

MEMBANGUN MOTIVASI PESERTA PELATIHAN KEPEMIMPINAN ADMINISTRATOR (PKA) MELALUI PEMBIMBINGAN MEMANFAATKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN INFORMASI (TIK)

RACHMAT BAHMIM SAFIRI

Widyaiswara Ahli Madya
BKPSDMD Provinsi Kep Bangka Belitung
rachmatsafiri@gmail.com

ABSTRAK

Proses pembimbingan aksi perubahan peserta PKA (Pelatihan kepemimpinan administrator) di masa pandemi covid-19 saat ini bukanlah halangan untuk tetap berjalan dengan leluasa meskipun harus mematuhi aturan protokol kesehatan. Tentunya komunikasi diatur sedemikian rupa melalui tatap muka/fisik terbatas dan lebih menekankan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Metode penelitian ini disusun dan dilakukan bersifat kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi lapangan. Prosedur pemecahan masalah dilakukan berdasarkan permasalahan yang timbul setelah diketahui mengenai pembimbingan yang pantas di masa pandemi covid-19 dengan cara yang mudah dan diminati sebagai upaya menembus kesulitan untuk bertemu muka secara langsung. Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa Sinergitas membangun pembimbingan terhadap peserta dengan membuat suatu kesepakatan yang diatur sehinggamemunculkan motivasi pada akhirnya pembimbingan berjalan sesuai jadwal. Konsekuensi di era perubahan bisa diantisipasi secara realistis dengan cara membangun daya dorong/semangat. Apresiasi harus dimiliki sebagai modal dalam melangkah tanpa ragu ke depan menghadapi tantangan mencapai visi dan misi. Membangun sensasi dan membangkitkan gairah hidup saat tantangan hadir dapat teratasi secara bijak melalui coaching yang berkelanjutan dan sangat peduli terhadap adanya perubahan dengan memunculkan karya melebihi dari apa yang sudah ada sebelumnya.

Kata Kunci: Coaching peduli, perubahan tercapai

PENDAHULUAN

Coach diartikan sebagai individu yang mempunyai profesi khusus mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang cukup menggalipotensi dengan berbagai metode/strategi sehingga para *Coach* bisa menemukan sesuatu inspirasi menciptakan sesuatu hasil dari apa yang diharapkan dalam membuat sesuatu tugas sehingga memunculkan performa optimal. Seorang *Coach* senantiasa memberikan *Guidence, Challenge* dan *Support* untuk dapat melakukan Action Plan sebagaimana diharapkan. Proses yang berorientasi terhadap solusi dan hasil dimana *Coach* akan memfasilitasi peserta dalam hal ini PKA untuk dapat merumuskan rencana dan aksi dalam penulisan sesuai bidang dan sudut pandang peserta.

Kesuksesan *peserta* pelatihan akan dicapai dan memberikan manfaat bila *Coach* dapat berperan sebagaimana diharapkan karena dapat membantu mengembangkan cara pandang (*mindset*) untuk pencapaian terbaik. Peterson (1996) menyatakan bahwa

coaching melengkapi orang dengan alat-alat, pengetahuan dan kesempatan yang mereka butuhkan dalam mengembangkan diri mereka sendiri untuk menjadi lebih efektif. Kemampuan yang dimiliki *Coach* dapat membantu menyelesaikan permasalahan sehingga peserta bisa merumuskan tanpa menjadi bingung. Pembimbingan (*Coaching*) yang dilakukan oleh coachee adalah tuntutan profesional setiap individu untuk mampu menyelesaikan masalah dalam pelatihan sehingga membutuhkan adanya kreasi untuk mensukseskan pembelajaran para peserta pelatihan. Upaya untuk mencapai tujuan secara praktis dan berfokus pada pribadi, tatap muka sebagai bentuk pembelajaran bagi para peserta pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Pembimbingan terhadap peserta PKA (Pelatihan Kepemimpinan Administrator) melalui pengerjaan tugas Work From Home (WFH) bisa berjalan bila mempunyai daya dorong untuk menuntaskan rancangan/aksi proyek perubahan yang diemban peserta PKA dalam batasan waktu yang ditetapkan BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pembimbing berupaya berinovasi mendisain media pembimbingan yang cocok dengan situasi di masa sekarang dengan berbagai solusi menarik dan mudah. Mengaktualisasikan aksi perubahan menggunakan teknik mencakup tindakan apa yang pantas diambil terhadap ide/kreatifitas dimunculkan bertujuan kejelasan yang optimal. Keyakinan yang menguatkan kita untuk mencapai harapan dan berusaha membatasi diri dari pengaruh buruk sebagai respon situasi yang kadangkala membentur suatu sandaran hasil berbeda berdampak terhadap komunikasi antara peserta bimbingan dengan coach.

