

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Shafutama Indonesia, ada sebuah sisipan dalam setiap sesi pelatihan, yaitu *Ice Breaking Games*. Salah satunya adalah permainan menangkap jari.

“Kalau mendengar angka 3 (tiga), maka bapak ibu tangkap jari temannya dan secara bersamaan bapak ibu juga menghindari tangkapan teman dihadapan bapak. Siap ya, Satu.. Dua.. Tiga !?”

Seketika seluruh peserta yang sedang berhadap-hadapan dengan peserta lain dihadapannya, segera berusaha untuk menangkap jari orang dihadapannya bersamaan dengan berusaha agar jarinya tidak tertangkap oleh lawannya. Riuhan tawa menghiasi ruang kelas pelatihan yang dilakukan oleh PT. Shafutama Indonesia. *Ice Breaking Games* yang disisipkan didalam awal sesi pelatihan berhasil membuat suasana kelas yang kaku menjadi tawa. Hal ini yang nantinya akan membawa pengaruh besar selama berjalannya pelatihan.

Ice Breaking Games itu sendiri lebih mirip suatu strategi bagi *Trainer* maupun pembawa acara (*MC/ Fasilitator*) dalam sebuah pelatihan yang dimana menjadi sebuah keharusan untuk merancang sebuah *Ice Breaker* yang menarik. Semakin menarik sebuah *Ice Breaker* maka akan semakin mudah membuat peserta pelatihan memasuki zona perkenalan yang akan lebih dekat pada pemateri. Variasi-variasi pengguna *Ice Breaker* pun mulai digunakan dalam pelatihan. Mulai dari permainan-permainan ringan, atau hanya sekedar bernyanyi bersama peserta pelatihan.

Sebuah *Ice Breaking Games* ini termasuk kedalam salah satu jenis *Ice Breaker* yang dapat dilakukan ketika pelatihan berlangsung. Seperti yang dikutip dari sunartombs.wordpress.com bahwa banyak jenis *Ice Breaker* atau yang bisa disebut juga *energizer* itu sendiri yang umum dilakukan contohnya:

1. *Yel-yel*
2. Tepuk tangan
3. Kombinasi gerak dan lagu (bernyanyi)

4. Menggerakkan anggota badan
5. Permainan (*games*)
6. Dongeng
7. Cerita lucu (*stand up comedy*)

Dari contoh-contoh jenis *Ice Breaker* tersebut masing-masingnya memiliki keunikan tersendiri, yel-yel yang berupa teriakan atau slogan yang dimiliki oleh lembaga, seperti contoh “*Terektek ... Pend !?*”, Tepuk tangan yang mampu menstimulus peserta untuk membuat suara gaduh dan mengejutkan bagi peserta yang mulai terkantuk, penerapannya cukup mudah bisa dilakukan dengan contoh “*Tepuk tangan untuk kita semua..*”. Kombinasi gerak dan lagu dapat dilakukan dengan menari dan bernyanyi bersama, menggerakkan anggota badan dapat dilakukan ketika memanggil pembicara memasuki ruangan yang dipandu oleh *MC* contohnya “*Untuk memanggil Trainer kita yang luar biasa silakan injak-injak bumi dengan keras.. lebih keras lagi.. ini dia kita sambut...*”, Permainan (*games*) yang menjadi pokok penelitian disini adalah permainan ringan yang melibatkan seluruh peserta berikut penyelenggara pelatihan contohnya permainan menangkap jari seperti yang telah penulis paparkan diawal, untuk Dongeng dan Cerita lucu sebenarnya memiliki kesamaan yang hampir mirip, perbedaannya hanyalah dalam berdongeng lebih kepada pemaparan sebuah cerita ringan untuk *intermezzo*, sedangkan Cerita lucu (*stand up comedy*) lebih kepada membuat sebuah cerita yang mampu menstimulus peserta untuk lebih ceria dan tertawa ketika mendengarkannya.

Ice Breaker merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instruktur (pelatih) walaupun kegiatan *ice breaker* ini bukan merupakan kegiatan utama dalam sebuah pelatihan, akan tetapi dibutuhkan suatu kemampuan untuk melakukannya. Bisa digambarkan seperti suatu permulaan awal yang akan menentukan kelanjutannya, seperti kutipan dalam iklan sebuah *parfume* diberbagai media.

