

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia yang semakin terhubung ini, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi krusial bagi kemajuan bangsa, mengingat kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif dalam menghadapi persaingan global. Pendidikan dan pelatihan merupakan fondasi utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, adaptif dan memiliki aspirasi tinggi dalam menghadapi tantangan zaman. Oleh karena itu, inovasi dalam metode pembelajaran masih didorong untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik. Sejalan dengan upaya ini, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menekankan pentingnya peran serta lembaga pelatihan kerja, baik pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, keberagaman Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya karakteristik peserta pelatihan merupakan faktor yang signifikan. Setiap peserta pelatihan memiliki berbagai latar belakang, tujuan, dan cara belajar yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi model pelatihan untuk dapat diadaptasi sesuai dengan kebutuhan spesifik peserta (Pokhrel, 2024).

Adaptasi yang sesuai kebutuhan peserta pelatihan mencakup penyesuaian materi, metode pengajaran, serta media pembelajaran yang digunakan. Penyesuaian ini sangat penting karena dapat meningkatkan relevansi pelatihan dan efektivitas pembelajaran bagi peserta. Adaptasi model pelatihan tidak hanya sekedar menyesuaikan materi ajar, tetapi juga mencakup pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan preferensi belajar masing-masing peserta. Setiap individu memiliki gaya belajar yang unik, seperti visual, auditori, atau kinestetik. Oleh karena itu, instruktur harus menerapkan pendekatan yang dapat merangkul semua perbedaan karakteristik ini. Instruktur di lembaga pelatihan juga dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan teknologi dan mampu memanfaatkan berbagai platform

pembelajaran *online* untuk memperluas jangkauan dan mengoptimalkan efektivitas pelatihan. Salah satu inovasi yang menjanjikan di dunia pendidikan dan pelatihan adalah *gamification*. *Gamification* yang mengadopsi elemen-elemen permainan ke dalam konteks non permainan, telah menunjukkan potensi besar untuk mengoptimalkan motivasi intrinsik, keterlibatan aktif, dan hasil pembelajaran yang lebih optimal (Rosina Zahara et al., 2021). Konsep ini menarik karena dapat mengubah pengalaman belajar yang mungkin monoton menjadi lebih interaktif, menantang dan menarik, sehingga peserta pelatihan merasa lebih termotivasi dalam belajar (Sari & Alfiyan, 2023).

Optimalisasi hasil pelatihan memerlukan pemahaman mendalam mengenai berbagai elemen yang dapat berdampak dengan pengalaman belajar peserta. Motivasi belajar ialah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. Peserta pelatihan yang termotivasi menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang tercermin dalam fokus, ketekunan, dan semangat belajar. Hal ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan dalam memahami dan mengaplikasikan materi pelatihan. Peserta pelatihan juga lebih mampu mengatasi kesulitan yang mungkin terjadi selama proses belajar dan mencapai hasil pembelajaran yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan dapat memicu serta mempertahankan motivasi belajar peserta pelatihan secara berkelanjutan (Nooviar et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mengoptimalkan hasil pembelajaran. Motivasi intrinsik timbul dari keinginan peserta untuk belajar dan mengembangkan diri, didorong oleh rasa ingin tahu dan kepuasan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh lingkungan belajar serta dukungan dari instruktur dan fasilitas yang tersedia. Penelitian oleh Ardana mengungkapkan bahwa faktor eksternal memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi peserta seperti kualitas instruktur, metode pengajaran yang menarik, dan fasilitas pelatihan yang memadai.

Pelatihan yang ada di Indonesia ini beragam salah satunya pelatihan bahasa Jepang. Bahasa Jepang memainkan peran penting dalam dunia kerja, terutama bagi orang-orang yang akan bekerja di Jepang dan pelaku usaha yang melakukan bisnis dengan mitra Jepang. Jepang telah cukup lama menjadi salah satu negara tujuan tenaga kerja produktif Indonesia untuk bekerja. Selain daya tarik gaji yang tinggi, kebudayaan dan alam Jepang juga menjadi daya tarik karena keunikan, keragaman dan keindahannya. Untuk dapat bekerja di Jepang diperlukan beberapa kemampuan standar yang harus dikuasai, terutama kemampuan berbahasa Jepang yang baik (E.I.H.A Nindia Rini, 2023). Lembaga pelatihan bahasa Jepang menjadi penghubung penting antara minat masyarakat dengan kemampuan untuk berbahasa Jepang secara efektif. Di Indonesia, banyak Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang menawarkan program kursus bahasa Jepang dengan pendekatan yang bervariasi. Selain menyediakan pelatihan bahasa, LPK juga memfasilitasi pengembangan kompetensi lintas budaya peserta pelatihan melalui pemahaman yang komprehensif mengenai budaya yang relevan dan merupakan aspek krusial dalam berkomunikasi secara efektif dengan penutur asli. Dengan adanya lembaga-lembaga ini, peserta dapat merasakan lingkungan belajar yang mendukung, meningkatkan keterampilan bahasa, dan mendapatkan pengalaman langsung melalui berbagai kegiatan. Interaksi pada lingkungan memungkinkan seorang peserta untuk mengenali banyak hal di luar materi utama yang sedang dipelajarinya (Rahmah, 2019).