Seorang coach berperan memfasilitasi proses pendampingan yang berorientasi terhadap solusi dan hasil dari aktivitas para peserta sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dan adanya peningkatan dan perubahan terhadap karya yang diamanahkan *untuk* dituangkan dalam tulisan sebagai tugas akhir. Mengemukakan dan mengembangkan motivasi yang dimiliki setiap individu sebagai upaya pencapaian meningkatkan intensitas dengan beberap aktifitas yang akhirnya menghasikan sesuatu yang memuaskan. Menurut Sardiman (2004:95) menyebutkan minat sebagai satu hal penting yang mendorong peserta belajar dengan tekun, ada empat cara membangkitkan minat, antara lain : a) Membangkitkan dengan persoalan pengalaman yang lampau; b) Menghubungkan dengan persoalan pengalaman yang lampau; c) Memberi kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik menggunakan berbagai macam bentuk mengajar.

Mengubah perilaku dimasa pandemi tentunya tidak mudah hal ini dikarenakan selama ini segala sesuatu berjalan norma, komunikasi yang dibangun dimasa sulit ini tidak lain bagaimana interaksi antara pembimbing dan peserta terjalin dengan pola intensitas menyesuaikan tujuan sama pola berbeda, begitu juga bagaimana menciptakan suatu intensitas dalam komunikasi. Sistem yang ditawarkan selain tatap muka tidak lain melalui perangkat personal computer (PC) atau laptop maupun gawai yang terhubung dengan koneksi jaringan internet, begitu juga menggunakan grup

PKA yang ada di media sosial seperti WhatsApp (WA), telegram, instagram maupun aplikasi zoom.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan bersifat kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi lapangan, penulis sebagai sumber primer dan sekunder (*text book, internet*) dan *interview* secara langsung serta melakukan observasi partisipasi secara langsung. Subyek penelitian adalah para peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) berjumlah 11 orang yaitu 7 orang laki-laki dan 4 orang perempuan. kegiatan penelitian dilakukan di Kantor BKPSDMD (Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Daerah) Perkantoran Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimulai tanggal 5 September sampai dengan tanggal 10 Nopember 2020. Variabel penelitian dan prosedur pemecahan masalah yang dijadikan sasaran menjawab hal yang dihadapi/dilakukan berdasarkan permasalahan yang timbul setelah diketahui keaktifan para peserta dalam berkonsultasi untuk mendapatkan bimbingan dalam mengerjakan rancangan perubahan dan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemahaman

Coach diartikan sebagai individu yang mempunyai profesi khusus mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang cukup menggalipotensi dengan berbagai metode/strategi sehingga para *Coach* bisa menemukan sesuatu inspirasi menciptakan sesuatu hasil dari apa yang diharapkan dalam membuat sesuatu tugas sehingga memunculkan performa optimal. Seorang *Coach* senantiasa memberikan *Guidence, Challenge* dan *Support* untuk dapat melakukan Action Plan sebagaimana diharapkan. Proses yang berorientasi terhadap solusi dan hasil dimana *Coach* akan memfasilitasi peserta dalam hal ini PKA untuk dapat merumuskan rencana dan aksi dalam penulisan sesuai bidang dan sudut pandang peserta.