“*Kesan pertama begitu menggoda, selanjutnya terserah Anda*”

Yang dimaksudkan peneliti dari kutipan iklan tersebut adalah kesan pertama yang begitu berpengaruh. Bila pada suatu program pelatihan ada peserta pelatihan yang sudah gelisah, tidak fokus, selalu memperhatikan jam, dan akhirnya ingin

segera meninggalkan ruangan pelatihan, ada beberapa kemungkinan: (1) acaranya membosankan (2) *Trainer* tidak kompeten (3) suasana pelatihan tidak nyaman.

Ice Breaker dibutuhkan dalam suatu pelatihan baik untuk starter awal yang memerankan peran “*pemecahkan es*” pada suatu acara ataupun ketika memasuki waktu pertengahan dalam materi pelatihan, juga dapat pula digunakan untuk pesta ataupun pada pertemuan-pertemuan yang lebih formal seperti seminar dan pelatihan. Teknik ini sering digunakan ketika peserta belum saling mengenal, belum pernah bekerja sama ataupun belum mengenal lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Darmansyah (2011, hlm. 3) “hasil penelitian dalam pelajaran pada decade terakhir mengungkapkan bahwa belajar akan lebih efektif, jika peserta didik dalam keadaan gembira (*fun*)”. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sumardi (2014) yang mengemukakan bahwa,

Peserta didik masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan soal-soal yang berhubungan dengan materi luas persegi dan persegi panjang. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya minat pada diri peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran matematika, sehingga berdampak pada hasil yang diperolehnya pada saat mengikuti proses pembelajaran. Kurang terciptanya nuansa kegembiraan atau menyenangkan dalam proses pembelajaran oleh guru menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya minat peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, apalagi peserta didik dihadapkan pada kondisi belajar pada sore hari, dimana kondisi seperti itu membuat siswa merasa jenuh, bosan, mengantuk dan tidak nyaman dalam mengikuti proses pembelajaran. Dampak dari proses pembelajaran seperti itu, membuat pemahaman peserta didik hanya sebatas hafalan, bukan pengalaman belajar yang akhirnya menjadi salah satu faktor rendahnya hasil belajar peserta didik.

Dari pernyataan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perlunya suasana menyenangkan (*fun*) dalam sebuah pembelajaran, jika ditarik kedalam masalah yang peneliti angkat yaitu minat belajar pada pelatihan, maka semakin menguatkan dugaan peneliti bahwa kelas dalam pelatihan pun harus dibuat dengan menarik, dan menghancurkan kekakuan, kecanggungan baik itu antar peserta maupun antara peserta dan *Trainer*. Pada dasarnya peneliti berkeyakinan tidak ada *Trainer* yang buruk, yang adalah bagaimana cara yang digunakan oleh seorang pemateri dalam menyampaikan materinya secara menarik, karena semua hal yang telah

dipersiapkan oleh pemateri adalah ilmu yang penting untuk diserap secara baik oleh peserta didik.

Contoh penggunaan *Ice Breaker* yang lain adalah:

1. Saat peserta datang dari berbagai latar belakang yang berbeda
2. Peserta perlu untuk bekerjasama secepatnya untuk satu tujuan
3. Tim baru terbantu
4. Topik diskusi memasuki materi baru

Dalam suatu pelatihan ketika ketegangan atau kebekuan yang terjadi antara peserta dan pemateri sudah berhasil dicairkan, maka jalannya suatu pelatihan akan semakin mudah untuk dilakukan. Dengan adanya *Ice Breaking Games* yang menjadi salah satu penunjang kelancaran belajar peserta pelatihan, salah satunya adalah membantu dalam meningkatkan minat belajar peserta pelatihan.

Salah satu hal yang paling berharga dalam sebuah organisasi ialah Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat SDM merupakan suatu bentuk investasi yang penting dan sangat perlu untuk dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program-program yang berisi kegiatan yang dapat menjaga kinerja, meningkatkan kemampuan bahkan profesionalisme SDM agar organisasi bisa bertahan dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan, tantangan dan tujuan yang dibutuhkan setiap organisasi. Untuk mewujudkan salah satu tujuan dari sebuah organisasi yaitu maksimalnya produktivitas, sebuah organisasi harus mampu memilih tenaga kerja yang tepat dengan kemampuan dan pekerjaannya, atau sering kali disebutkan alah pepatah yang penulis kutip dari *brainyquote.com* yang berbunyi “*The right man, in the right place, at the right time can steal millions*”, yang bisa diartikan bahwa dengan ketepatan penempatan SDM sesuai dengan kemampuannya pada posisi bidang dan waktu yang tepat, dapat membawa keuntungan yang besar bagi organisasi atau lembaga tersebut.