Salah satu lembaga yang menyediakan akses bagi peserta untuk belajar bahasa Jepang dan memfasilitasi keberangkatan ke Jepang, baik untuk tujuan studi, bekerja, maupun magang, adalah LPK Yuuki Training Center Indonesia. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yuuki Training Center Indonesia, sebagai lembaga yang bergerak di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja di bidang bahasa dan budaya Jepang, menyadari pentingnya inovasi dalam metode pelatihan untuk mencapai hasil yang optimal. LPK ini berkomitmen untuk menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, secara efektif dalam meningkatkan keterampilan bahasa, dan menarik bagi para peserta pelatihan sehingga termotivasi untuk belajar

dan meraih kesuksesan. Dalam konteks pelatihan bahasa Jepang, *gamification* dapat diterapkan untuk mengoptimalkan keterampilan teknis (seperti penguasaan tata bahasa dan kosa kata), kemampuan interpersonal (seperti berkomunikasi dengan penutur asli secara efektif), dan pengetahuan peserta pelatihan tentang budaya Jepang. Misalnya, simulasi berbasis permainan peran dapat digunakan untuk melatih keterampilan pengambilan keputusan dalam situasi bisnis yang umum terjadi di Jepang, atau sistem *point* dan lencana dapat digunakan untuk memberikan penghargaan atas pencapaian peserta dalam pelatihan, sehingga mengoptimalkan motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Dengan mengintegrasikan *gamification* ke dalam program pelatihan bahasa Jepang, LPK Yuuki Training Center Indonesia berharap dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menyenangkan, interaktif, dan efektif, serta membantu peserta pelatihan mencapai tujuan untuk menguasai bahasa Jepang dan meraih kesuksesan di berbagai bidang (Nooviar et al., 2024).

Namun, penerapan *gamification* dalam pelatihan tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Dibutuhkan perencanaan yang matang, desain yang cermat, dan implementasi yang tepat agar *gamification* dapat memberikan hasil yang optimal. Sangat penting untuk memperhatikan bahwa strategi proses pembuatan *gamification* harus memenuhi tujuan pendidikan yang ingin dicapai (Jusuf, 2020). Hal ini berarti bahwa setiap elemen *gamification* yang diterapkan harus selaras dengan kompetensi yang ingin dikembangkan, sehingga peserta pelatihan dapat merasakan relevansi antara permainan dan pembelajaran. Pengembang *gamification* dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih personal dan menarik bagi peserta (Hakeu et al., 2023). Instruktur memainkan peran sentral dalam mengadaptasi model pelatihan *gamification*. Tugas instruktur tidak hanya terbatas pada penyediaan materi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk merancang dan mengelola pengalaman belajar yang *gamified* dengan efisien (Rosina Zahara et al., 2021). Peserta pelatihan perlu memahami prinsip-prinsip, memilih elemen-elemen permainan yang relevan, dan menciptakan alur permainan yang menarik dan menantang, sehingga peserta pelatihan merasa terlibat dan