Kesuksesan peserta pelatihan akan dicapai dan memberikan manfaat bila *Coach* dapat berperan sebagaimana diharapkan karena dapat membantu mengembangkan cara pandang (*mindset*) untuk pencapaian terbaik. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa coaching melengkapi orang dengan alat-alat, pengetahuan dan kesempatan yang mereka butuhkan dalam mengembangkan diri mereka sendiri untuk menjadi lebih efektif. Kemampuan yang dimiliki *Coach* dapat membantu menyelesaikan permasalahan sehingga peserta bisa merumuskan tanpa menjadi bingung. Pembimbingan (*Coaching*) yang dilakukan oleh coachee adalah tuntutan profesional setiap individu untuk mampu menyelesaikan masalah dalam pelatihan sehingga membutuhkan adanya kreasi untuk mensukseskan pembelajaran para peserta pelatihan. Upaya untuk mencapai tujuan secara praktis dan berfokus pada pribadi, tatap muka sebagai bentuk pembelajaran bagi para peserta pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja.

2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai daya yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu sehingga menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung pencapaian tujuan yang diindikasikan adanya hasrat dan minat sesuai kebutuhan, harapan, cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Unsur dalam setiap melaksanakan kegiatan mempunyai peranan tersendiri dalam bersikap/bertingkah laku. Berdasarkan hasil triangulasi sumber yang dilakukan bahwa individu akan mempunyai perilaku untuk mendorong kehidupannya dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidup sebagai alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Kecendrungan individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan untuk memenuhi prioritas dalam hidup. Faktor penentu yang mengubah pikiran baik menjadi sebuah tindakan bisa mengubah sebuah ide yang bagus berdampak positif, memecahkan masalah dan menghasilkan sesuatu membantu untuk menjadi versi terbaik dari aktifitas yang dibangun sebagai prioritas dalam hidup. Mengemukakan dan mengembangkan motivasi yang dimiliki setiap individu sebagai upaya pencapaian meningkatkan intensitas dengan beberapa aktifitas yang akhirnya menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Menurut Sardiman (2004:95) menyebutkan minat sebagai satu hal penting yang mendorong peserta belajar dengan tekun, ada empat cara membangkitkan minat, antara lain :

- a. Membangkitkan dengan persoalan pengalaman yang lampau
- b. Menghubungkan dengan persoalan pengalaman yang lampau
- c. Memberi kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik
- d. Menggunakan berbagai macam bentuk mengajar

Dari apa yang disampaikan di atas bisa diketahui bahwa membangun motivasi dalam pembimbingan terhadap peserta pelatihan sangat urgen untuk mendapatkan perhatian, hal ini dilakukan berguna mengembangkan pembelajaran supaya kejenuhan tidak terjadi. Perkembangan/kemajuan pengerjaan penulisan Aksi Perubahan Kinerja Organisasi oleh peserta progresnya selalu dipantau coach (pembimbing), laporan bisa disampaikan secara periodik baik secara online maupun langsung. Pemberian tuntunan untuk meningkatkan kualitas menuju peningkatan kompetensi yang diharapkan, Membangun motivasi sangat urgen mengingat keterbatasan untuk bertatap muka dan waktu terbatas maka harus disiasati secara jitu diharapkan terjaga berkelanjutan meminimalisir permasalahan tak terduga. Wahjosumidjo (1999) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mampu memotivasi orang lain adalah kunci kesuksesan karena telah berkontribusi melakukan tindakan dengan baik.

Adanya prinsip motivasi tidak lain untuk meningkatkan kompetisi secara sehat untuk terciptanya tindakan penguatan secara positif dalam dimensi waktu pemacu merubah keadaan sesuai tuntutan keadaan disaat pandemi. Fokus pada tujuan sebagai strategi di saat kerumitan melanda untuk dapat membangkitkan

interaksi secara sederhana. Dengan motivasi memberikan daya dorong seseorang yang mengakibatkan adanya kerelaan mengerahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan yang dimiliki. Peserta pelatihan yang mengikuti pembimbingan akan semaksimal mungkin berpengaruh terhadap proses kegiatan yang dilaksanakan dengan seoptimal mungkin.

3. Manfaat

Kepercayaan diri dibangun secara sadar diambil sebagai modal untuk mencapai tujuan yang diharapkan, mencoba sesuatu yang baru menyelaraskan impian merintis harapan sehingga menginspirasi membuat sesuatu terjadi dalam kehidupan nyata. Kerja keras meraih hasil maksimal adalah harapan yang dicita-citakan dengan tantangan keras di depan mata. Manfaat dari harapan yang terbangun bagi peserta pelatihan dalam membangun kompetensi yaitu akan meningkatkan kapabilitas dan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami dalam pemecahan masalah secara praktis.