Dizaman ini, setiap organisasi berusaha bersaing dalam mengumpulkan, membentuk dan memperkuat SDM. Banyak cara dilakukan oleh tiap-tiap organisasi di seluruh dunia. Mulai dari persyaratan kriteria yang tinggi bagi sejumlah

organisasi demi tercapainya anggota baru yang berguna bagi tujuan organisasi, sampai ke maintenance setiap SDM yang dimilikinya.

Manusia merupakan aspek penting didunia ini, karena manusialah sosok mahluk paling sempurna iantara makhluk lainnya, seperti yang penulis kutip dari (QS. Al Isra' : 70) ‘Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, kamu angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan’., bahkan pada hakikatnya manusia dipilih sebagai salah satunya untuk memahami makna ini.

Pada era ini, setiap Negara berbondong-bondong untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik itu dari segi sikap, kemampuan, pengetahuan dan lainnya. Hal ini memang diperlukan, karena sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan suatu bangsa agar dapat bersaing dengan bangsa lainnya. Banyak hal yang dapat dilakukan agar kualitas sumber daya manusia dapat dibentuk, salah satunya hal yang menjadi poros utama yaitu pelatihan.

Setiap indiviu dalam sebuah perusahaan memiliki latar belakang yang berbeda-bea, maka bagi perusahaan akan sangat penting untuk mengetahui apa kebutuhan dan harapan, keterampilan apa, dan potensi apa yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Namun hal yang sering kali menjadi kendala bagi sebuah organisasi atau bahkan setiap individu adalah ketidak tahuan tentang potensi apa yang dimiliki oleh masing-masing individu tersebut. Maka dari itu dibutuhkan suatu cara agar organisasi dapat mengetahui potensi apa yang dimiliki anggotanya, salah satu cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan adalah melalui pelatihan. Mathis (2002) menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pegetahuan yang spesifik dan data diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan merekasaat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifar lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan

pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Berbagai bentuk pelatihan telah banyak diciptakan oleh lembaga-lembaga pelatihan, salah satunya bentuk pelatihan yang menawarkan solusi terbaik dalam pelatihan dengan menggunakan kombinasi antara teori, simulasi, *role play*, diskusi, dan metode belajar dari pengalaman, dimana peserta diajak untuk membebaskan diri dari paradigma lama, lepas dari ruang dan batasan-batasan formalitas yang sering menghambat kreativitas dan menutup jalan untuk membuka diri seluas-luasnya bagi suatu perubahan positif.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik sangat perlu untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga diperlukan dalam rangka menempa SDM yang dimiliki sebuah perusahaan atau organisasi agar siap “tempur” dan menguasai tugas pekerjaan yang sebelumnya kurang dikuasai atau ditingkatkan kemampuannya.

Berbagai bentuk pelatihan banyak dijumpai di lembaga-lembaga pelatihan yang tersebar baik itu secara nasional maupun internasional, seperti yang dipaparkan oleh (Putera Lengkong & Bintang Dwi (2009, hlm: 7)

Salah satu bentuk pelatihan yang menawarkan solusi terbaik adalah pelatihan dengan menggunakan kombinasi antara teori, simulasi, *role play*, diskusi dan metode belajar dari pengalaman, dimana peserta diajak untuk membebaskan diri dari paradigma lama, lepas dari ruang dan batasan-batasan formalitas yang sering menghambat kreativitas dan menutup jalan untuk membuka diri seluas-luasnya bagi suatu perubahan positif.

Peningkatan kemampuan SDM tidak hanya terletak pada pengetahuan dan keterampilan mereka, melainkan juga pada kemampuan sikap dan perilaku. Salah satu yang dapat menjelaskan mengapa banyak orang dengan keahlian diatas rata-rata telah mengalami kegagalan dalam karirnya adalah karena kegagalannya dalam mengembangkan kualitas hubungan antar manusia.

