampaikan materi pembelajaran widyaiswara harus menjelaskan tujuan materi mata pelatihannya, Oemar Hamalik (2001) menyebutkan bahwa tujuan pembelajaran adalah suatu deskripsi mengenai tingkah laku yang diharapkan tercapai oleh siswa setelah berlangsung pembelajaran Dengan mengetahui tujuan pembelajaran tersebut maka peserta pelatihan akan termotivasi untuk belajar, karena dengan belajar mata pelatihan akan bermanfaat bagi dirinya. Khusus pada kegiatan pelatihan yang perlu disampaikan kepada peserta kaitannya dengan tujuan pembelajaran yaitu deskripsi singkat mata pelatihan, hasil belajar mata pelatihan, indikator hasil belajar dan materi pokok mata pelatihan.

2. Menggunakan metode pembelajaran bervariasi

Metode pembelajaran secara singkat adalah cara widyaiswara menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta pelatihan. Adapun metode pembelajaran sangat banyak sekali ragamnya antara lain metode ceramah, metode demonstrasi, metode Tanya jawab, metode diskusi, metode studi kasus, metode bermain peran, metode simulasi dan sebagainya.

Dalam menyampaikan mata pelatihan/proses pembelajaran tidak boleh hanya menggunakan satu metode pembelajaran saja, tetapi harus memvariasikan metode pembelajaran. Jika hanya menggunakan satu metode saja, maka peserta akan merasa jenuh dan bosan. Memvariasikan metode pembelajaran adalah strategi untuk memotivasi peserta untuk belajar dengan senang hati/fun. Metode pembelajar mempunyai kelebihan dan kelemahan, hal tersebut harus dipahami oleh widyaiswara. Metode pembelajaran sangat besar manfaatnya sebagaimana dikemukakan oleh (Wahyu Suprpti, 2002) adalah membantu widyaiswara dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran, menghilangkan dinding pemisah antara widyaiswara dengan peserta pelatihan, terjadi kemitraan antara pelatih dan peserta pelatihan.

3. Menggunakan media pembelajaran yang tepat

Salah satu pengertian media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan yang dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan peserta untuk belajar, Miarso (dalam, Rudi Susilana, 2004). Adapun jenis-jenis media pembelajaran adalah media grafis, media audio, media proyeksi diam, media proyeksi gerak dan audio visual, computer multi media dan benda nyata.

Seorang widyaiswara harus kreatif memilih dan menggunakan media pembelajaran. Gunakan media pembelajaran agar dapat memotivasi peserta untuk belajar, gunakan media pembelajaran sesuai materi pembelajaran dan tujuan pembelajaran. Seseorang tidak boleh menggunakan satu media saja, karena peserta akan merasas bosan. Sebab media pembelajaran mempunyai kelebihan dan kekurangan. Selanjutnya seorang widyaiswara harus mahir menggunakan media pembelajaran.

4. Pernyataan penguatan penghargaan secara verbal

Guna meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan lebih mudah dan efektif maka seorang widyaiswara dapat melaksanakan dengan cara memberikan penguatan pernyataan secara verbal kepada peserta yang mempunyai perilaku yang baik dan juga peserta yang menghasilkan pekerjaan yang bagus, yaitu dengan cara misalnya, Bagus sekali, hebat, menakjubkan serta ungkapan-ungkapan motivasi lainnya. Selain nilainya untuk memberikan motivasi belajar peserta pelatihan juga dapat mengandung arti interaksi dan pengalaman pribadi antara widyaiswara dengan peserta pelatihan. Murni, dkk (2010) menyatakan bahwa penguatan verbal dapat dinyatakan dalam dua bentuk, yakni: a. Kata-kata, seperti: “bagus”, “ya”, “tepat”, “betul”, “bagus sekali”, dan sebagainya. b. Kalimat, seperti: “pekerjaanmu bagus sekali”, “caramu memberi penjelasan baik sekali”, dan sebagainya.