Kebutuhan organisasi senantiasa diperhatikan sehubungan pertumbuhan optimal dan perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) seiring kemajuan dunia teknologi yang terus berubah/berkembang dalam menunjang tugas secara rutin yang akan membantu percepatan penuntasan tugas dan memberikan pelayanan secara cepat dan tepat. Mengembangkan strategi baru akan memungkinkan peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) mengambil peran yang lebih menantang dan lebih tinggi menumbuhkan inovasi serta mendorong semangat untuk berkreasi.

4. Komunikasi

Mengubah perilaku dimasa pandemi tentunya tidak mudah hal ini dikarenakan selama ini segala sesuatu berjalan norma, komunikasi yang dibangun dimasa sulit ini tidak lain bagaimana interaksi antara pembimbing dan peserta terjalin dengan pola intensitas menyesuaikan tujuan sama pola berbeda, begitu juga bagaimana menciptakan suatu intensitas dalam komunikasi. Sistem yang ditawarkan selain tatap muka tidak lain melalui perangkat personal computer (PC) atau laptop maupun gawai yang terhubung dengan koneksi jaringan internet, begitu juga menggunakan grup PKA yang ada di media sosial seperti WhatsApp (WA), telegram, instagram maupun aplikasi zoom. David K Berto memandang segala sesuatu bisa menjadi pembawa pesan yang efektif.

Komunikasi yang terukur sesuai dengan tujuan materi yang dibahas oleh peserta diharapkan berakibat berakibat yang luar biasa. Keberlanjutan hubungan personal coach dan klien dalam hal ini peserta, memilih rasa percaya diri secara maksimal adalah awal untuk membantu menyelesaikan keraguan terhadap rancangan dan aksi perubahan sebagai karya dalam kegiatan pelatihan berkualitas. Tujuan untuk memastikan tingkat intelektual kita dalam menyelesaikan tulisan

dengan pembuktian nyata berisi fakta secara kongkrit apa yang terjadi di lapangan dengan proses praktis dan berdimensi serta mudah dipahami semua kalangan.

5. Pembimbingan

Selama proses pembimbingan langsung dan jarak jauh (coaching) yang ditangani penulis peserta senantiasa masing-masing ditangani sesuai kesepakatan berkontributif berpola intensitas menciptakan suatu sikap positif menjalani aktifitas bersifat berkelanjutan. Pentingnya coaching pada Pelatihan Kepemimpinan Administratur memberikan kemampuan yang dibutuhkan untuk membentuk pemimpin perubahan dengan mengembangkan model pembekalan agar mampu membawa organisasi kearah pencapaian kinerja yang optimal. Kompetensi kepemimpinan setiap peserta diharapkan terbentuk searah konsep kepemimpinan adaptif (*adative leadership*) pada organisasi dalam menghadapi tantangan yang serba kompleks dimasa pandemi .

Tantangan untuk mampu mengantisipasi situasi dimasa pandemi dilakukan secara bijak dilakukan dengan berbagai hal secara serius. Memperlakukan tiap individu sebagai mitra kerja sehingga penghargaan kemampuan mengerjakan tugas proyek perubahan membawa manfaat sehingga menumbuhkan keinginan mencapai hasil maksimal. Keyakinan peserta yang dibimbing membuahkan kualitas diperlukan bagi kemajuan dengan merespon teknologi di era digital. Penguatan cara pandang setiap peserta untuk menciptakan penguatan rancangan dan aksi perubahan selama on/offcampus, menemukan solusi melalui penggalian dari dalam diri peserta dilakukan secara intensif secara berulang-ulang membantu peserta mendapatkan arahan dengan memberikan contoh sederhana lalu peserta mendemonstrasikan di lapangan.