PT. Shafutama Indonesia memiliki salah satu materi unggulannya yaitu Back to IM (Insan Mulia), Back to IM memiliki artian adalah kembali kepada muliaan atau kembali kepada diri Insan Mulia. Back to IM sendiri diperumpakan sebagai sebuah pondasi, yang dimana menjadi pondasi bagi materi pelatihan lanjutan yang

ada dalam program pelatihan PT. Shafutama Indonesia. Back to IM memiliki konten materi yang erat kaitannya dengan spiritualitas, karena hasil akhir akhir yang diharapkan dari materi Back to IM adalah peserta pelatihan mampu menjadi sosok insan mulia. Dalam proses materi Back to IM, peserta akan dihadapkan pada tiga point utama dalam Cacau (2016, hlm 17), yaitu 1) Potensi, 2) Ikhtiar, dan 3) Kerjasama, dan ketiga point tersebut akan ditopang oleh keyakinan. Dengan kata lain, peserta pelatihan akan ditempa keyakinannya kepada Allah untuk memahami akan potensi apa yang telah Allah anugerahkan kepada manusia, lalu bagaimana bentuk ikhtiar yang harus dilakukan oleh manusia, dan terakhir membangun kerjasama untuk saling menolong dan menguatkan antar manusia itulah yang dimaksud dengan insan mulia.

Dalam sebuah pelatihan, setiap peserta memiliki minat atau ketertarikan yang bervariasi dalam mengikuti sebuah pelatihan. Ada yang ingin menguasai bidang tertentu, ada yang ingin mempertajam keterampilan, ada yang sekedar berkumpul bersama teman, dan ada yang mempunyai alasan keterpaksaan.

Minat merupakan salah satu aspek psikis yang dapat mendorong manusia mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki minat terhadap suatu objek, cenderung memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada objek tersebut. Namun, apabila objek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka orang itu tidak akan memiliki minat atas objek tersebut. Oleh karena itu, tinggi rendahnya perhatian atau rasa senang seseorang terhadap objek dipengaruhi oleh tinggi rendahnya minat seseorang tersebut. Minat adalah kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu Winkel (1984, hlm: 30). Adanya suatu ketertarikan yang sifatnya tetap didalam diri subjek atau seseorang yang sedang mengalaminya atas suatu bidang atau hal tertentu dan adanya rasa senang terhadap bidang atau hal tersebut, sehingga seseorang mendalaminya.

Minat itu sendiri dapat mempengaruhi berjalannya suatu pelatihan. Dengan minat peserta pelatihan yang rendah terhadap suatu objek, atau keseluruhan dalam masa pelatihan berlangsung akan membuat kualitas belajar peserta rendah. Maka dari itu dibutuhkan suatu cara (*trick*) bagi pelatih, pemateri atau pembawa acara

dalam berlangsungnya suatu pelatihan. Dan salah satu cara yang ampuh adalah dengan menggunakan *Ice Breaking* dalam pelaksanaan pelatihan tersebut. seperti yang dikemukakan oleh Slameto (2015, hlm. 180).

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri sendiri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar Peserta Pelatihan (*Studi Deskriptif Korelasional pada Materi pelatihan Back to IM (Insan Mulia) di PT Shafutama Indonesia*)”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah umum dari penelitian ini adalah:

“Apakah terdapat hubungan yang positif antara persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar peserta pelatihan pada materi pelatihan *Back to IM* di PT Shafutama Indonesia?”

Rumusan masalah khusus untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* pada materi pelatihan *Back to IM* di PT. Shafutama Indonesia dilihat dari empat indikator : 1) Perhatian, 2) Keterkaitan, 3) Kepercayaan Diri, dan 4) Kepuasan ?
2. Bagaimana gambaran tingkat minat belajar peserta pelatihan pada materi pelatihan *Back to IM* di PT. Shafutama Indonesia dilihat dari empat indikator : 1) Perasaan Senang, 2) Ketertarikan, 3) Perhatian dan 4) Partisipasi ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar peserta pelatihan di PT. Shafutama Indonesia ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti paparkan, data untuk penelitian akan diambil dengan menggunakan instrument berupa angket dan wawancara

kepada responden. Instrument itu sendiri akan melalui tahap validitas dan *expert judgement* yang akan dilakukan oleh pakar dalam bidang kepelatihan atau pelatihan. Penelitian yang peneliti coba lakukan ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan demikian data akan diolah dengan menggunakan statistika.