5. Menyampaikan hasil pembelajaran mata pelatihan

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan adalah dengan cara penyampaian/memberikan hasil pembelajaran/evaluasi kepada peserta. Penyampaian hasil pembelajaran/evaluasi dapat disampaikan secara lisan, tertulis, ditempelkan ditempat-tempat yang cukup strategi yang sudah disediakan di tempat pelatihan agar peserta dapat mengetahui kemampuan yang telah dilaksanakannya dalam kegiatan pembelajaran. Adapun jenis penilaian adalah penilaian awal (pre-test), penilaian akhir (post test), penilaian diagnostik (diagnostic test), penilain sumatif (summative test), penilaian selektif dan penilaian penempatan (placement test). Adapun fungsi penilaian menurut (Dr. Nana Sujana, 2005) fungsi penilain alat untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan instruksional, umpan balik bagi perbaikan proses belajar mengajar, dasar dalam menyusun laporan kemajuan belajar

6. Menggunakan Ice Breaking

Agar kegiatan pembelajaran tidak membosankan peserta maka seorang widyaiswara dapat mengisinya dengan menggunakan ice breaking. Ice breaking adalah peralihan situasi dari yang membosankan, mengantuk, dan tegang menjadi ceria dan menyenangkan. (Kusumo, 2018). Akan tetapi ice breaking yang diberikan/digunakan ini ada hubungan dengan materi yang disampaikan bukan hanya mengisi waktu yang tidak ada manfaatnya bagi tujuan materi pembelajaran. Jadi Ice breaking bertujuan semata mata agar peserta tidak merasa bosan dalam belajar. Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan adalah cukup lama dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 18.00 (12 jam pelajaran). Jadi jika hanya semata-mata menjelaskan dengan cara menggunakan satu metode ceramah saja maka peserta pelatihan merasa jenuh dan juga widyaiswara merasa letih. Adapun manfaat ice breaking adalah terjadinya proses penyampaian dan penyerapan secara maksimal, menguatkan hubungan antara widyaiswara dengan peserta pelatihan dan tumbuhnya motivasi belajar peserta.

7. Memberikan kesempatan kepada peserta menyampaikan pendapat

Dalam kegiatan pelatihan pada umumnya pesertanya adalah orang dewasa Jadi peserta pelatihan pada umumnya mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman masing-masing/berbeda-beda. Oleh karena itu seorang widyaiswara diharapkan dapat

memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan pengetahuan, pengalaman dan keterampilannya yang ada di depan peserta yang lain sehingga peserta lain mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari peserta lain. Jadi pengetahuan tidak hanya diperoleh dari widyaiswara saja. Orang dewasa belajar lebih baik apabila pendapat pribadinya dihormati, Ia lebih senang kalau ia boleh turut berpikir mengemukakan pendapatnya dari pada widyaiswara menjejalkan teori dan gagasan sendiri.

8. Memberikan hadiah kepada peserta Pelatihan

Salah satu faktor yang dapat memunculkan motivasi ekstrinsik adalah hadiah. Hadiah merupakan alat pendidikan guna membangkitkan motivasi belajar peserta (Cahayafieraz, 2018). Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan maka widyaiswara dapat memberikan hadiah kepada peserta pelatihan. Hadiah yang diberikan kepada peserta pelatihan tidak harus mahal-mahal, namun hadiah tersebut bisa menyenangkan dan cukup berharga bagi peserta pelatihan. Pemberian hadiah sebaiknya diberikan kepada peserta yang aktif, rajin, berani, pintar dan sebagainya yang menurut widyaiswara layak untuk diberikan hadiah.

9. Memberikan Hukuman

Untuk meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan tidak saja dengan memberikan hadiah, tetapi juga bisa dengan hukuman. Hukuman yang dikenakan kepada peserta pelatihan misalnya peserta yang melanggar komitmen belajar yang telah ditetapkan. Hukuman disini bukan hukuman yang berat, namun hukuman yang dapat memacu mereka untuk termotivasi untuk belajar. Atau hukuman yang bertujuan agar mereka bertanggung jawab, berdisiplin, berani dan sebagainya. Hukuman yang diberikan kepada peserta pelatihan harus ada hubungannya dengan mata pelatihan. Kedudukan hukuman sangat penting sebagaimana yang dikemukakan oleh Baroroh, (2018) Punishment atau hukuman dapat diartikan dengan suatu konsekuensi logis berupa sebuah hukuman yang akan diterima seseorang disebabkan oleh hal-hal yang kurang baik yang telah dilakukan oleh seseorang.

10. Membantu kesulitan peserta dalam mengerjakan tugas/latihan

Sebelum pelaksanaan pembelajaran biasanya widyaiswara memberikan evaluasi pre test dan selesai pembelajaran memberikan evaluasi post test, pada waktu berlangsungnya pembelajaran widyaiswarapun sering memberikan tugas/latihan baik untuk individu maupun kelompok. Hal tersebut untuk menilai tingkat keberhasilan peserta dalam belajar. Untuk mengerjakan tugas/latihan ada kalanya peserta belum memahami bagaimana cara mengerjakan tugas/latihan tersebut. Oleh karena itu kewajiban widyaiswara untuk membantu menjelaskan bagaimana cara mengerjakan tugas/latihan tersebut. Seorang widyaiswara harus menyadari bahwa ada perbedaan antara peserta pelatihan. Kemampuan belajar setiap individu berbeda karena perbedaan faktor hereditas (bakat, tingkat kecerdasan), minat, umur, pengalaman, tingkat pendidikan dan keadaan fisik/psikis (LAN, 2009). Bantuan menjelaskan cara mengerjakan tugas/latihan dilaksanakan dengan tulus dan dengan cara yang ramah serta sopan sampai mereka memahami. Jika hal tersebut dilakukan oleh widyaiswara maka peserta tanpa ada keraguan melaksanakan tugas tersebut.

Demikian beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh Widyaiswara Guna meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Tentu saja banyak motivasi motivasi yang lainnya. Dengan melaksanakan strategi sebagaimana di atas diharapkan peserta dapat termotivasi untuk lebih optimal mengikuti kegiatan pembelajaran yang disampaikan oleh widyaiswara. Strategi-strategi di atas merupakan salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi keberhasilan belajar, banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan belajar peserta pelatihan yang misalnya faktor eksternal.

BAB. IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam kegiatan pelatihan maka dilaksanakan kegiatan pembelajaran. Widyaiswara menyampaikan materi pembelajarannya dan peserta menerima

pembelajaran. Dalam kegiatan belajar adakalanya motivasi belajar peserta rendah. Beberapa strategi yang dapat dilaksanakan oleh widyaiswara agar peserta termotivasi untuk belajar yaitu dengan cara :

1. Menjelaskan tujuan pembelajaran.
2. Menggunakan metode pembelajaran bervariasi
3. Menggunakan media pembelajaran yang tepat
4. Pernyataan penguatan penghargaan secara verbal
5. Menyampaikan hasil pembelajaran mata pelatihan
6. Menggunakan Ice Breaking
7. Memberikan kesempatan kepada peserta menyampaikan pendapat
8. Memberikan hadiah kepada peserta Pelatihan
9. Memberikan Hukuman
10. Membantu kesulitan peserta dalam mengerjakan tugas/latihan

4.2. Saran

Setelah mengerti dan memahami strategi yang dapat diterapkan guna meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan maka diharapkan widyaiswara dapat menerapkan strategi tersebut guna meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Sehingga pada akhirnya tujuan pelatihan tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, M.Pd. 2015, Strategi Pembelajaran, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Donni Juni Priansa, S.Pd, 2017, Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran, Bandung, Pustaka Setia
- Lembaga Administrasi Negara, 2007, Pendidikan Orang Dewasa, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara, 2007, Belajar dan Pembelajaran, Jakarta. Lembaga Administrasi Negara
- Lembaga Administrasi Negara, 2009, Konsep Dasar Andragogi, Jakarta Lembaga Administrasi Negara.
- Murni, Wahid, dkk. 2010. Keterampilan Dasar Mengajar. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nana Sudjana, 2008. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar, Bandung, Rosda Karya.
- Oemar Hamalik, 2001, Proses Belajar mengajar, Jakarta, Bumi Aksara
- Rudi Susilana, 2004, Media Pembelajaran, Bandung, CV Wacana Prima.
- Soemanto, 1987. Psikologi Pendidikan, Jakarta, PT Bina Aksara
- Wahyu Suprpti, 2002, Ragam Metode Belajar, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya,
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara yaitu nomor 16 tahun 2019 Tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara, Nomor 1008/K.1/PDP.07/2019, Tentang Kurikulum Pelatihan Kepemimpinan Administrator.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2014 tentang jabatan fungsional widyaiswara dan angka kreditnya,

(<https://www.kompasiana.com/kusumo/552812716ea83420288b4594/mengapa-perlu-ice-breaking-dalam-pembelajaran>).

(<https://cahayafieraz.blogspot.com/2018/02/penerapan-metode-hadiah-dan-hukuman.html>).