6. Kesuksesan

Sukses adalah kemampuan untuk menjalani kehidupan sesuai dengan keinginan yang ada, melakukan apa yang paling dinikmati. Sebagian orang berpendapat sukses bukan tujuan akhir dengan kualitas seadanya dan menghalalkan segala cara untuk mendapatkannya, tetapi sebagai suatu proses yang harus dilakukan secara bertahap. Bill Gates mengatakan bahwa “*sukses diukur dari kebahagiaan Anda sendiri*”. Kadangkala kesuksesan diraih setelah ada kegagalan begitu juga bagaimana memandang masalah akan berpengaruh terhadap pembimbingan bisa dilihat dari adanya perubahan kemampuan dari cara pandang (*mindset*) dan sikap dalam penerapan praktik kepemimpinan dengan upaya secara gigih untuk mencapai hal dimaksud. Peran coach secara ideal dalam mensukseskan aksi perubahan yang dilakukan oleh peserta adalah bagaimana memberikan daya dorong sebagai bentuk tantangan secara efektif menciptakan kesadaran seseorang bertindak lebih berdaya guna berperan berinovasi. Kesadaran yang dicapai mendapatkan kejelasan seperti apa bentuk dan hasil diperoleh dari lapangan, mengeksplorasi apa yang akan diketahui dengan strategi yang mungkin efektif. Kegiatan penulisan rencana dan aksi perubahan tentunya melalui tahap

pemerosesan dengan hambatan dihadapi namun kejelian peserta menangkap peluang untuk menuntaskan tugas yang dihadapi dengan baik. Sukses merupakan tujuan setiap orang di dalam hidupnya dimana arahan yang diberikan oleh coach mendapatkan hikmah dalam mengerjakan tugas dibantu dengan bimbingan dan pemahaman mudah dan mendalam secara optimal dalam mengembangkan potensi yang dimiliki para peserta PKA.

KESIMPULAN

Kemampuan seorang pembimbing (*coach*) untuk mensukseskan ketuntasan peserta yang diberikan tugas sebagaimana aturan diterapkan dalam PKA dapat dirasakan manfaatnya dengan memahami acuan dan standar dalam pelaksanaannya. Paradigma baru berkembang sesuai kebutuhan dimana profesionalisme berperan dalam mengembangkan tugas karena mempunyai tanggungjawab moral mewujudkan sinergitas aksi perubahan. Kegiatan pembimbingan dalam pelatihan memperlihatkan prinsip motivasi untuk mengatasi berbagai persoalan yang menyelubungi selama mengikuti pelatihan dengan kiat-kiat khusus yang dapat membangkitkan semangat terhadap peserta dalam mengikuti pembelajaran. Menjadi tantangan bagi pihak penyelenggara pelatihan agar peserta menjadi lebih serius, nyaman dan konsentrasi mengikuti pelatihan. Panitia dan widyaiswara dituntut untuk memberikan perhatian penuh terhadap peserta pelatihan dengan berupaya membangun motivasi peserta agar memfokuskan diri untuk berkonsentrasi belajar dengan harapan tercapainya pelatihan yang berkualitas.

BKPSDMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah wadah yang strategis terhadap pembinaan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sebagai pencetak ASN yang diharapkan mempunyai kinerja berkualitas dan bisa beradaptasi dengan kekinian serta menguasai teknologi informasi dan komunikasi dalam mensukseskan pembangunan dalam berbagai lini. Kompetensi pembimbingan yang dibangun oleh widyaiswara terhadap peserta pelatihan berguna memunculkan ide-ide baru dari sikap, wawasan, pengetahuan maupun skill untuk memberikan sumbangsuhnya dalam mencapai efektifitas pelaksanaan pelatihan serta dimanfaatkan menunjang tugas keseharian.

DAFTAR PUSTAKA

- Sardiman, 2004, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Vito.
- Bimo Walgito, 2010, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta De Vito.
- Maslow, H., Abraham. 1994. *Motivasi dan kepribadian*, Jakarta: PPM.
- Suprpto, Tommy, 2009, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, Yogyakarta: MedPress.
- Passmore, J., Peterson, D. B., & Freire, T, 2012, *The Psychology of Coaching and Mentoring Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring*.

- Suzana, Reni, 2016, *Evaluasi Sistem Diklat, Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Tinggi*, LAN-RI, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1999, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Neufeld, Victoria (ed), 1996, *Webster New World Of Dictionary*, New York: Mac Millan USA.