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat pada materi pelatihan *Back to IM* di PT Shafutama Indonesia.

Peneliti juga memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai untuk mendeskripsikan dan menganalisis beberapa aspek sebagai berikut :

1. Persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* pada materi pelatihan *Back to IM* di PT. Shafutama Indonesia dilihat dari empat indikator : 1) Perhatian, 2) Keterkaitan, 3) Kepercayaan Diri, dan 4) Kepuasan.
2. Gambaran tingkat minat belajar peserta pelatihan melalui *Ice Breaking Games* pada materi pelatihan *Back to IM* di PT. Shafutama Indonesia dilihat dari empat indikator : 1) Perasaan Senang, 2) Ketertarikan, 3) Perhatian dan 4) Partisipasi.
3. Hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar peserta pelatihan pada materi pelatihan *Back to IM* di PT. Shafutama Indonesia.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai hubungan antara persepsi peserta pelatihan terhadap *Gamas Ice Breaking* dengan minat belajar pada materi pelatihan *Back to IM*.

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* bagi organisasi maupun individu yang akan merancang sebuah pelatihan serta menggambarkan bagaimana hubungannya dengan minat belajar pada peserta pelatihan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga Terkait

Diharapkan pelatihan ini dapat dimanfaatkan dengan baik oleh lembaga pelatihan PT. Shafutama Indonesia dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelatihan khususnya dalam teknik persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* yang tepat dan optimal.

b. Bagi *Trainer* maupun fasilitator

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran atau ide untuk membuat pelatihan yang lebih menyenangkan dan berkualitas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti lebih dalam mengenai *Ice Breaking Games* pada lembaga pelatihan manapun, ataupun menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian serupa.

1.5. Struktur Organisasi Penelitian

Penelitian ini disusun dari BAB I sampai BAB V. penulisan penelitian pada BAB I berisi tentang latar belakang penelitian yang menjadi landasan awal dilaksanakannya penelitian ini. Kemudian dilanjutkan dengan pemaparan rumusan masalah sebagai persialan utama yang akan dijawab oleh penelitian ini nantinya. Setelah adanya pemaparan mengenai latar belakang dan rumusan masalah, terdapat tujuan dan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini.

Penulisan penelitian pada BAB II berisi tentang kajian teori yang berkaitan dengan rumusan masalah pada BAB I. dalam Bab ini terdapat tinjauan teoritis dari hubungan persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar pada pelatihan dan selanjutnya dijadikan landasan sebagai jawaban dari rumusan masalah serta penyusunan kisi-kisi instrument penelitian pada BAB III. Dalam Bab ini juga membahas tentang penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber referensi terkait hubungan persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar. Selanjutnya dalam Bab ini dibahas mengenai posisi teoritis peneliti, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan *Ice Breaking Games* dan minat belajar.
2. Melakukan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.
3. Melakukan kajian teori yang berkaitan dengan hubungan persepsi peserta pelatihan terhadap *Ice Breaking Games* dengan minat belajar.
4. Menyusun metode dan instrument penelitian yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan data.
5. Melakukan penelitian berdasarkan aspek perasaan senang, ketertarikan, perhatian dan partisipasi.
6. Melakukan pengolahan data data dari hasil penelitian yang telah dilakukan.
7. Pemaparan hasil pengolahan data secara deskriptif.
8. Pembuatan simpulan dan saran.

Kajian teori, penelitian terdahulu dan posisi teoritis penelitian pada Bab II akan menjadi rujukan untuk pemaparan lebih lanjut pada Bab IV.

Penulisan penelitian pada Bab III berisi tentang metode penelitian, definisi operasional dan tumpukan statistik yang digunakan oleh peneliti. Metode penelitian berkaitan dengan jenis penelitian, waktu, rancangan, populasi serta sampel yang dipilih dalam penelitian. Dalam Bab ini instrument penelitian dirancang sebagai alat pengumpulan data yang mampu menjawab rumusan masalah pada Bab I.

Penulisan penelitian pada Bab IV berisi tentang temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian ada Bab I, serta dilakukan pembahasan mengenai temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam Bab ini hasil temuan dibahas dengan melihat kembali pada kajian teori pada Bab II sebagai landasan.

Penulisan penelitian pada Bab V berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dimanfaatkan dari penelitian tersebut.