termotivasi untuk belajar. Selain itu, instruktur harus memberikan umpan balik yang konstruktif, memantau kemajuan peserta pelatihan secara teratur, dan melakukan evaluasi terhadap model *gamification* yang diterapkan (Sari & Alfiyan, 2023). Dengan cara ini, instruktur dapat terus menyempurnakan model *gamification* yang digunakan, memastikan bahwa model tersebut tidak hanya menyenangkan, tetapi juga memberikan efek positif terhadap motivasi dan hasil pembelajaran peserta (Nooviar et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peran instruktur dalam mengoptimalkan motivasi belajar peserta pelatihan melalui *gamification* di LPK Yuuki Training Center Indonesia sangat berpengaruh besar. Hal ini dikarenakan adaptasi tersebut dapat menciptakan suasana belajar yang lebih menyenangkan dan produktif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan model pelatihan *gamification* yang efisien serta memberikan panduan bagi instruktur dalam mengimplementasikan *gamification*. Studi sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa penerapan *gamification* mampu mengoptimalkan motivasi belajar peserta pelatihan secara signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Selaras dengan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi belajar peserta pelatihan bahasa Jepang di LPK Training Center Indonesia?
2. Bagaimana peran instruktur dalam pelatihan berbasis *gamification* di LPK Yuuki Training Center Indonesia?
3. Bagaimana strategi instruktur dalam mengoptimalkan motivasi belajar melalui *gamification*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yang masing-masing berfokus pada aspek penting dari pelatihan di LPK Yuuki Training Center Indonesia. Tujuan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi belajar peserta, baik dari aspek intrinsik (dorongan dari dalam diri peserta seperti rasa ingin tahu dan kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti penghargaan, dukungan instruktur, atau suasana belajar). Peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi itu muncul, apakah ada perubahan setelah diterapkannya *gamification*.
2. Untuk menganalisis bagaimana instruktur membaca kebutuhan peserta, merancang aktivitas pembelajaran yang relevan, serta memberikan umpan balik yang membangun. Penelitian juga menggali sejauh mana kehadiran dan keterlibatan instruktur memengaruhi suasana belajar dan motivasi peserta.
3. Untuk mengkaji strategi instruktur dalam mengoptimalkan motivasi belajar peserta melalui pendekatan *gamification*. Studi ini akan meneliti bagaimana strategi *gamification* disesuaikan dengan kebutuhan peserta, bagaimana instruktur mengevaluasi keberhasilannya, serta kendala yang timbul dan cara instruktur merespons secara adaptif.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang model pelatihan, khususnya model pelatihan *gamification* dalam mengoptimalkan motivasi belajar. Penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan masyarakat.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi LPK Yuuki Training Center Indonesia, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret kepada instruktur dalam mengoptimalkan motivasi belajar melalui metode pelatihan, serta membantu lembaga merancang pelatihan agar lebih menarik.
- b) Bagi instruktur, penelitian ini diharapkan mengoptimalkan kompetensi dalam mengoptimalkan dan menerapkan metode pelatihan sesuai kebutuhan peserta pelatihan.

- c) Bagi peserta pelatihan, penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengalaman belajar sehingga menjadi lebih termotivasi dan antusias dalam mengikuti pelatihan, serta memperoleh keterampilan yang lebih relevan untuk pengembangan pribadi dan profesional.
- d) **Bagi peneliti**, penelitian ini guna memperdalam pengetahuan mengenai peran instruktur dalam mengoptimalkan model pelatihan *gamification* untuk mengoptimalkan motivasi belajar peserta pelatihan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada ruang lingkup pembelajaran berbasis *gamification* dalam pelatihan bahasa Jepang di LPK Yuuki Training Center Indonesia, dengan penekanan pada tiga aspek utama, yaitu motivasi belajar peserta, peran instruktur, dan strategi instruktur dalam pelaksanaan pelatihan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai metode utama, serta melibatkan instruktur, peserta pelatihan, dan pihak pengelola sebagai informan.

1. Motivasi Belajar

Penelitian ini akan mengeksplorasi tingkat motivasi belajar peserta pelatihan bahasa Jepang di LPK Yuuki Training Center Indonesia, baik dari sisi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik mencakup dorongan internal seperti minat pribadi dan kepuasan dalam belajar, sementara motivasi ekstrinsik meliputi faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan tujuan karier. Penerapan *gamification* dalam pembelajaran telah terbukti mengoptimalkan motivasi belajar peserta. Studi oleh Luo menunjukkan bahwa lingkungan pembelajaran yang diperkaya dengan elemen *gamification* dapat mengoptimalkan motivasi dan kinerja akademik peserta (Luo, 2024).

2. Peran Instruktur

Penelitian ini juga akan menelaah peran instruktur dalam mengoptimalkan model pelatihan berbasis *gamification*. Instruktur berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga merancang pengalaman belajar yang menarik dan sesuai

dengan kebutuhan peserta. Pentingnya peran instruktur dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan melalui *gamification* yang pada gilirannya mendorong partisipasi aktif peserta. Selain itu, studi oleh Tsai menunjukkan bahwa dukungan dan bimbingan instruktur dalam lingkungan pembelajaran yang *gamified* dapat mengoptimalkan motivasi dan keterlibatan peserta pelatihan (Tsai, 2024).

3. Strategi Instruktur

Penelitian ini akan mengkaji strategi yang digunakan oleh instruktur dalam mengintegrasikan elemen-elemen *gamification* ke dalam proses pembelajaran bahasa Jepang. Strategi tersebut mencakup pemilihan elemen permainan yang sesuai, serta penyesuaian dengan gaya belajar peserta. Bahwa penggunaan elemen *gamification* seperti *point*, *level*, dan *lencana* dapat mengoptimalkan motivasi dan retensi dalam pembelajaran bahasa. Selain itu, penelitian oleh Luo (2024) menekankan pentingnya desain *gamification* yang cermat untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal (Luo, 2024).

Siska, 2025

*PERAN INSTRUKTUR DALAM MENGOPTIMALKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA PELATIHAN (STUDI
PADA PELATIHAN BAHASA JEPANG DI LPK YUUKI TRAINING CENTER INDONESIA)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu