

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PELATIHAN BRAIN BASED LEARNING
DI LEMBAGA PELATIHAN SEKOLAH OTAK INDONESIA UNTUK
MENINGKATKAN KAPASITAS ASN PEMERINTAH DAERAH**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Oleh :

SEPTIAN SUBHAN DWI PUTRO

NIM : 20224016



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO**

1446 H / 2025 M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Septian Subhan Dwi Putro**

NIM : 20224016

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Pelatihan Brain Based Learning
Di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia Untuk
Meningkatkan Kapasitas Asn Pemerintah Daerah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Manado, Mei 2025

Penulis,

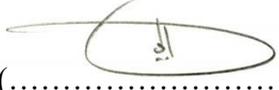
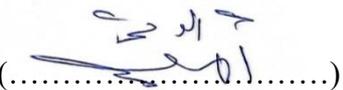
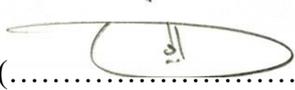
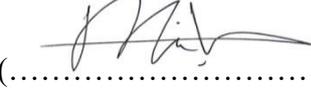


Septian Subhan Dwi Putro
NIM : 20224016

PENGESAHAN SKRIPSI

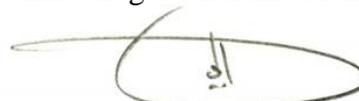
Skripsi yang berjudul, “**Implementasi Manajemen Pelatihan *Brain Based Learning* di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia untuk Meningkatkan Kapasitas ASN Pemerintah Daerah**”, yang disusun oleh **Septian Subhan Dwi Putro, NIM: 20224016**, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Skripsi yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 Mei 2025 dinyatakan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Dr. Arhanuddin Salim, M.Pd.I	()
Sekretaris	: Abd Muis Daeng Pawero, M.Pd	()
Penguji I	: Dr. Ardianto, M.Pd	()
Penguji II	: Amiruddin, M.Pd	()
Pembimbing I	: Dr. Arhanuddin Salim, M.Pd.I	()
Pembimbing II	: Abd Muis Daeng Pawero, M.Pd	()

Manado, 15 Mei 2025

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Manado



Dr. Arhanuddin Salim, M.Pd
NIP : 198301162011011093

TRANSLITERASI

1. Transliterasi Arab-Latin IAIN Manado adalah sebagai berikut:

a. Konsonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh d	ك	k l
د		م	m
ذ	z	ن	n
ر	r	و	w
ز	z	ه	h
س	s	ء	'
ش	sy	ي	y
ص	ṣ		
ض	ḍ		

b. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti;

احمدية : ditulis *Ahḥmadiyyah*

شمسية : ditulis *Syamsiyyah*

c. *Ta>' Marbu>ḥ* di Akhir Kata

1) Bila dimatikan ditulis "h", kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia:

جمهورية : ditulis *Jumhu>riyyah*

مملكة : ditulis *Mamlakah*

2) Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”:

نعمة الله : ditulis *Ni'matullah*

زكاة الفطر : ditulis *Zaka>t al-Fit)r*

d. Vokal Pendek

Tanda *fath{ah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *d}amah* ditulis “u”.

e. Vokal Panjang

1) “a” panjang ditulis “a>”, “i” panjang ditulis “i>”, dan “u” panjang ditulis “u>”, masing-masing dengan tanda *macron* (>) di atasnya.

2) Tanda *fath{ah* + huruf *ya>* ' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fath{ahv* + *wawu>* mati ditulis “au”.

f. Vokal-vokal Pendek Berurutan

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم : *a'antum*

مؤنث : *mu'annas*

g. Kata Sandang Alif + Lam

1) Bila diikuti huruf *qamariyyah* ditulis al-:

الفرقان : ditulis *al-Furqa>n*

- 2) Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya:

السنة : ditulis *as-Sunnah*

h. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

i. Kata dalam Rangkaian Frasa Kalimat

- 1) Ditulis kata per kata atau;
- 2) Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

شيخ الإسلام : *Syaikh al-Isla>m*

تاج الشريعة : *Ta>j asy-Syari>'ah*

التصور الإسلامي : *At-Tas}awwur al-Isla>mi*

j. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seperti kata *ijmak*, *nas*, *akal*, *hak*, *nalar*, *paham*, dsb., ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Manajemen Pelatihan *Brain Based Learning* Di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia Untuk Meningkatkan Kapasitas Asn Pemerintah Daerah”** dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam hal penyelesaian skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karenanya dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk arahan dari semua pihak untuk perbaikan karya ilmiah ini. Demikian pula pada seluruh pihak yang telah dengan ikhlas berpartisipasi dalam memberikan doa, motivasi serta dukungan, penulis menyampaikan terima kasih.

Ungkapan terima kasih yang khusus sebesar-besarnya penulis tujukan kepada :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri Manado, Prof. Dr. Ahmad Rajafi, M.H.I. Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Prof. Dr. Edi Gunawan, M.H.I. Wakil Rektor II Bidang AUAK, Dr. Salma, M.H.I. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mastang Ambo Baba, M.Ag. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh ilmu di IAIN Manado.
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Manado, Dr. Arhanuddin M.Pd, Wakil Dekan I Bidang Akademik, Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I. Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Keuangan, Dr.Nurhayati, M.Pd.I, Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Ishak Talibo, M.Pd.

3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Abdul Rahman, M.Pd.
4. Pembimbing I, Dr. Arhanuddin, M.Pd dan Pembimbing II, Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd yang sudah membimbing dan mengarahkan saya selama penelitian dan proses penyusunan skripsi.
5. Penguji I, Dr. Ardianto, M.Pd dan Penguji II, Amiruddin, M.Pd yang sudah membimbing dan membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen-dosen dan Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN Manado) yang telah membantu secara teknis, arahan, bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa di IAIN Manado.
7. CEO Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia, yang sekarang juga menjabat sebagai Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Selatan, Prof. Dr. dr. Taufiq Pasiak, M.Pd.I, M.Kes, M.H yang juga selaku paman dari penulis, terima kasih sudah diberikan kesempatan untuk meneliti pada Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia dan juga untuk bantuan-bantuan moril maupun materiil.
8. Kedua orangtua : bapak (Junaidi Boy Mertosono, S.E) dan terlebih kepada ibunda terkasih (Puspita Melangi, S.E, M.Pd) sebagai motivator utama yang telah banyak memberikan masukan serta arahan selama proses penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai, juga berkat dukungan semangat serta doa tulus seorang ibu sehingga penulis bisa mencapai pada tahap ini.
9. Kakak (Reihan), adik (Kireina). juga Sepupu (Ayub). Terima kasih atas dukungan semangatnya.
10. Nenek tercinta di Jakarta (Sri Suwarni) yang mendoakan, memberikan dukungan semangat tiada henti serta turut membantu support moril maupun materiil kepada penulis.
11. Seluruh Informan terkait dalam penelitian ini yang telah menyediakan waktu serta memberikan informasi selama penelitian.

12. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2021 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Manado, yang dengan kompak untuk saling mendukung.
13. Semua pihak-pihak terkait lainnya yang telah ikut berjasa dalam penelitian ini, mohon maaf jika nama-namanya tidak dapat disebutkan satu persatu secara rinci.

Akhir kata dari penulis, harapan semoga skripsi ini dapat menjadi ilmu yang barokah dan bermanfaat. Amin Ya robbal alamin.

Penulis,



Septian Subhan Dwi Putro

NIM. 20136024

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
TRANSLITERASI.....	iii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Brain-Based Learning (BBL).....	6
B. Manajemen Pelatihan	9
C. ASN Pemerintah Daerah.....	25
D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	27

BAB III.....	30
METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
BAB IV.....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	54
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

TRIANGULASI DATA HASIL PENELITIAN

FOTO-FOTO WAWANCARA DENGAN INFORMAN PENELITIAN

INSTRUMEN WAWANCARA INFORMAN PENELITIAN

FOTO-FOTO PELAKSANAAN PELATIHAN

ABSTRAK

Nama : **Septian Subhan Dwi Putro**
NIM : 20224016
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Pelatihan Brain Based Learning
Di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia Untuk
Meningkatkan Kapasitas Asn Pemerintah Daerah

Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dalam peningkatan kapasitas dan kualitas pelayanan publik. Salah satu metode pelatihan inovatif yang digunakan dalam pengembangan kompetensi ASN adalah *Brain Based Learning* (BBL), yang didasarkan pada prinsip-prinsip *neuroscience* dalam proses pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen pelatihan BBL di Sekolah Otak Indonesia, mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kapasitas ASN pemerintah daerah.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. menunjukkan bahwa implementasi manajemen pelatihan *Brain Based Learning* dengan tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang berfokus pada optimalisasi kinerja otak peserta berjalan dengan baik. Kendala yang didapati terkait keterbatasan waktu dan kurangnya frekuensi pelatihan. Uji keabsahan data hasil penelitian melalui Tabel Triangulasi Data yang berisi : data sebelum pelatihan, sesudah pelatihan dan temuan indikator perubahan dari hasil pelatihan *Brain Based Learning* di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia ini sehingga hasilnya dapat dinyatakan akurat dan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas ASN dalam hal keterampilan kognitif, pemecahan masalah, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan teknologi.

Pelatihan *Brain-Based Learning* dapat menjadi solusi inovatif dalam meningkatkan kompetensi ASN. Agar berhasil, diperlukan dukungan kebijakan institusi, desain pelatihan yang sesuai dengan prinsip *neuroscience*, serta pemanfaatan teknologi. Dengan penerapan yang tepat, pelatihan ini dapat membantu ASN bekerja lebih efektif, inovatif, responsive dan adaptif terhadap tuntutan perubahan zaman.

Kata Kunci: *Brain Based Learning*, Sekolah Otak Indonesia, *Neuroscience*, Manajemen Pelatihan, Kapasitas ASN Pemerintah Daerah

ABSTRACT

Name of the Author : Septian Subhan Dwi Putro
Student Id Number : 20224016
Faculty : Tarbiyah and Teacher Training
Study Program : Islamic Education Management
Thesis Title : Implementation of Brain-Based Learning Training
Management At the Indonesian Brain School Training
Institute To Increase the Capacity of Regional Government
ASN

Training for State Civil Apparatus (ASN) is an important part of increasing the capacity and quality of public services. One of the innovative training methods used in developing ASN competencies is Brain-Based Learning (BBL), which is based on the principles of neuroscience in the learning process. This study aims to analyze the implementation of BBL training management at the Indonesian Brain School, identify obstacles in its implementation, and evaluate its impact on increasing the capacity of local government ASN. The research method uses a qualitative approach with case studies. Data collection through interviews, observations, and document analysis. Shows that the implementation of Brain-Based Learning training management with the planning, implementation, and evaluation stages that focus on optimizing the brain performance of participants is going well. The obstacles found are related to time constraints and lack of training frequency. Testing the validity of the research data through the Data Triangulation Table, which contains data before training, after training, and findings of change indicators from the results of Brain-Based Learning training at the Indonesian Brain School Training Institute so that the results can be stated as accurate and proven to have a positive impact on increasing ASN capacity in terms of cognitive skills, problem-solving, and the ability to adapt to change and technology. Brain-based learning training can be an innovative solution for improving ASN competence. To succeed, institutional policy support, training design based on neuroscience principles, and the use of technology are required. With proper implementation, this training can help ASN work more effectively, innovatively, responsively, and adaptively to the demands of changing times.

Keywords: *Brain-Based Learning, Indonesian Brain School, Neuroscience, Training Management, Regional Government ASN Capacity.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan yang efektif membantu para staf atau karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Staf atau Karyawan yang terlatih dengan baik akan cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Melalui pelatihan yang tepat, mereka dapat mempelajari teknik-teknik terbaik dalam melakukan tugas-tugas. Hal ini dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan begitu maka mereka akan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh, kemudian biasanya akan lebih lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Para karyawan yang merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka cenderung akan lebih setia terhadap perusahaan atau instansi kerja. Pelatihan yang baik dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka masing-masingnya.

Di era reformasi yang terus berkembang ini sangat dominan dengan berbagai macam perubahan yang inovatif, organisasi perlu untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Maka dengan adanya pelatihan akan dapat membantu para karyawan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka agar tetap relevan dalam organisasi lingkungan kerja yang berubah. Melalui pelatihan, karyawan dapat belajar tentang praktik-praktik terbaru serta mendapatkan inspirasi untuk mengembangkan ide yang baru muncul. Ini pastinya mendorong inovasi dan membantu organisasi untuk tetap kompetitif. Pelatihan tidak hanya berfokus pada

pengembangan keterampilan individu saja, akan tetapi juga membantu dalam membangun tim yang kuat. Pelatihan tim yang efektif dapat meningkatkan kerjasama, komunikasi, dan pemecahan masalah diantara sesama anggota tim.

Secara keseluruhan, manajemen pelatihan adalah investasi yang sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Dengan memberikan dukungan kepada para staf atau karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan-keterampilan dan pengetahuan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia bernaung dibawah Yayasan Semesta Otak Indonesia, dengan SK KEMENKUMHAM NOMOR AHU-0031716.AH.01.12 Tahun 2016 beralamatkan di Jalan Camar Atas nomor seratus dua puluh empat Kelurahan Malendeng Kecamatan Paal Dua Kota Manado. Didirikan oleh seorang ahli pakar Neurosains bernama Prof. Dr. dr. Taufiq Pasiak, M.Kes, M.Pd.I, M.H sebagai CEO and Founder Sekolah Otak Indonesia, yang sekarang menjabat sebagai Dekan Fakultas Kedokteran di salah satu universitas negeri di Jakarta bernama Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.¹

Dalam era informasi dan teknologi yang semakin berkembang pesat kini, metode pembelajaran yang efektif menjadi semakin krusial. Salah satu pendekatan yang mendapat perhatian luas adalah Brain Based Learning (BBL). Brain Based Learning adalah metode pembelajaran yang didasarkan pada prinsip-prinsip neurosains, yang menekankan bagaimana otak bekerja dalam proses belajar. Metode ini memanfaatkan pengetahuan tentang fungsi otak untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Pada penelitian neurosains modern telah memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang cara kerja otak manusia, termasuk bagaimana informasi diproses, disimpan, dan diambil kembali. Penemuan ini menunjukkan bahwa pembelajaran yang efektif harus mempertimbangkan cara otak bekerja secara alami.

¹ Sekolah Otak Indonesia, “*Proposal dan Modul Pelatihan Basic*” (Manado:penerbit Sekolah Otak Indonesia, 2024), h.back cover.

Pendidikan dalam Islam merupakan proses integral yang mencakup pengembangan seluruh potensi manusia, baik intelektual, spiritual, emosional, maupun fisik. Pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan akal, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak mulia. Dalam hal ini, Islam sangat menekankan pentingnya ilmu dan pembelajaran yang efektif serta manajemen pendidikan yang sesuai dengan fitrah manusia.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (QS.Al-Mujadilah:11)

Ayat ini menegaskan bahwa ilmu pengetahuan merupakan unsur penting dalam peningkatan kualitas manusia, termasuk aparatur negara. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi tugas strategis, khususnya bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) sebagai pelayan publik yang harus berdaya saing, profesional, dan berakhlak.

Salah satu pendekatan pembelajaran yang relevan dengan prinsip-prinsip Islam dan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini adalah *Brain-Based Learning*. Metode ini selaras dengan ajaran Islam yang memerintahkan manusia untuk menggunakan akal dan hati secara optimal dalam memahami ilmu. *Brain-Based Learning* tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga memperhatikan emosi, lingkungan belajar, dan pengalaman personal peserta, yang semuanya adalah bagian penting dalam pendidikan Islam yang menyeluruh.

Rasulullah SAW bersabda:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap muslim.” (HR. Ibnu Majah)

Hadits ini menjadi dasar bahwa setiap individu, termasuk ASN, memiliki kewajiban untuk terus belajar dan mengembangkan kapasitas diri agar dapat melaksanakan amanah secara optimal. Oleh karena itu, pelatihan berbasis pendekatan ilmiah seperti Brain-Based Learning perlu dikelola secara profesional melalui manajemen pelatihan yang efektif, agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

Pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pemerintah daerah sangat penting untuk berbagai alasan yang terkait dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, serta perolehan hasil pencapaian tujuan pembangunan daerah yang baik dan maksimal.

B.Rumusan Masalah

Dalam konteks implementasi manajemen pelatihan Brain-Based Learning di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia untuk meningkatkan kapasitas ASN pemerintah daerah, terdapat beberapa rumusan masalah yang perlu diteliti untuk memahami dan mengoptimalkan proses pelatihan tersebut. Rumusan masalah ini akan membantu mengarahkan penelitian dan analisis secara lebih spesifik. Berikut adalah rumusan masalah yang dapat dijadikan fokus dalam penelitian ini :

1. Bagaimana implementasi manajemen pelatihan Brain-Based Learning di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia ?
2. Apa saja kendala dalam pelatihan Brain Based Learning ?
3. Bagaimana dampak pelatihan Brain Based Learning ?

C.Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan implementasi manajemen pelatihan di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia.
2. Mengidentifikasi tantangan/kendala dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.
3. Mengetahui dampak-dampak pelatihan.

D.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan berbagai manfaat, baik secara akademis maupun praktis.

Akademis : Memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen pelatihan dan pembelajaran berbasis otak

Praktis : Memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan pelatihan ASN.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini, akan dijelaskan secara singkat tentang landasan teori yang menjadi dasar teoritis dan konseptual pada penelitian ini. Antara lain sebagai berikut :

A. Brain-Based Learning (BBL)

Brain Based Learning (BBL) adalah pendekatan pendidikan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Neurosains, yang meneliti bagaimana otak belajar dan berfungsi. Pendekatan ini memanfaatkan pengetahuan tentang struktur dan proses otak untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.

Neurosains (ilmu tentang otak) bertindak bagaikan kaca mata (perspektif) untuk melihat beragam fenomena yang ada. Neurosains adalah ilmu yang pesat sekali perkembangannya karena penemuan alat pencitra (imaging) otak yang memungkinkan kita melihat apa yang terjadi di otak ketika seseorang berpikir, bersikap, atau bertindak. Ilmu ini telah membantu manusia untuk memahami lebih mendalam tentang dirinya.²

Brain-Based Learning merupakan pendekatan pembelajaran yang berfokus pada pemahaman tentang bagaimana otak manusia belajar secara efektif. Konsep ini mencakup pada prinsip-prinsip neurologis dan juga kognitif yang mendasari proses pembelajaran.³

Pendekatan ini menggunakan pengetahuan tentang struktur dan fungsi otak untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Berikut adalah konsep utama dari Brain-Based Learning :

² Taufiq Pasiak. (2023). "*Neurosains Spiritual : Hubungan manusia, alam dan Tuhan*". h. xvi.

³ Jensen, E. (2008). *Brain-Based Learning: The New Paradigm of Teaching*. Corwin Press.

1. Neuroplasticity

Salah satu konsep utama dalam Brain Based Learning adalah teori neuroplasticity, yang mengacu pada kemampuan otak untuk berubah dan beradaptasi sebagai respons terhadap pengalaman dan pembelajaran. Ini menunjukkan bahwa otak bisa mengembangkan koneksi baru dan memperkuat yang sudah ada melalui pembelajaran yang efektif.⁴

Pelatihan yang dirancang berdasarkan prinsip neuroplasticity dapat membantu ASN mempelajari keterampilan baru dan menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja mereka.

2. Lingkungan Pembelajaran yang Optimal

Brain Based Learning menekankan tentang pentingnya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung fungsi otak, termasuk menyediakan lingkungan yang aman dan positif, serta mengurangi stres yang nantinya akan menghambat proses belajar.

Emosi positif meningkatkan kemampuan belajar. Lingkungan pelatihan yang mendukung dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan ASN (pro aktif dalam pelatihan).⁵

3. Pembelajaran yang Menggunakan Seluruh Otak

Pendekatan ini mendorong penggunaan kedua belahan otak (kiri dan kanan) dalam proses belajar. Belahan kiri terkait dengan pemikiran logis dan analitis, sementara belahan kanan lebih berhubungan dengan

⁴ Kolb, B., & Whishaw, I. Q. (1998). Brain plasticity and behavior. *Annual review of psychology*, 49(1), 43-64.

⁵ Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. *Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3-10.

keaktivitas dan pemikiran holistik. Menggunakan kedua belahan otak secara seimbang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.⁶

4. Pembelajaran Aktif dan Partisipatif

Pembelajaran yang efektif melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi, simulasi, dan kegiatan praktis. Metode ini membantu ASN memahami dan mengaplikasikan konsep dalam situasi nyata.⁷

5. Peran Emosi dalam Pembelajaran

Emosi memainkan peran penting dalam proses belajar. Brain Based Learning mengakui bahwa emosi positif dapat memperkuat pembelajaran dan retensi informasi, sementara emosi negatif seperti stres dan kecemasan dapat menghambatnya. Oleh karena itu, menciptakan pengalaman belajar yang emosional dan bermakna sangat penting.⁸

6. Penggunaan Teknologi dan Multimedia

Teknologi dan multimedia dapat meningkatkan pengalaman belajar dengan menyediakan cara yang lebih menarik dan interaktif untuk mempresentasikan informasi. Penggunaan video, animasi, dan simulasi dapat membantu menjelaskan konsep yang kompleks.⁹

7. Pengembangan Keterampilan Metakognitif

Metakognisi adalah kesadaran dan kontrol individu terhadap proses belajar. Mengembangkan keterampilan metakognitif membantu ASN

⁶ Springer, S. P., & Deutsch, G. (1998). *Left brain, right brain: Perspectives from cognitive neuroscience*. W.H. Freeman and Company.

⁷ Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Reports.

⁸ Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. *Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3-10.

⁹ Mayer, R. E. (2009). *Multimedia Learning* (2nd ed.). Cambridge University Press.

merencanakan, memantau, dan mengevaluasi pembelajaran mereka secara efektif.¹⁰

8. Kolaborasi dan Pembelajaran Sosial

Pembelajaran sosial melalui kolaborasi dan diskusi dengan rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan pengetahuan. Pelatihan harus mencakup kegiatan yang mendorong kerjasama dan berbagi pengetahuan diantara ASN.¹¹

B.Manajemen Pelatihan

1. Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Proses manajemen melibatkan koordinasi sumber daya manusia, teknologi, informasi, dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Coulter, manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, dengan cara merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki empat fungsi utama, yaitu:

- a. Perencanaan (Planning): Perencanaan adalah proses menentukan tujuan organisasi dan cara terbaik untuk mencapainya. Langkah ini mencakup identifikasi tujuan, analisis situasi, dan pengembangan strategi untuk

¹⁰ Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive-developmental inquiry. *American psychologist*, 34(10), 906-911.

¹¹ Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

¹² Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Management*, 12th ed. (Pearson Education, 2014).

mencapai tujuan tersebut. Stoner mengemukakan bahwa perencanaan merupakan proses untuk mengidentifikasi dan memilih tindakan yang sesuai dalam mencapai hasil yang diinginkan.¹³

- b. Pengorganisasian (Organizing): Pengorganisasian adalah proses mengatur dan mendistribusikan sumber daya, baik manusia maupun material, untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat. Pengorganisasian menciptakan struktur formal yang menjelaskan hubungan kerja, pembagian tugas, dan tanggung jawab di antara anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan sinergi dan efektivitas kerja.¹⁴
- c. Pengarahan (Directing): Pengarahan melibatkan usaha untuk memberikan arahan, motivasi, serta supervisi kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengarahan mencakup pemimpin yang memberikan instruksi, memotivasi, dan mengawasi karyawan agar bekerja dengan baik.¹⁵
- d. Pengendalian (Controlling): Pengendalian adalah proses mengevaluasi kinerja, membandingkan hasil dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif bila diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Fungsi pengendalian sangat penting untuk memastikan bahwa proses yang berjalan sesuai dengan rencana dan adanya koreksi atas penyimpangan yang terjadi.¹⁶

3. Tujuan dan Pentingnya Manajemen

Tujuan utama manajemen adalah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi. Efektivitas berarti mencapai tujuan yang diinginkan, sementara efisiensi berarti melaksanakan kegiatan

¹³ James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, *Management*, 6th ed. (Prentice-Hall, 1995).

¹⁴ Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, 10th ed. (Cengage Learning, 2010).

¹⁵ Robert Kreitner, *Management*, 11th ed. (Houghton Mifflin, 2009).

¹⁶ George R. Terry, *Principles of Management*, 9th ed. (Irwin/McGraw-Hill, 2003).

dengan sumber daya seminimal mungkin.¹⁷ Dengan penerapan manajemen yang baik, organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengoptimalkan kinerja untuk keberlanjutan dan pertumbuhan.

4. Prinsip-Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen merupakan pedoman yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Prinsip ini didasarkan pada teori dan praktik manajemen yang berkembang seiring waktu. Berikut adalah beberapa prinsip manajemen yang relevan:

a. Pembagian Kerja (Division of Work)

Prinsip ini menekankan pada pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota organisasi. Dengan demikian, pekerjaan menjadi lebih spesifik dan efisien, karena setiap individu fokus pada bagian tertentu yang mereka kuasai. Pembagian kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.¹⁸

b. Wewenang dan Tanggung Jawab (Authority and Responsibility)

Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pemimpin harus memiliki wewenang yang jelas untuk mengarahkan dan membuat keputusan. Di sisi lain, tanggung jawab juga harus jelas untuk memastikan setiap tindakan yang dilakukan dipertanggungjawabkan. Menurut Drucker, wewenang tanpa tanggung jawab dapat menyebabkan penyalahgunaan kekuasaan, sedangkan tanggung jawab tanpa wewenang akan mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai hasil.¹⁹

c. Disiplin (Discipline)

¹⁷ Harold Koontz and Heinz Weihrich, *Essentials of Management*, 8th ed. (McGraw-Hill, 2010).

¹⁸ Henri Fayol, *General and Industrial Management* (Martino Fine Books, 2016).

¹⁹ Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, Revised ed. (HarperBusiness, 2019).

Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan dan norma organisasi yang sudah ditetapkan. Disiplin yang baik di antara anggota organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur. Hal ini diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.²⁰

d. Kesatuan Perintah (Unity of Command)

Prinsip ini mengemukakan bahwa setiap karyawan harus menerima perintah hanya dari satu atasan, untuk menghindari kebingungan dan konflik dalam pelaksanaan tugas. Kesatuan perintah membantu dalam mempertahankan rantai komando yang jelas dan meminimalkan kesalahpahaman.²¹

e. Kesatuan Arah (Unity of Direction)

Kesatuan arah berarti bahwa setiap tim atau unit dalam organisasi harus diarahkan menuju tujuan yang sama dengan rencana tindakan yang serupa. Ini memastikan bahwa semua upaya organisasi bergerak selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Daft, kesatuan arah sangat penting untuk menjaga fokus organisasi dan menghindari duplikasi usaha.²²

f. Subordinasi Kepentingan Pribadi terhadap Kepentingan Umum
(Subordination of Individual Interests to the General Interest)

²⁰ Richard L. Daft, *Management*, 14th ed. (Cengage Learning, 2020).

²¹ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management*, 14th ed. (Pearson Education, 2020).

²² Richard L. Daft, *Organization Theory and Design*, 13th ed. (Cengage Learning, 2020).

Prinsip ini menekankan pentingnya mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Dalam konteks organisasi, kepentingan umum harus diutamakan agar tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.²³

g. Remunerasi (Remuneration)

Prinsip ini menyatakan bahwa karyawan harus diberi upah yang adil dan sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi. Sistem remunerasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Besaran remunerasi harus mempertimbangkan faktor seperti kemampuan organisasi, standar pasar, dan kinerja individu.²⁴

h. Sentralisasi dan Desentralisasi (Centralization and Decentralization)

Prinsip ini berhubungan dengan sejauh mana kekuasaan dan pengambilan keputusan dikonsentrasikan pada tingkat yang lebih tinggi atau disebarkan ke tingkat yang lebih rendah. Keputusan tentang tingkat sentralisasi atau desentralisasi bergantung pada kebutuhan organisasi dan kondisi eksternal.²⁵

i. Rantai Skalar (Scalar Chain)

Rantai skalar merujuk pada jalur komunikasi formal dalam organisasi yang bergerak dari puncak manajemen ke tingkat terbawah. Prinsip ini mengindikasikan bahwa komunikasi dalam organisasi harus mengikuti hierarki yang jelas agar informasi dapat disampaikan dengan efektif.²⁶

j. Keadilan (Equity)

²³ Henry Mintzberg, *Managing the Myths of Health Care: Bridging the Separations between Care, Cure, Control, and Community* (Berrett-Koehler Publishers, 2017).

²⁴ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. (Pearson, 2023).

²⁵ Gareth R. Jones, *Organizational Theory, Design, and Change*, 8th ed. (Pearson, 2021).

²⁶ James A. F. Stoner and Charles Wankel, *Management*, 10th ed. (Prentice Hall, 2021).

Prinsip keadilan menekankan bahwa manajer harus bersikap adil terhadap semua karyawan untuk menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Sikap yang adil akan menciptakan hubungan yang harmonis antara manajer dan karyawan, serta meningkatkan loyalitas.²⁷

k. Pendekatan-Pendekatan dalam Manajemen

Pendekatan dalam manajemen mengacu pada cara pandang atau metode yang digunakan untuk memahami, menganalisis, dan mengelola organisasi. Berbagai pendekatan telah dikembangkan seiring dengan perkembangan ilmu manajemen dan perubahan lingkungan organisasi. Berikut adalah beberapa pendekatan utama dalam manajemen:

1) Pendekatan Klasik (Classical Approach) Pendekatan klasik dalam manajemen menekankan efisiensi operasional dan produktivitas. Terdiri dari dua cabang utama: Manajemen Ilmiah yang dipelopori oleh Frederick Taylor dan Teori Administratif yang dikembangkan oleh Henri Fayol. Pendekatan ini menitikberatkan pada peningkatan efisiensi melalui analisis kerja, pembagian tugas, serta penerapan prinsip-prinsip administrasi.²⁸

2) Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach) Pendekatan perilaku dalam manajemen fokus pada aspek manusia dalam organisasi. Pendekatan ini mengakui pentingnya kepuasan dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Elton Mayo dan studi Hawthorne menjadi pionir dalam pendekatan ini, yang menunjukkan bahwa faktor sosial dan hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.²⁹ Menurut Robbins dan Judge, memahami perilaku individu dan dinamika kelompok sangat penting untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja organisasi.³⁰

²⁷ John R. Schermerhorn, *Management*, 13th ed. (Wiley, 2022).

²⁸ Taylor, Frederick W. *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers, 2021.

²⁹ Mayo, Elton. *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Routledge, 2019.

³⁰ Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, 18th ed. Pearson Education, 2023.

3) Pendekatan Kuantitatif (Quantitative Approach) Pendekatan kuantitatif mengaplikasikan metode statistik dan matematis untuk pemecahan masalah manajemen dan pengambilan keputusan. Salah satu metode yang digunakan adalah Manajemen Operasi dan Riset Operasi, yang berfokus pada pengoptimalan penggunaan sumber daya dan pemodelan untuk mendukung pengambilan keputusan.³¹ Pendekatan ini sangat berguna dalam bidang logistik, produksi, dan supply chain management.³²

4) Pendekatan Sistem (Systems Approach) Pendekatan sistem melihat organisasi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan, bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dipandang sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Menurut Daft, pendekatan sistem membantu manajer memahami kompleksitas dan interdependensi antara berbagai bagian dalam organisasi.³³ Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa perubahan dalam satu bagian organisasi tidak mengganggu keseluruhan sistem.

5) Pendekatan Kontingensi (Contingency Approach) Pendekatan kontingensi menekankan bahwa tidak ada satu cara terbaik dalam mengelola organisasi; strategi manajemen harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi spesifik. Teori ini menyatakan bahwa efektivitas suatu pendekatan sangat bergantung pada variabel-variabel situasional, seperti ukuran organisasi, teknologi, dan ketidakpastian lingkungan.³⁴ Menurut Jones dan George, pendekatan kontingensi memungkinkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dinamis.³⁵

6) Pendekatan Modern (Modern Approach) Pendekatan modern dalam manajemen mencakup pendekatan berbasis pengetahuan, inovasi, dan

³¹ Render, Barry, et al. *Quantitative Analysis for Management*, 13th ed. Pearson, 2021.

³² Heizer, Jay, and Barry Render. *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management*, 13th ed. Pearson, 2020.

³³ Daft, Richard L. *Organization Theory and Design*, 13th ed. Cengage Learning, 2022.

³⁴ Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. Harper & Row, 2020.

³⁵ Jones, Gareth R., and Jennifer M. George. *Essentials of Contemporary Management*, 9th ed. McGraw-Hill, 2022.

teknologi. Dalam era digital, pendekatan ini sangat penting untuk mendorong transformasi digital dan meningkatkan agility organisasi. Davenport menyatakan bahwa manajemen modern harus berfokus pada integrasi teknologi informasi untuk menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi organisasi.³⁶

5. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills yang penting untuk keberhasilan individu di tempat kerja. Menurut Noe, pelatihan merupakan suatu bentuk investasi yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁷

a. Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan adalah untuk:

- 1) Meningkatkan Kompetensi Karyawan: Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Blanchard dan Thacker menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.³⁸
- 2) Menyesuaikan dengan Perubahan: Pelatihan juga diperlukan untuk memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan

³⁶ Davenport, Thomas H. *The AI Advantage: How to Put the Artificial Intelligence Revolution to Work*. MIT Press, 2018.

³⁷ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed. (McGraw-Hill, 2023).

³⁸ Peter Nick Blanchard and James W. Thacker, *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*, 7th ed. (Pearson, 2019).

kerja, seperti teknologi baru atau perubahan dalam prosedur. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan up-to-date.³⁹

b. Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain:

1) Pelatihan Orientasi : Ini adalah pelatihan awal yang diberikan kepada karyawan baru untuk mengenalkan mereka pada organisasi, budaya, dan prosedur kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan cepat.⁴⁰

2) Pelatihan Keterampilan : Fokus pada pengembangan keterampilan teknis yang spesifik, seperti penggunaan perangkat lunak, mesin, atau teknik tertentu yang relevan dengan pekerjaan.⁴¹

3) Pelatihan Pengembangan Manajerial : Ditujukan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen tim. Pelatihan ini penting untuk mempersiapkan karyawan menghadapi posisi yang lebih tinggi di organisasi.⁴²

c. Proses Pelatihan

Proses ini biasanya terdiri dari beberapa tahap kunci :

Analisis Kebutuhan Pelatihan : Tahap ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik berdasarkan kesenjangan antara

³⁹ Robert W. Eichinger and Michael L. Lombardo, *The Leadership Architect: A Conversation with the Authors* (Korn Ferry, 2019).

⁴⁰ Michael J. Marquardt, *Optimizing the Learning Process: A Guide for Managers and Trainers* (Stanford University Press, 2021).

⁴¹ David S. Weiss, *Training for the New Economy: A Handbook for Managers* (American Management Association, 2021).

⁴² John Adair, *Effective Leadership: A New Approach to a New Challenge* (Kogan Page, 2021).

keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan saat ini dengan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Goldstein dan Ford, analisis kebutuhan pelatihan adalah langkah kritis yang memastikan bahwa program pelatihan relevan dan tepat sasaran.⁴³

Desain Pelatihan : Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang program pelatihan. Ini mencakup penentuan tujuan pembelajaran, metode pelatihan yang akan digunakan, materi pelatihan, serta alat dan teknik evaluasi. Dick dan Carey menyebut bahwa desain pelatihan yang efektif harus mempertimbangkan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa dan memastikan keterlibatan aktif peserta pelatihan.⁴⁴

Pelaksanaan Pelatihan : Tahap ini adalah implementasi dari rencana pelatihan yang telah disusun. Pelaksanaan yang efektif membutuhkan instruktur yang kompeten, materi yang relevan, serta lingkungan belajar yang kondusif. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti kelas tatap muka, pelatihan berbasis teknologi, atau simulasi pekerjaan nyata (OJT) (Noe, 2010).⁴⁵

Evaluasi Pelatihan : Evaluasi Pelatihan bertujuan untuk menilai efektivitas program pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Model evaluasi yang sering digunakan adalah model Kirkpatrick, yang mengukur reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan

⁴³ Irwin L. Goldstein and J. Kevin Ford, *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning, 2002), 87.

⁴⁴ Walter Dick and Lou Carey, *The Systematic Design of Instruction* (Boston, MA: Allyn & Bacon, 2005), 54.

⁴⁵ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development* (New York, NY: McGraw-Hill, 2010), 124.

perilaku di tempat kerja, dan hasil atau dampak pelatihan terhadap organisasi.⁴⁶

Pengembangan Berkelanjutan : tidak berhenti pada evaluasi saja; hasil evaluasi digunakan untuk terus mengembangkan dan menyempurnakan program pelatihan di masa mendatang. Hal ini memastikan bahwa program pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan terkini di bidang tertentu (Werner & DeSimone, 2012).⁴⁷

d. Dampak Pelatihan

Pelatihan yang efektif dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada organisasi. Dampak tersebut meliputi:

- 1) Peningkatan Kinerja: Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka.⁴⁸
- 2) Kepuasan Kerja: Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi untuk pengembangan profesional mereka.⁴⁹
- 3) Retensi Karyawan: Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa memiliki peluang untuk berkembang.⁵⁰

⁴⁶ Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2006), 32.

⁴⁷ Jon M. Werner and Randy L. DeSimone, *Human Resource Development* (Mason, OH: Cengage Learning, 2012), 50.

⁴⁸ Jennifer A. Deal, *The Leadership Odyssey: A Practical Guide for Leaders* (Harvard Business Press, 2020). Paul A. Gompers, *The Venture Capital Cycle* (MIT Press, 2021).

⁴⁹ T.J. Kelleher, *Employee Development on a Budget: Low-Cost Strategies for Talent Development* (Association for Talent Development, 2022).

⁵⁰ Paul A. Gompers, *The Venture Capital Cycle* (MIT Press, 2021).

6. Manajemen Pelatihan

Manajemen Pelatihan adalah proses terorganisir yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan peserta agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen pelatihan bertujuan untuk memaksimalkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Manajemen pelatihan yang baik harus mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program yang relevan, melibatkan peserta secara aktif, serta mengevaluasi keberhasilan pelatihan untuk memastikan bahwa kompetensi peserta meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memahami teori dan prinsip manajemen, organisasi dapat mengelola pelatihan dengan lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berikut adalah penjabaran komprehensif mengenai manajemen pelatihan:

a. Konsep Dasar Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan adalah suatu pendekatan yang sistematis dan terencana untuk memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Pelatihan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena berfokus pada peningkatan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Armstrong, manajemen pelatihan harus selaras dengan strategi bisnis organisasi untuk

memastikan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian tujuan.⁵¹

Manajemen pelatihan mengacu pada kegiatan yang terstruktur dan sistematis untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Menurut Noe, manajemen pelatihan melibatkan semua aspek yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan kinerja individu.⁵²

b. Tahapan Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan umumnya mencakup beberapa tahapan berikut:

- 1) Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis - TNA) : Training Needs Analysis - TNA merupakan langkah awal dalam manajemen pelatihan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada pada karyawan. Tahap ini melibatkan identifikasi kebutuhan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh peserta untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Analisis kebutuhan pelatihan mencakup survei, wawancara, dan observasi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan keterampilan yang dibutuhkan. Menurut Goldstein dan Ford, analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah krusial untuk menentukan fokus pelatihan yang tepat.⁵³
- 2) Perancangan Program Pelatihan : Setelah kebutuhan pelatihan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang program pelatihan. Ini mencakup pengembangan materi pelatihan, memilih metode pelatihan yang sesuai (seperti pelatihan langsung, e-learning, atau simulasi), dan menentukan tujuan

⁵¹ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. (Kogan Page, 2020).

⁵² Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed. (McGraw-Hill, 2023).

⁵³ Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*, 4th ed. (Wadsworth Cengage Learning).

pelatihan. Sumber yang mendalam tentang perancangan program pelatihan dapat ditemukan dalam buku karya Noe yang menyatakan pentingnya merancang program yang relevan dengan kebutuhan peserta dan tujuan organisasi.⁵⁴ Merancang program pelatihan yang efektif memerlukan pemahaman tentang tujuan pembelajaran, materi yang akan disampaikan, dan metode pelatihan yang akan digunakan. Pelatihan harus dirancang agar sesuai dengan gaya belajar peserta dan konteks organisasi. Salas et al. menyarankan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan aspek psikologis peserta cenderung lebih efektif.⁵⁵

- 3) **Pelaksanaan Pelatihan :** Pelaksanaan pelatihan adalah tahap di mana peserta menerima materi pelatihan dan berpartisipasi dalam kegiatan belajar. Pelatih harus mampu memfasilitasi pembelajaran dengan cara yang melibatkan dan menarik, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. McCarthy menyebutkan bahwa efektivitas pelaksanaan pelatihan sangat bergantung pada keterampilan fasilitator dalam memotivasi dan menginspirasi peserta.⁵⁶ Pelatih atau fasilitator bertanggung jawab untuk menyampaikan materi dan memfasilitasi aktivitas pembelajaran. Penerapan metode pembelajaran yang beragam, seperti pembelajaran kolaboratif dan penggunaan teknologi, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Blanchard dan Thacker menekankan bahwa pelaksanaan pelatihan harus mempertimbangkan cara terbaik untuk melibatkan peserta dan menciptakan lingkungan belajar yang positif.⁵⁷
- 4) **Evaluasi Pelatihan (Training Evaluation) :** Evaluasi pelatihan bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai dan dampak pelatihan terhadap kinerja peserta. Kirkpatrick mengembangkan model evaluasi

⁵⁴ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed. (McGraw-Hill, 2023).

⁵⁵ Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A., "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice," *Psychological Science in the Public Interest*, 2012.

⁵⁶ McCarthy, A. M., & Garavan, T. N., "Developing Self-Awareness in the Managerial Career Development Process: The Value of 360-Degree Feedback and the MBTI," *Journal of European Industrial Training*, 1999.

⁵⁷ Peter Nick Blanchard and James W. Thacker, *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*, 7th ed. (Pearson, 2019).

pelatihan yang terdiri dari empat tingkat yaitu : Pertama reaksi (reaction), tingkat ini evaluasi difokuskan pada bagaimana peserta merespons pelatihan. Reaksi ini mencakup kepuasan peserta terhadap materi, pelatih, metode penyampaian, dan lingkungan pelatihan. Tujuan dari evaluasi tingkat reaksi adalah untuk mengukur persepsi peserta terhadap pengalaman pelatihan, misalnya apakah mereka menemukan materi pelatihan relevan dan bermanfaat. Contoh Pertanyaan Evaluasi : "Seberapa puas Anda dengan materi yang disampaikan?" atau "Apakah metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar Anda?" Tujuan: Menilai tingkat kepuasan peserta dengan tujuan untuk memastikan bahwa pelatihan disampaikan dengan cara yang menyenangkan dan bermanfaat, karena respons positif akan meningkatkan kemungkinan peserta menerapkan pembelajaran di tempat kerja. Kedua pembelajaran (learning), evaluasi pada tingkat ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh peserta telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau sikap baru sebagai hasil dari pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan cara mengadakan tes sebelum dan sesudah pelatihan (pre-test dan post-test), atau dengan melakukan penilaian keterampilan. Contoh Evaluasi: Menggunakan kuesioner atau tes untuk melihat apakah peserta telah memahami konsep yang diajarkan selama pelatihan, seperti peningkatan skor setelah pelatihan dibandingkan dengan sebelum pelatihan. Tujuan : Mengukur efektivitas pelatihan dalam memberikan pengetahuan atau keterampilan yang diharapkan. Ketiga perilaku (Behavior), Evaluasi perilaku mengukur sejauh mana perubahan perilaku terjadi di tempat kerja sebagai hasil dari pelatihan. Tingkat ini bertujuan untuk melihat apakah peserta menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui observasi atau wawancara dengan supervisor. Contoh Evaluasi : Pengamatan langsung atau penilaian kinerja oleh atasan untuk melihat apakah peserta menggunakan teknik atau keterampilan yang telah dipelajari dalam pelatihan. Tujuan : Menilai apakah peserta benar-benar menerapkan apa yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-

hari, yang menunjukkan transfer belajar ke situasi kerja. Dan yang keempat hasil (results), tingkat hasil berfokus pada dampak pelatihan terhadap tujuan akhir organisasi, seperti peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, penurunan biaya, atau peningkatan kepuasan pelanggan. Ini adalah tingkat evaluasi yang paling sulit diukur karena melibatkan berbagai faktor di luar pelatihan yang dapat mempengaruhi hasil. Contoh Evaluasi: Mengukur dampak terhadap kinerja organisasi, seperti peningkatan penjualan, pengurangan kesalahan produksi, atau peningkatan tingkat retensi karyawan setelah pelatihan. Tujuan: Mengukur kontribusi pelatihan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, memberikan gambaran tentang return on investment (ROI) dari pelatihan yang dilakukan.⁵⁸ Dengan evaluasi yang komprehensif, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pelatihan serta melakukan perbaikan di masa depan.

c. Pentingnya Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi peserta, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Aguinis, manajemen pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan yang berubah dalam lingkungan kerja.⁵⁹

d. Tantangan dalam Manajemen Pelatihan

Meskipun penting, manajemen pelatihan seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan dari manajemen puncak, dan kesulitan dalam mengukur hasil pelatihan. Agar

⁵⁸ Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3rd ed. (Berrett-Koehler Publishers, 2016).

⁵⁹ Herman Aguinis, *Performance Management*, 5th ed. (Pearson, 2023).

pelatihan menjadi efektif, penting bagi manajer untuk memahami dan mengatasi tantangan ini dengan pendekatan yang strategis. Robles mencatat bahwa tantangan-tantangan ini dapat diminimalisir melalui komunikasi yang jelas dan penglibatan semua pihak dalam proses perencanaan dan evaluasi pelatihan.⁶⁰

Manajemen pelatihan menghadapi berbagai tantangan, antara lain : Keterbatasan Sumber Daya, Sumber daya seperti anggaran, waktu, dan tenaga ahli seringkali menjadi kendala dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan. Noe mengemukakan bahwa pengalokasian sumber daya yang tepat sangat penting untuk keberhasilan pelatihan.⁶¹ Kemudian Evaluasi Hasil Pelatihan, mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja jangka panjang seringkali sulit dilakukan. Salah satu kendala adalah keterbatasan alat dan metode untuk menilai perubahan dalam perilaku dan kinerja yang dihasilkan dari pelatihan.

C.ASN Pemerintah Daerah

Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintah daerah merupakan elemen penting dalam administrasi publik yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan lainnya. Berikut adalah beberapa aspek teori yang relevan dengan ASN di pemerintah daerah.

Definisi dan Fungsi ASN, ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat serta

⁶⁰ R. C. Robles, "Executive Skills Training: A Practical Approach to School-Based Management," *Journal of Management Education*, vol. 37, no. 4, 2013, pp. 411-426.

⁶¹ Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, 8th ed. (McGraw-Hill, 2023).

pemersatu bangsa.⁶² Mereka diharapkan untuk menjalankan tugas-tugas administratif, teknis, dan fungsional yang mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintah daerah.

Kompetensi dan Profesionalisme, Kompetensi ASN mencakup keterampilan teknis, kemampuan manajerial, serta sikap dan perilaku yang profesional. Menurut Nawawi, pengembangan kompetensi ASN bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.⁶³ Profesionalisme ASN mencakup integritas, akuntabilitas, serta komitmen terhadap pelayanan publik yang berkualitas.

Pengembangan Kapasitas, Pengembangan kapasitas ASN di pemerintah daerah adalah proses berkelanjutan yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan ASN memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks di lingkungan pemerintahan.⁶⁴ Menurut Grindle dan Hilderbrand, pengembangan kapasitas yang efektif memerlukan pendekatan yang sistematis dan berfokus pada peningkatan individu, organisasi, dan lingkungan kelembagaan.⁶⁵

Kinerja ASN, Kinerja ASN diukur berdasarkan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sistem penilaian kinerja ASN harus objektif, transparan, dan adil untuk mendorong peningkatan kinerja dan

⁶² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

⁶³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 98.

⁶⁴ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, *Human Resource Management* (New Jersey: Pearson/Prentice Hall, 2005), 78.

⁶⁵ Merilee S. Grindle and Mary E. Hilderbrand, "Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What Can Be Done?" *Public Administration and Development* 15, no. 5 (1995): 441-463.

akuntabilitas. Menurut Armstrong, penilaian kinerja yang efektif memerlukan indikator jelas dan mekanisme umpan balik yang konstruktif.⁶⁶

Tantangan dan Reformasi ASN, ASN di pemerintah daerah sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk birokrasi yang lambat, kurangnya sumber daya, serta perubahan regulasi dan kebijakan. Reformasi birokrasi adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas administrasi publik dengan mengurangi kompleksitas, meningkatkan transparansi, dan mempromosikan inovasi dalam pelayanan publik.⁶⁷

D. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam tinjauan pustaka penelitian terdahulu yang relevan ini akan membantu memperoleh pemahaman lebih dalam tentang konsep Brain-Based Learning, manajemen pelatihan, ASN pemerintah daerah, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

1. Jurnal dari Dewi Puspita Sari, pada tahun 2023 yang berjudul : “Optimalisasi Penerapan Prinsip Pembelajaran *Brain-Based Learning* Pada Pengembangan Kompetensi ASN”. Metode Penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka. Hasil Penelitian : Penerapan prinsip Brain Based Learning (BBL) dalam pelatihan ASN dapat meningkatkan keterlibatan dan keaktifan peserta, serta meminimalisir emosi negatif. Persamaan : Sama-sama membahas penerapan BBL dalam pelatihan ASN. Perbedaan : Penelitian terdahulu bersifat kajian pustaka, sedangkan Penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen pelatihan di lembaga pelatihan Sekolah Otak Indonesia.⁶⁸

⁶⁶ Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (London: Kogan Page, 2006), 123.

⁶⁷ Ali Farazmand, *Bureaucracy and Administration* (Boca Raton, FL: CRC Press, 2009), 245.

⁶⁸ <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/prosiding/article/view/233/108>

2. Jurnal dari Firman Bayu Permana dan Augustina Sulastri, pada tahun 2024 yang berjudul : “Pendekatan *Brain Based Learning* Sebagai Model Pembelajaran Di Sekolah Dasar”. Metode penelitian yang digunakan adalah *library research* (penelitian pustaka). Hasil Penelitian : Model *brain-based learning* menghasilkan pengaruh positif bagi murid sekolah dasar, seperti meningkatkan karakter peserta didik, peningkatan pencapaian akademik, memperdalam pemahaman pada pelajaran, memperkuat perkembangan otak secara efektif bagi anak menghasilkan pengaruh positif kepada meningkatnya kemampuan penulisan karangan argumentasi. Persamaan : Kedua penelitian (Penelitian terdahulu dan penelitian ini) sama-sama menggunakan pendekatan *Brain Based Learning* dalam proses pembelajaran / pelatihan. Perbedaan : Penelitian terdahulu fokus kepada siswa sekolah dasar sedangkan penelitian ini fokus kepada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah.⁶⁹

3. Jurnal dari Wulandari Indri Hapsari dan Arif Rahmat Kurnia pada tahun 2022 yang berjudul : “Penugasan Studi Kasus Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Pelatihan Dasar CPNS Di Pembelajaran Agenda Kedudukan dan Peran PNS Dalam NKRI”. Metode Penelitian : Penelitian mixed method dengan explanatory sequential design memakai data primer dan data sekunder. Data primer kuantitatif diambil dengan kuesioner, yang kemudian dilanjutkan dengan kualitatif memakai metode Focus Group Discussion (FGD) kepada informan yang termasuk dalam deviant case sampling dan wawancara mendalam terhadap tutor agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI. Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 informan, mayoritas (82,5%) yang telah mengikuti Pelatihan Dasar CPNS Agenda Kedudukan dan Peran PNS dalam NKRI di Bapelkes Semarang masih belum masuk kategori berpikir kritis. Persamaan : Sama sama membahas efektivitas model pelatihan untuk ASN / PNS. Perbedaan

⁶⁹ <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/8544/3528>

: Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan blended learning sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan *Brain Based Learning* (BBL).⁷⁰

Analisis yang didapatkan dari Penelitian terdahulu yang relevan ini memiliki persamaan yaitu : Penelitian-penelitian ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN atau profesional lainnya, menggunakan atau mengeksplorasi metode pelatihan yang berbasis ilmiah seperti neurosains atau Brain-Based Learning, dan mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja atau kompetensi peserta. Sedangkan perbedaannya yaitu : Lokasi penelitian berbeda, target peserta pelatihan berbeda (guru vs ASN), fokus penelitian berbeda (evaluasi program vs implementasi metode tertentu). Hasil Penelitiannya antara lain : Pelatihan berbasis neurosains atau BBL umumnya menunjukkan hasil positif dalam peningkatan kinerja dan kompetensi, serta dapat menjadi rekomendasi dengan adopsi pendekatan inovatif dalam pelatihan untuk hasil yang lebih baik.

⁷⁰https://www.researchgate.net/publication/360817232_PENUGASAN_STUDI_KASUS_DALAM_MENINGKATKAN_KEMAMPUAN_BERPIKIR_KRITIS_PESERTA_PELATIHAN_DASAR_CPNS_DI_PEMBELAJARAN_AGENDA_KEDUDUKAN_DAN_PERAN_PNS_DALAM_NKRI

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, akan dijelaskan secara ringkas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Metodologi penelitian menjadi landasan utama dalam pengumpulan dan analisis data untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme/enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Creswell (2012) menyatakan bahwa “ qualitative research is a means for exploring and understanding the meaning individuals or groups ascribe to a social or human problem. The procces of research involves emerging questions and procedures; collecting data in the participants’ setting; analyzing the data inductively, building from particulars to general themes; and making interpretations of the meaning of data. The final written report has a flexible writing structure ” Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada seting partisipan analisis data secara induktif. Membangun data yang parsial ke dalam tema, selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan akhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel.⁷¹

⁷¹ Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Kombinasi Penelitian Tindakan Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta. H.347-348.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan dengan pendekatan kualitatif yang fokus pada studi kasus implementasi manajemen pelatihan Brain Based Learning. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah praktis dalam konteks manajemen pelatihan ASN di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia dan diharapkan menghasilkan rekomendasi yang diterapkan untuk meningkatkan kapasitas ASN pemerintah daerah. Berikut adalah penjelasannya lebih rinci:

1. Penelitian Terapan (Applied Research)

Penelitian berfokus pada penerapan metode Brain Based Learning (BBL) dalam manajemen pelatihan untuk meningkatkan kapasitas ASN pemerintah daerah. Tujuan penelitian terapan adalah memecahkan masalah praktis dan menghasilkan solusi yang dapat langsung diterapkan dalam konteks yang lebih spesifik.⁷²

Ciri-ciri penelitian terapan antara lain : Pertama, Fokus pada Masalah Praktis. Penelitian terapan berfokus pada pemecahan masalah praktis dan sering kali dilakukan di tempat di mana masalah tersebut terjadi. Misalnya, penelitian untuk meningkatkan efisiensi proses produksi di sebuah pabrik atau penelitian untuk meningkatkan hasil belajar siswa di sekolah tertentu.⁷³ Kedua, Tujuan untuk Menghasilkan Solusi. Tujuan utama dari penelitian terapan adalah untuk menemukan solusi yang dapat diterapkan dalam waktu singkat. Penelitian ini sering kali didorong oleh kebutuhan masyarakat atau organisasi yang ingin memecahkan masalah spesifik yang mereka hadapi.⁷⁴ Ketiga, Keterkaitan dengan Konteks Praktis. Penelitian terapan biasanya

⁷² Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

⁷³ Creswell, J. W., & Creswell, J. D., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. (SAGE Publications, 2018).

⁷⁴ Kumar, R., *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*, 5th ed. (SAGE Publications, 2019).

dilakukan dalam konteks tertentu, seperti bidang kesehatan, pendidikan, bisnis, atau teknik. Konteks ini memberikan kerangka yang jelas di mana hasil penelitian diharapkan dapat diimplementasikan dan dievaluasi secara langsung.⁷⁵ Dan yang keempat, Penggunaan Metode yang Relevan. Metode yang digunakan dalam penelitian terapan dapat bersifat kualitatif, kuantitatif, atau kombinasi keduanya, tergantung pada sifat masalah yang diteliti dan jenis solusi yang diinginkan. Peneliti sering kali berkolaborasi dengan para praktisi di lapangan untuk memastikan solusi yang ditemukan dapat diterapkan secara efektif.⁷⁶

Contoh-contoh penelitian terapan yaitu : Pertama, Penerapan Teknologi Pendidikan di Sekolah. Sebuah penelitian yang mengkaji efektivitas penggunaan teknologi pendidikan, seperti e-learning, untuk meningkatkan hasil belajar siswa adalah contoh penelitian terapan. Penelitian ini dapat membantu sekolah dan guru dalam memilih teknologi dan strategi yang paling efektif untuk diterapkan.⁷⁷ Kedua, Penelitian Kesehatan Masyarakat. Penelitian untuk mengembangkan dan menguji efektivitas intervensi kesehatan masyarakat, seperti program untuk mengurangi tingkat obesitas atau merokok di kalangan remaja, juga merupakan contoh dari penelitian terapan. Hasilnya dapat langsung diimplementasikan oleh lembaga kesehatan atau organisasi nirlaba yang bekerja di bidang tersebut.⁷⁸ Dan yang ketiga, Optimalisasi Proses Produksi. Penelitian di bidang manufaktur untuk mengoptimalkan proses produksi dengan tujuan mengurangi limbah dan meningkatkan efisiensi adalah contoh lainnya dari penelitian terapan.

⁷⁵ Babbie, E., *The Practice of Social Research*, 15th ed. (Cengage Learning, 2021).

⁷⁶ Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A., *Research Methods for Business Students*, 8th ed. (Pearson, 2019).

⁷⁷ Johnson, R. B., & Christensen, L., *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*, 7th ed. (SAGE Publications, 2020).

⁷⁸ Nutbeam, D., & Bauman, A., *Evaluation in Health Promotion: Principles and Perspectives*, 3rd ed. (Oxford University Press, 2021).

Penelitian ini membantu perusahaan dalam menghemat biaya dan meningkatkan profitabilitas.⁷⁹

Sedangkan manfaat dari penelitian terapan adalah sebagai berikut : Pertama, Menghasilkan Dampak Langsung. Penelitian terapan memiliki dampak langsung pada permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat atau organisasi.⁸⁰ Kedua, Mendukung Pengambilan Keputusan. Penelitian terapan memberikan dasar ilmiah untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, terutama dalam hal implementasi kebijakan atau program yang efektif di sektor publik atau swasta.⁸¹ Dan yang ketiga, Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas. Penelitian terapan dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas kerja melalui implementasi solusi yang berbasis bukti (evidence-based).⁸²

Perlu untuk diketahui juga bahwa, penelitian terapan bertujuan untuk memberikan solusi konkret dan aplikasi praktis bagi masalah yang harus dihadapi dalam berbagai bidang, antara lain seperti dalam bidang pendidikan, bidang kesehatan, dan bidang industri.

2. Pendekatan Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan metode – metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang – oleh sejumlah individu atau sekelompok orang – dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya – upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan – pertanyaan dan prosedur – prosedur, mengumpulkan

⁷⁹ Groover, M. P., *Fundamentals of Modern Manufacturing: Materials, Processes, and Systems*, 7th ed. (Wiley, 2022).

⁸⁰ Bryman, A., *Social Research Methods*, 6th ed. (Oxford University Press, 2021).

⁸¹ Patton, M. Q., *Utilization-Focused Evaluation*, 4th ed. (SAGE Publications, 2020).

⁸² Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M., *Business Research Methods*, 10th ed. (Cengage Learning, 2022).

data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema – tema yang khusus ke tema – tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel. Siapa pun yang terlibat dalam bentuk penelitian ini harus menerapkan cara pandang penelitian yang bergaya induktif, berfokus pada makna individual, dan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan.⁸³

Pendekatan kualitatif cocok untuk penelitian ini karena penulis kemungkinan besar akan mengeksplorasi dan memahami fenomena yang ada secara mendalam melalui perspektif partisipan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya tentang implementasi manajemen pelatihan dan dampaknya terhadap ASN. Teknik pengumpulan data yang mungkin digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen.⁸⁴

3. Studi Kasus (Case Study)

Bila Kita melakukan Penelitian yang terinci tentang seseorang (individu) atau sesuatu unit social selama kurun waktu tertentu, kita melakukan apa yang disebut studi kasus. Metode ini akan melibatkan kita dalam penyelidikan yang lebih mendalam dan pemeriksaan menyeluruh terhadap perilaku seorang individu (Sevilla dkk., 1993).

Di samping itu, studi kasus juga dapat mengantarkan peneliti memasuki unit – unit sosial terkecil seperti perhimpunan, kelompok, keluarga dan berbagai bentuk unit sosial lainnya. Jadi studi kasus, dalam khazanah metodologi, dikenal sebagai suatu studi yang bersifat komprehensif, intens, rinci dan mendalam serta lebih diarahkan sebagai upaya menelaah masalah –

⁸³ Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. H.4-5.

⁸⁴ Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.

masalah atau fenomena yang bersifat kontemporer, kekinian. sebuah definisi yang lebih tegas dan bersifat teknis sehingga sangat membantu tentang studi kasus diberikan oleh Robert Yin (1996), yang menyebutkan bahwa studi kasus adalah suatu inkuiri empiris yang: menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, bilamana; batas – batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan di mana; multi sumber bukti dimanfaatkan.⁸⁵

Studi kasus ini menunjukkan bahwa perencanaan yang baik dan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta dapat menghasilkan dampak positif pada peningkatan keterampilan dan retensi karyawan. Pelatihan blended learning terbukti efektif dalam memberikan fleksibilitas bagi peserta yang memiliki keterbatasan waktu. Evaluasi dengan menggunakan model Kirkpatrick memberikan bukti yang komprehensif mengenai efektivitas pelatihan di berbagai tingkatan.

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai studi kasus karena berfokus pada implementasi manajemen pelatihan Brain Based Learning pada suatu lembaga tertentu, dimana dalam hal ini adalah Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia. Studi kasus membantu dalam memahami konteks spesifik dan detail pelaksanaan program pelatihan tersebut.⁸⁶

Langkah-Langkah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Menentukan masalah atau kebutuhan pelatihan yang ada di kalangan ASN pemerintah daerah.

⁸⁵ Burhan Bungin (2003). Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi. RajaGrafindo Persada. H.19-20.

⁸⁶ Yin, R.K. (2018). Case Study Research and Applications: Design and Methods. SAGE Publications.

2. Perumusan Masalah

Setelah masalah diidentifikasi, masalah penelitian harus dirumuskan secara spesifik dan jelas dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan. Perumusan masalah harus fokus, dapat diukur, dan relevan dengan tujuan penelitian. Perumusan masalah yang baik harus spesifik dan dapat diukur agar memudahkan peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Menurut Creswell (2021), perumusan masalah yang jelas akan membantu dalam menentukan variabel-variabel yang relevan untuk penelitian.⁸⁷

3. Peninjauan Literatur (Literatur Review)

Kajian literatur dilakukan untuk memahami konteks dan penelitian sebelumnya terkait masalah yang akan diteliti. Ini juga membantu dalam mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang akan diisi. Dimana dalam penelitian ini yaitu melakukan kajian literature atau pustaka untuk memahami konsep Brain Based Learning dan manajemen pelatihan. Kajian literatur memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi apa yang sudah diketahui dan apa yang belum diteliti. Menurut Ridley (2022), kajian literatur yang komprehensif membantu memperkuat landasan teoritis penelitian dan menunjukkan relevansi penelitian baru.⁸⁸

4. Penetapan Tujuan dan Hipotesis

Setelah masalah penelitian dirumuskan, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan penelitian dan mengembangkan hipotesis (jika diperlukan). Tujuan penelitian menjelaskan apa yang ingin dicapai oleh

⁸⁷ Creswell, J. W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. (SAGE Publications, 2021).

⁸⁸ Ridley, D., *The Literature Review: A Step-by-Step Guide for Students*, 4th ed. (SAGE Publications, 2022).

penelitian ini, sedangkan hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan diuji dalam penelitian.

5. Pemilihan Metode Penelitian

Metode penelitian dipilih berdasarkan tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan cara pengumpulan data. Metode penelitian dapat berupa metode kualitatif, kuantitatif, atau campuran (mixed methods). Pada langkah ini, peneliti juga menentukan desain penelitian (eksperimental, survei, studi kasus, dan sebagainya).

6. Perancangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dirancang untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan. Instrumen bisa berupa kuesioner, pedoman wawancara, lembar observasi, atau alat pengukuran lainnya. Instrumen yang baik harus valid dan reliabel.

7. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait pelatihan. Untuk memastikan data yang akurat, instrumen pengumpulan data harus valid dan reliabel. Saunders, Lewis, dan Thornhill (2022) menekankan pentingnya uji validitas dan reliabilitas pada instrumen guna untuk memastikan kualitas data yang diperoleh.⁸⁹

8. Analisis Data

Menganalisis data secara kualitatif untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan menginterpretasikan temuan. Menurut Field (2023), pemilihan metode analisis yang tepat tergantung pada jenis data dan tujuan penelitian, serta

⁸⁹ Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A., *Research Methods for Business Students*, 9th ed. (Pearson, 2022).

penting untuk memberikan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar.⁹⁰

9. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dianalisis kemudian dibahas untuk menjelaskan makna di balik data yang diperoleh. Pembahasan ini juga menghubungkan hasil penelitian dengan teori yang sudah ada dan juga pada penelitian terdahulu atau sebelumnya.

10. Penarikan Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan yang menjawab masalah penelitian. Peneliti juga memberikan implikasi penelitian, baik dalam konteks teoritis maupun praktis.

11. Saran

Peneliti memberikan saran berdasarkan hasil penelitian, baik untuk praktisi, peneliti selanjutnya, atau pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini

12. Penyusunan Laporan Penelitian

Langkah terakhir adalah menyusun laporan penelitian dalam bentuk yang sistematis dan terstruktur. Laporan ini mencakup semua tahapan penelitian, mulai dari latar belakang hingga kesimpulan dan saran, untuk disajikan kepada pembaca atau pihak terkait.

13. Publikasi atau Diseminasi Hasil Penelitian

Untuk memberikan manfaat yang lebih luas, hasil penelitian biasanya dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, buku, atau dipresentasikan pada seminar dan konferensi.

⁹⁰ Field, A., *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 6th ed. (SAGE Publications, 2023).

Setiap langkah-langkah penelitian tersebut saling berhubungan dan perlu dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang valid dan handal.

B. Lokasi Penelitian

Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia yang bernaung di bawah Yayasan Semesta Otak Indonesia ini berlokasi di Jalan Camar Atas, Lingkungan Lima, Kelurahan Malendeng, Kecamatan Paal Dua, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia adalah sebuah institusi yang berfokus pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pendekatan pelatihan berbasis neurosains atau Brain Based Learning.

Lembaga ini menawarkan berbagai program-program pelatihan yang secara khusus dirancang untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan keterampilan profesional ASN (Aparatur Sipil Negara) di lingkungan pemerintah daerah ataupun juga tenaga-tenaga pengajar.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Otak Indonesia yang berada dibawah Yayasan Semesta Otak Indonesia sebagai lembaga pelatihan dengan metode Brain Based Learning dan juga ASN pemerintah daerah yang menjadi peserta dalam pelatihan. Ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari sumber yang relevan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen. Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih

mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola – pola nilai yang dihadapi.⁹¹

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang relevan untuk penelitian ini :

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interviews)

Tujuan : Menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi dari berbagai partisipan mengenai implementasi pelatihan Brain Based Learning.

Partisipan : ASN yang menjadi peserta pelatihan, Instruktur atau fasilitator pelatihan, Manajer Pelatihan atau koordinator program pelatihan pada Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia.

Prosedur : Menyusun daftar pertanyaan semi-terstruktur yang mencakup topik-topik utama seperti pengalaman selama pelatihan, efektivitas metode Brain Based Learning dan perubahan yang dirasakan setelah pelatihan, Melakukan wawancara secara tatap muka atau melalui platform online, merekam percakapan (tentu saja dengan izin partisipan-partisipan), dan mencatat poin-poin penting yang diperlukan sebagai data pendukung penelitian.

2. Observasi

Tujuan : Mengamati secara langsung bagaimana pelatihan Brain Based Learning diimplementasikan dan bagaimana peserta berinteraksi selama sesi pelatihan.

Prosedur : Membuat lembar observasi yang mencakup aspek-aspek kunci seperti metode pengajaran, keterlibatan peserta, dan penggunaan teknologi atau alat bantu

⁹¹ Lexy Moleong (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya. H.9-10.

pelatihan. Dan melakukan observasi partisipatif atau non-partisipatif selama sesi pelatihan, mencatat pengamatan secara rinci, dan mendokumentasikan melalui foto atau video jika memungkinkan (dengan izin).

3. Dokumentasi

Tujuan : Mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang berkaitan dengan program pelatihan untuk memahami struktur, isi, dan evaluasi program.

Jenis Dokumen : Modul pelatihan dan materi ajar, Laporan pelatihan, Rundown Acara, Kebijakan dan pedoman pelatihan dari Lembaga Pelatihan dan lain-lain terkait pelatihan.

Prosedur : Mengakses dokumen-dokumen tersebut melalui kerjasama dengan pihak lembaga pelatihan serta melakukan analisis konten terhadap dokumen untuk mengidentifikasi tema dan pola yang relevan dengan tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia

Sekolah Otak Indonesia didirikan untuk menjadi pionir dalam pendidikan yang berfokus pada pengembangan potensi otak secara holistik. Sejarah pendiriannya ini berakar dari pemahaman mendalam akan pentingnya pengetahuan tentang otak dalam mendukung perkembangan manusia secara menyeluruh, baik dari segi kognitif, emosional, maupun spiritual.

Latar belakang pendirian Sekolah Otak Indonesia dimulai dari meningkatnya kesadaran akan peran otak dalam kehidupan sehari-hari. Dulu, pengetahuan tentang otak lebih sering dikaitkan dengan bidang kedokteran dan terbatas pada aspek-aspek medis. Namun, seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, semakin disadari bahwa pemahaman tentang otak sangat relevan untuk diterapkan dalam berbagai bidang, terutama pendidikan dan peningkatan kapasitas SDM.⁹²

Dengan melihat adanya kebutuhan mendesak untuk mengintegrasikan pengetahuan ini ke dalam sistem pendidikan, agar peserta didik tidak hanya berkembang secara intelektual tetapi juga mampu mengelola aspek emosional dan spiritual mereka. Oleh karena itu, sekolah ini salah satu metode pengajarannya yaitu melalui metode pembelajaran berbasis otak (Brain Based Learning), yang berfokus pada pemanfaatan potensi otak secara optimal.

⁹² Instrumen wawancara dengan Taufiq Pasiak sebagai CEO Sekolah Otak Indonesia

Sekolah Otak Indonesia lahir dari keyakinan bahwa pendidikan harus mencakup semua aspek perkembangan manusia. Dengan pendekatan yang berbasis penelitian ilmiah tentang otak, lembaga pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan peserta pelatihan secara menyeluruh dan berkesinambungan, sehingga mampu menghasilkan individu-individu yang cerdas secara intelektual, stabil secara emosional, dan matang secara spiritual.

Visi dan misi ini diwujudkan melalui kurikulum inovatif dan program-program pelatihan bagi para pendidik dan SDM (ASN), agar mereka dapat mengimplementasikan strategi pembelajaran yang efektif berdasarkan pemahaman tentang cara kerja otak manusia..

2. Proses Implementasi Manajemen Pelatihan Brain-Based Learning

a. Deskripsi tahapan pelatihan dari perencanaan hingga evaluasi.

Tahapan Pelatihan Brain Based Learning pada Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia dimulai dari tahap perencanaan (menganalisis kebutuhan-kebutuhan dalam pelatihan), persiapan (pemilihan instruktur-instruktur pelatihan, pengaturan kebutuhan logistik selama pelatihan, serta rekap daftar nama peserta-peserta yang akan mengikuti pelatihan), pelaksanaan (penyampaian materi, interaksi saat pelatihan berlangsung serta monitoring selama pelatihan berlangsung), hingga tahap evaluasi (penilaian pada peserta-peserta pelatihan melalui asesmen, feedback dari peserta pelatihan, serta evaluasi dampak pelatihan).

b. Metode dan strategi yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning.

Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia menggunakan beberapa metode yang dirancang untuk memastikan pemahaman mendalam dan aplikatif bagi para peserta pelatihan.

Metode Presentasi yaitu Metode yang digunakan untuk menyampaikan dasar-dasar teoritis yang esensial bagi peserta. Setiap pembelajaran harus didasarkan pada teori yang kuat. Oleh karena itu, metode presentasi digunakan untuk mengajarkan konsep-konsep dasar dengan penjelasan yang jelas dan terstruktur.

Case Analysis adalah Salah satu metode penting digunakan dalam pelatihan Brain Based Learning. Dalam metode ini, peserta diajak untuk menganalisis berbagai kasus nyata yang dihadapi masyarakat, melalui analisis ini, peserta dapat menarik pelajaran praktis dan mengembangkan kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif. Kasus-kasus yang dipilih biasanya relevan dengan tugas dan tanggung jawab peserta di lapangan.

Plan Project, setelah teori dan analisis kasus, peserta diminta untuk menyusun sebuah proyek. Proyek ini bukan dalam konteks keuangan, tetapi lebih kepada kegiatan (project kerja) yang dapat memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Metode ini dirancang untuk mendorong peserta mengaplikasikan pengetahuan yang telah mereka peroleh dalam bentuk kegiatan yang berdampak positif.

Portofolio dan Dokumentasi, Selain metode di atas, lembaga pelatihan Sekolah Otak Indonesia juga mengembangkan portofolio untuk merekam perjalanan pelatihan peserta. Melalui dokumentasi ini, akan dapat dilihat bagaimana peserta mengaplikasikan teori dan metode yang telah dipelajari di lapangan, serta memantau perkembangan mereka secara berkelanjutan.

Pelatihan Fisik dan Konektivitas Holistik, Pada pelatihan Brain Based Learning ini menggabungkan pengembangan kemampuan kognitif, emosional, dan fisik. Pada hari-hari terakhir pelatihan, diselenggarakan

sesi pelatihan fisik seperti yoga atau meditasi. Tujuan dari metode ini adalah untuk menghubungkan antara aktivitas fisik dengan keseimbangan emosi dan kognisi, sehingga peserta mendapatkan pengalaman belajar yang holistik dan menyeluruh.

Dengan kombinasi metode-metode ini, Pelatihan Brain Based Learning oleh Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia ini dirancang untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang komprehensif, mengintegrasikan teori dengan praktik, serta mengembangkan potensi peserta secara penuh dalam berbagai aspek.

c. Peran dan keterlibatan instruktur dalam pelatihan.

Instruktur memainkan peran sentral dalam kesuksesan sebuah pelatihan. Berikut akan dipaparkan peran dan keterlibatan instruktur dalam pelatihan.

Perancang Pembelajaran, instruktur bertanggung jawab dalam merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Mereka memastikan bahwa konten yang disampaikan relevan, up-to-date, dan dapat diaplikasikan dalam konteks praktis.

Fasilitator Pembelajaran, selama pelatihan instruktur berperan sebagai fasilitator yang memandu proses belajar. Tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong diskusi, dan memotivasi peserta untuk berpartisipasi aktif.

Penyedia Bimbingan, instruktur memberikan bimbingan dan arahan selama pelatihan. Instruktur akan membantu peserta memahami konsep-konsep yang sulit, menawarkan solusi untuk tantangan yang dihadapi, dan memberikan feedback yang konstruktif.

Evaluator, instruktur bertanggung jawab untuk mengevaluasi perkembangan peserta melalui berbagai metode penilaian, seperti tes, tugas, atau observasi. Evaluasi ini penting untuk mengukur efektivitas pelatihan dan pencapaian tujuan.

Mentor Pasca Pelatihan, setelah pelatihan selesai, instruktur dapat berperan sebagai mentor yang memberikan dukungan berkelanjutan kepada peserta, membantu mereka mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh kedalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari.

Peran dan keterlibatan instruktur sangat krusial dalam memastikan bahwa pelatihan tidak hanya berlangsung secara efektif, tetapi juga memberikan dampak positif jangka panjang bagi peserta.

d. Materi dan sumber daya yang digunakan dalam pelatihan.

Materi dan sumber daya yang digunakan dalam pelatihan dirancang untuk mendukung pembelajaran yang efektif dan aplikatif bagi para peserta pelatihan.

Materi Pelatihan berupa Modul Pembelajaran Sekolah Otak Indonesia yaitu dokumen atau buku panduan yang mencakup teori, konsep, dan langkah-langkah praktis yang diajarkan selama pelatihan. Presentasi Visual berupa Slide atau multimedia yang digunakan untuk menyampaikan informasi secara visual dan membantu peserta memahami materi dengan lebih baik. Studi Kasus dan Contoh, maksudnya yaitu kasus nyata atau simulasi yang digunakan untuk menganalisis masalah dan menerapkan teori dalam konteks praktis. Proyek dan Tugas yaitu aktivitas atau proyek yang diberikan kepada peserta untuk memperdalam pemahaman dan keterampilan melalui praktik langsung (bisa dikerjakan secara individu maupun berkelompok).

Sumber Daya Pendukung dalam pelatihan berupa teknologi dan alat bantu (Penggunaan perangkat pelatihan seperti proyektor, komputer, perangkat lunak interaktif, dan platform e-learning untuk mendukung penyampaian materi dan interaksi peserta), bahan bacaan tambahan (buku-buku karya Taufiq Pasiak, yang berjudul Otak dan Kota, Membangunkan Raksasa Tidur, Iman Dalam Otak Manusia, Neurosains Spritual, dan lainnya), alat evaluasi (tes, kuesioner, dan rubrik penilaian yang digunakan untuk mengukur pemahaman dan perkembangan peserta selama pelatihan), lingkungan pelatihan (ruang kelas, dan fasilitas lainnya yang disiapkan untuk menciptakan suasana pelatihan yang nyaman dan mendukung).

Materi dan sumber daya pendukung ini disusun secara komprehensif dan disesuaikan dengan tujuan pelatihan, memastikan peserta mendapatkan pengalaman belajar yang optimal dan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi nyata.

e. Studi Kasus : Implementasi Pelatihan pada ASN Pemerintah Daerah

Dengan studi kasus maka peneliti dapat mengetahui lebih mendalam tentang implementasi pelatihan Brain Based Learning pada ASN pemerintah daerah ini.

1) Deskripsi singkat tentang ASN yang menjadi subjek studi kasus.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintah daerah merupakan elemen penting dalam administrasi publik yang bertugas untuk melaksanakan kebijakan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan lainnya.

Subjek dalam studi kasus penelitian adalah peserta-peserta pelatihan, dimana dalam hal ini adalah ASN Pemerintah Daerah kota Bitung dan Kota Kotamobagu, yang terdiri dari kepala badan, kepala dinas, kepala bagian, beserta sekretarisnya, inspektorat, kepala puskesmas,

rumah sakit, direktur utama PDAM, direktur utama PD pasar, camat, dan lainnya.

2) Proses dan pengalaman peserta selama mengikuti pelatihan.

Masing-masing peserta yang menjadi informan penelitian memiliki pengalaman dalam pelatihan brain based learning yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia ini.

Metode pengajaran yang digunakan selama pelatihan sangat variatif sehingga tidak membosankan. Materi-materinya dapat dipahami, karena materi yang disampaikan berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Fasilitatorpun mengajak peserta untuk berkomunikasi aktif agar para peserta dapat lebih memahami materi yang diberikan.⁹³

Dengan mengikuti pelatihan Brain Based Learning yang diadakan oleh Sekolah Otak Indonesia ini maka peserta jadi memiliki pengetahuan umum tentang Brain-Based Learning karena pendekatan ini cukup dikenal dalam bidang pendidikan. Brain-Based Learning adalah metode pengajaran yang berdasarkan pada prinsip-prinsip neuroscience atau ilmu saraf tentang bagaimana otak bekerja dan belajar.⁹⁴

Metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning sangat baik dan menarik serta berguna sekali untuk penerapan sehari-hari.⁹⁵

Metode pembelajaran yang diajarkan oleh fasilitator sangatlah menarik dan komprehensif. Materi yang disampaikan dapat dipahami, karena materi yang diajarkan merupakan perpaduan neurosains terbaru, kontemplasi berpikir dan pengalaman hidup. Fasilitator menggunakan metode pelatihan dengan media penunjang yang sangat memadai

⁹³ Instrumen wawancara dengan Adienda Monoarfa sebagai Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Kompetensi Kota Kotamobagu

⁹⁴ Instrumen wawancara dengan Aditya Sutrisno sebagai Analis SDM Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

⁹⁵ Instrumen wawancara dengan Lanny Mamahit sebagai Kepala Puskesmas Girian Weru Dinas Kesehatan Kota Bitung

sehingga memudahkan peserta untuk mengerti dan memahami lebih cepat.⁹⁶

Melalui pelatihan Brain Based Learning yang diadakan oleh Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia ini, peserta mempelajari suatu ilmu atau pengetahuan baru yang belum pernah didapatkan pada pelatihan-pelatihan sebelumnya.⁹⁷

Menambah pengetahuan dan wawasan baru karena program yang dirancang untuk melatih ASN atau tenaga pendidik ini adalah mengenai pendekatan pembelajaran yang didasarkan pada cara kerja otak manusia.⁹⁸

Hasil temuan penelitian yang dibahas dalam bab ini dominan memperoleh hasil yang positif karena para peserta pelatihan merasakan kemudahan dan kenyamanan selama implementasi pelatihan berlangsung, namun yang sangat disayangkan oleh para peserta pelatihan adalah durasi waktu pelatihan yang sangat terbatas. Karena memang untuk mempelajari ilmu Brain Based Learning atau ilmu neurosains ini sesungguhnya harus secara berkesinambungan jadi memerlukan waktu yang lebih lama dan berkelanjutan, bukan dengan hanya sekali pelatihan saja tapi masih ada level-level lanjutan berikutnya agar dapat memperoleh hasil yang lebih kompleks lagi tentunya.

3. Kendala dalam Implementasi Pelatihan

Ada beberapa kemungkinan Kendala Teknis, maksudnya kendala terkait masalah yang berhubungan dengan fasilitas, teknologi, dan infrastruktur pendukung pelatihan. Kalau untuk fasilitas relatif tidak ada hambatan karena pelatihan menggunakan skema kerja sama dengan lokasi pelatihan dan pelbagai

⁹⁶ Instrumen wawancara dengan Rio Karamoy sebagai Kepala Bagian Tata Pemerintahan Pemerintah Kota Bitung

⁹⁷ Instrumen wawancara dengan Roni Biringan sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung

⁹⁸ Instrumen wawancara dengan Devy Rumondor sebagai Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

fasilitasnya, seperti hotel. Fasilitas pendukung lain, seperti pendukung bahan ajar, sejauh inipun tidak ada masalah. Teknologi yaitu model pembelajaran rerata delapan puluh persen secara luring, sementara dua puluh persennya secara daring (peserta berinteraksi dengan modul pembelajaran, seperti melihat link atau situs yang berkaitan dengan topik yang diajarkan) juga tidak menjadi masalah atau kendala. Infrastrukturpun tidak ada masalah karena semuanya telah dipersiapkan dengan sangat baik oleh tim dari lembaga pelatihan langsung.⁹⁹

Sedangkan kemungkinan Kendala Non-Teknis contohnya seperti kurangnya partisipasi peserta, dukungan dari pimpinan, atau masalah motivasi. Namun terkait hal ini selama pelatihan Brain Based Learning berlangsung, partisipasi peserta pada pelatihan ini diatas sembilan puluh persen karena modul pelatihan yang digunakan merupakan modul modul baru yang tidak diajarkan oleh instansi-instansi mereka, tapi berhubungan langsung dengan kebutuhan peserta. Sedangkan untuk motivasi peserta beragam, tapi sejauh ini hanya pada awal-awal materi saja. Begitu materi sudah berlangsung peserta tampak lebih antusias. Ini karena modul yang diajarkan terkait otak manusia, cara berpikir dan berperilaku adalah ilmu ilmu baru yang dipelajari oleh para peserta-peserta pelatihan. Untuk pimpinan institusi mendukung penuh karena dapat terlihat dari kesediaan menyiapkan anggaran dan juga meluangkan waktu untuk turut serta mengikuti pelatihan.¹⁰⁰

Strategi untuk mengatasi kendala yang ada, solusi yang diimplementasikan untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul. Untuk motivasi, semua peserta dilakukan asesmen pre dan post (pre : sebelum pembelajaran, post : setelah pembelajaran) agar tim bisa memantau perkembangan motivasinya. Asesmen psikologis (untuk mengetahui kemampuan individu dalam menilai potensi dan pengembangan pegawai) dan MMPI / Minnesota Multiphasic Personality Inventory (tes psikologi yang menilai ciri-ciri kepribadian dan psikopatologi) kerap digunakan untuk memantau ini, bahkan setelah peserta selesai mengikuti pelatihan. Sedangkan untuk Kendala teknis lain,

⁹⁹ Instrumen wawancara dengan Taufiq Pasiak sebagai fasilitator Sekolah Otak Indonesia

¹⁰⁰ Instrumen wawancara dengan Taufiq Pasiak sebagai instruktur Sekolah Otak Indonesia

yang sejauh ini masih bisa diatasi adalah soal waktu pelaksanaan yang harus disesuaikan dengan waktu kerja peserta, agenda pimpinan dan ketersediaan lokasi pelatihan.

4. Dampak Pelatihan terhadap Kapasitas ASN

Berdasarkan observasi fasilitator dan juga dari review yang dilakukan oleh tim lembaga pelatihan Sekolah Otak Indonesia kepada sebagian peserta pelatihan maka didapatkan beberapa hasil dampak dari pelatihan antara lain sebagai berikut :

- a. Menurut observasi dari fasilitator ada tiga dampak dari pelatihan ini antara lain yaitu : pertama, adalah kesadaran akan potensi diri, jadi mereka menyadari bahwa ternyata mereka itu mempunyai kelebihan dalam bidang ini atau spesifik dibagian ini. Dengan cara seperti itu akan lebih memudahkan semua hal, seperti kerjasama tim, komunikasi, ataupun hal-hal yang terkait dengan administratif. Jadi adanya pengalaman diri. Kemudian yang kedua, mereka merasa bahwa apa yang telah mereka dapat itu jadi menguatkan atau dikenal dengan yang namanya social connection, hubungan-hubungan yang lebih baik. Sehingga nantinya pekerjaan itu sendiri adalah membangun hubungan-hubungan yang positif dengan orang lain. Artinya begini, kalau ikut pelatihan ini maka mereka akan melihat bahwa orang lain itu adalah mitra yang sejajar, bukan barang, bukan juga objek yang maksudnya dalam hal ini adalah rakyat. Dan yang ketiga dengan pelatihan ini mereka akan menyadari bahwa bekerja itu ibadah, ibadah kepada Allah sehingga mereka akan betul-betul bekerja itu dengan panggilan hati nurani, bukan sekedar bekerja setiap bulan lalu menerima reward, menerima gaji, bukan seperti itu. Tapi mereka akan betul-betul mencintai pekerjaannya.¹⁰¹

¹⁰¹ Instrumen wawancara dengan Taufiq Pasiak sebagai Fasilitator Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia

- b. Sebelum mengikuti pelatihan, peserta melaksanakan tugas hanya berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Namun setelah mengikuti pelatihan Brain Based Learning ini, maka lebih kepada orientasi manfaat dan keberlangsungan.¹⁰² Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Terbentuknya kesadaran strategis dalam bekerja.
- c. Sebelum mengikuti pelatihan mudah stres dan reaktif terhadap tekanan atau konflik di tempat kerja, namun setelahnya menjadi lebih mampu memahami dan mengelola emosi serta tekanan kerja dengan teknik pernapasan, refleksi, dan pengaturan diri.¹⁰³ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Stabilitas emosi meningkat, interaksi sosial lebih sehat.
- d. Setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia, maka peserta menjadi lebih banyak melakukan pendekatan persuasive sehingga sering berhasil mempengaruhi bawahan dalam hal yang positif tentunya.¹⁰⁴ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Terjadi perubahan dari gaya komando menjadi gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif.
- e. Semakin mendapatkan kepercayaan diri yang lebih perihal bahwasanya potensi diri secara individual pastinya masih bisa untuk lebih berkembang lagi.¹⁰⁵ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Meningkatnya kepercayaan terhadap kapasitas belajar dan berkembang sepanjang hayat.
- f. Memberikan pemahaman kolaborasi berbasis pembelajaran aktif dimana pelatihan ini melibatkan kerja kelompok dalam menyelesaikan tugas sehingga dalam lingkungan kerja menjadi lebih percaya diri karena pekerjaan dan tugas

¹⁰² Instrumen wawancara dengan Rio Karamoy sebagai Kepala Bagian Tata Pemerintahan Pemerintah Kota Bitung

¹⁰³ Instrumen wawancara dengan Lanny Mamahit sebagai Kepala Puskesmas Girian Weru Dinas Kesehatan Kota Bitung

¹⁰⁴ Instrumen wawancara dengan Adienda Monoarfa sebagai Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Kompetensi Kota Kotamobagu

¹⁰⁵ Instrumen wawancara dengan Roni Biringan sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung

yang dilaksanakan adalah hasil diskusi atau kolaborasi dari banyak orang atau kelompok.¹⁰⁶ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Meningkatnya keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif dan berbasis komunitas.

- g. Menjadi sangat percaya diri karena dengan pelatihan brain based learning ini menjadi lebih banyak pengalaman kerja yang ada di lapangan yang belum pernah didapatkan oleh peserta, namun dengan mengikuti pelatihan ini lebih banyak lagi ilmu-ilmu baru yang didapatkan.¹⁰⁷ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Terjadi perubahan pola pikir dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- h. Belajar aktif melalui diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, dan presentasi pelatihan.¹⁰⁸ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Terbangunnya rasa kepemilikan terhadap hasil kerja bersama dan partisipasi aktif.
- i. Lebih memahami potensi diri dengan pemahaman pola pikir otak yang harmoni dengan jiwa, raga, alam dan Tuhan.¹⁰⁹ Dari hal tersebut maka dapat diketahui adanya indikator perubahan pada peserta pelatihan, yaitu : Muncul pemahaman integratif antara aspek intelektual, emosional, fisik, dan spiritual.

Dari dampak-dampak positif yang didapati tersebut maka dapat terlihat bahwa pelatihan terlaksana dengan efektif (lebih jelasnya ada pada Lampiran Tabel Triangulasi Data Peserta Pelatihan).

¹⁰⁶ Instrumen wawancara dengan Devy Rumondor sebagai Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

¹⁰⁷ Instrumen wawancara dengan Aditya Sutrisno sebagai Analis SDM Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

¹⁰⁸ Instrumen wawancara dengan Lanny Mamahit sebagai Kepala Puskesmas Girian Weru Dinas Kesehatan Kota Bitung

¹⁰⁹ Instrumen wawancara dengan Rio Karamoy sebagai Kepala Bagian Tata Pemerintahan Pemerintah Kota Bitung

B.Pembahasan

1. Implementasi Manajemen Pelatihan Brain Based Learning

Implementasi manajemen pelatihan Brain Based Learning (BBL) di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia dimulai dengan perencanaan yang matang dan penentuan kebutuhan spesifik. Perencanaan (menganalisis kebutuhan-kebutuhan dalam pelatihan), persiapan (pemilihan instruktur-instruktur pelatihan, pengaturan kebutuhan logistik selama pelatihan, serta rekap daftar nama peserta-peserta yang akan mengikuti pelatihan), pelaksanaan (penyampaian materi, interaksi saat pelatihan berlangsung serta monitoring selama pelatihan berlangsung), hingga tahap evaluasi (penilaian pada peserta-peserta pelatihan melalui asesmen, feedback dari peserta-peserta pelatihan, serta evaluasi dampak pelatihan). Pelatihan ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kapasitas kognitif para ASN yang menjadi peserta dalam pelatihan Brain Based Learning ini melalui pendekatan yang berbasis pada cara kerja otak.

Proses implementasi dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan yang melibatkan penilaian terhadap keterampilan dan kompetensi ASN yang masih perlu ditingkatkan. ASN yang bekerja di pemerintah daerah memerlukan peningkatan keterampilan kognitif, seperti pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan pembelajaran adaptif. Brain Based Learning dipilih karena pendekatan ini secara efektif memanfaatkan prinsip neuroplasticity, yaitu kemampuan otak untuk belajar dan beradaptasi secara dinamis.

Materi pelatihan disusun berdasarkan prinsip-prinsip Brain Based Learning dengan fokus pada bagaimana otak ASN bekerja dalam memproses informasi. Materi mencakup strategi pengambilan keputusan berbasis kognitif, pemecahan masalah dengan metode analitik, serta pengembangan pola pikir pertumbuhan (growth mindset). Pelatihan juga menggunakan metode pengajaran interaktif yang melibatkan simulasi, diskusi kelompok, dan pembelajaran berbasis pengalaman.

Fase implementasi melibatkan fasilitator yang memiliki keahlian serta berpengalaman dibidangnya dalam menerapkan pendekatan Brain Based Learning. Pelatihan dilakukan dalam lingkungan yang kondusif, dimana teknologi dan alat bantu pengajaran digunakan untuk menciptakan pengalaman belajar yang imersif. Selain itu, peserta dilibatkan secara aktif untuk mempraktikkan konsep-konsep yang diajarkan melalui studi kasus dan latihan praktis.

Proses evaluasi dilakukan melalui penilaian kapasitas kinerja ASN sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan antara lain : adanya peningkatan kemampuan berpikir kritis dan kreatif serta efisiensi kerja yang lebih baik, dalam bekerja tim lebih solid, ASN akan dapat mengetahui bidang kemampuan yang dimiliki sehingga mereka mendapatkan kepercayaan diri yang lebih lagi dalam bekerja.

Pada bab dua, teori neuroplasticity menjelaskan bahwa otak manusia memiliki kemampuan untuk berubah dan beradaptasi dengan pengalaman baru. Teori ini mendasari desain metode bahan ajar pelatihan Brain Based Learning, di mana pelatihan dirancang untuk memanfaatkan perubahan struktur otak melalui pengalaman belajar yang interaktif dan dinamis. Dengan memberikan tantangan kognitif yang relevan dan kesempatan untuk berpikir kritis, pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan kemampuan berpikir kreatif dan pengambilan keputusan ASN.

Implementasi pelatihan yang menekankan pada pengembangan keterampilan kognitif juga sejalan dengan prinsip teori neuroplasticity, dimana ASN dapat memodifikasi cara mereka memproses informasi dan memecahkan masalah setelah menerima pelatihan berbasis otak.

Teori pembelajaran yang menggunakan seluruh otak (whole-brain learning) yang telah dicantumkan pada bab dua menyatakan bahwa pembelajaran yang efektif melibatkan semua bagian otak, baik kiri maupun kanan, yang bertanggung jawab atas berbagai fungsi seperti logika, kreativitas, dan pemecahan masalah.

Pada bab ini pembahasan implementasi pelatihan Brain Based Learning mencerminkan teori tersebut melalui pendekatan yang holistik. Metode bahan ajar pada pelatihan ini dirancang untuk merangsang kedua sisi otak ASN dengan menggunakan berbagai metode seperti simulasi, analisis kasus, dan pembelajaran berbasis proyek.

Penggunaan metode ini terbukti berdampak pada peningkatan kemampuan kognitif ASN Pemerintah Daerah, yang tercermin dalam peningkatan keterampilan berpikir kritis dan pengambilan keputusan yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

Pembelajaran aktif dan partisipatif seperti apa yang sudah dijelaskan pada bab dua menekankan pentingnya keterlibatan langsung peserta dalam proses pembelajaran. Jadi maksudnya pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning mencerminkan teori ini melalui metode pengajaran yang mendorong ASN untuk terlibat secara aktif dalam setiap sesi dalam pelatihan. Peserta tidak hanya menjadi penerima informasi pasif, tetapi juga ikut berperan aktif dalam diskusi, simulasi, dan tugas-tugas kolaboratif yang melibatkan pemecahan masalah secara langsung.

2. Kendala Dalam Pelatihan Brain Based Learning

Dalam pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning ini didapati beberapa kemungkinan kendala, namun yang lebih mendominasi yaitu terkendala pada unsur waktu pelatihan. Maksudnya disini adalah soal waktu pelaksanaan pelatihan yang harus disesuaikan dengan waktu kerja peserta, agenda pimpinan dan ketersediaan lokasi pelatihan. Selain itu estimasi atau jangka waktu juga menjadi kendala karena mengingat bahwa ilmu otak ini sangat penting dan sangat luas sehingga ada tingkatan level-level dalam mempelajarinya, maka dibutuhkan jangka waktu yang lebih panjang dan harus berkelanjutan jika ingin benar-benar mendapatkan hasil lebih maksimal lagi. Maka dari itu pelatihan seharusnya diikuti secara continue dalam tiga

sampai empat kali tahapan pelatihan, atau bahkan mungkin bisa lebih, semua menyesuaikan tingkat kemampuan berpikir dan daya tangkap pembelajaran dari masing-masing individu peserta pelatihan.

Teori neuroplasticity menyatakan bahwa otak manusia mampu beradaptasi dan berubah berdasarkan pengalaman belajar yang terus-menerus. Namun, proses perubahan ini membutuhkan jangka waktu dan intensitas yang memadai agar pembelajaran bisa lebih efektif. Pada bab ini dijelaskan bahwa keterbatasan waktu pelatihan menjadi salah satu kendala yang signifikan. Waktu pelatihan yang terlalu singkat atau tidak memadai dapat menghambat proses adaptasi otak secara optimal, yang berarti ASN tidak memiliki cukup waktu untuk mengalami perubahan neuroplasticity yang signifikan sehingga dapat mengakibatkan pula manfaat optimal dari pendekatan Brain Based Learning ini akan agak sulit untuk dicapai.

Sedangkan untuk kendala Teknis terkait masalah yang berhubungan dengan fasilitas, teknologi, dan infrastruktur pendukung pelatihan tidak ada kendala, semua bisa teratasi dengan baik karena pelatihan menggunakan skema kerja sama dengan lokasi pelatihan dan pelbagai fasilitasnya, seperti hotel. Fasilitas pendukung lain, seperti pendukung bahan ajar, sejauh inipun tidak menjadi kendala karena tim panitia dari lembaga pelatihan Sekolah Otak Indonesia langsung yang mempersiapkan semuanya dengan sangat baik serta menyesuaikan segala kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

Hubungannya kendala teknis terkait fasilitas dan lain-lain dengan teori pembelajaran menggunakan seluruh otak (whole-brain learning) menekankan pentingnya menggunakan berbagai bagian otak dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah. Namun, jika dalam implementasi pelatihan Brain Based Learning ada keterbatasan fasilitas seperti kurangnya alat multimedia atau perangkat interaktif, maka akan berpengaruh mengurangi kemampuan peserta untuk melibatkan seluruh otak mereka. Tanpa teknologi yang mendukung stimulasi visual, audio, dan kinestetik (gerakan fisik dan stimulasi sensorik otak), berakibat tidak dapat

memaksimalkan potensi otak peserta untuk belajar melalui berbagai jalur sensorik sehingga membatasi penerapan teori whole-brain learning secara efektif.

Teori pengembangan keterampilan metakognitif mengacu pada kemampuan individu untuk memonitor dan mengatur proses belajar mereka sendiri. Pelatihan BBL memerlukan alat dan fasilitas yang dapat mendukung refleksi diri, seperti aplikasi pembelajaran berbasis teknologi yang memungkinkan peserta untuk mengakses materi dan mengukur kemajuan mereka secara mandiri. Kendala fasilitas seperti kurangnya perangkat pendukung dapat menghambat peserta dalam mengembangkan keterampilan ini, yang penting untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, memantau, dan mengevaluasi proses belajar.

Peran emosi dalam pembelajaran menyatakan bahwa emosi yang positif, seperti rasa antusiasme dan keterlibatan dapat meningkatkan daya serap informasi. Namun kendala teknis seperti ruang belajar yang tidak nyaman atau kurangnya fasilitas pembelajaran interaktif juga dapat menciptakan rasa frustrasi atau kebosanan diantara peserta. Kondisi lingkungan belajar yang kurang mendukung akibat minimnya fasilitas, dapat menimbulkan stres yang meredam emosi positif dan pada akhirnya, menghambat proses belajar. Hal ini memperlihatkan betapa pentingnya fasilitas teknis dalam menciptakan lingkungan emosional yang mendukung pembelajaran secara efektif.

3. Dampak Pelatihan Brain Based Learning

Teori neuroplasticity menyatakan bahwa otak memiliki kemampuan untuk berubah dan beradaptasi melalui pengalaman dan pembelajaran baru. Dalam konteks pelatihan Brain Based Learning, dampak utama yang dihasilkan dari pelatihan ini adalah peningkatan kemampuan kognitif ASN, seperti berpikir kritis dan pengambilan keputusan. ASN mampu mengembangkan cara berpikir baru yang lebih efektif dan adaptif karena

pelatihan ini memanfaatkan potensi neuroplasticity otak untuk terus belajar dan mengoptimalkan fungsinya. Pelatihan ini akan lebih memperkuat fleksibilitas otak ASN, yang berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja mereka.

Lingkungan Pembelajaran yang Optimal seperti yang sudah dijelaskan pada bab dua menekankan pentingnya menciptakan kondisi belajar yang mendukung kinerja kognitif dan emosional peserta. Dampak positif dari pelatihan Brain Based Learning seperti peningkatan produktivitas dan keterlibatan ASN, sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan pelatihan yang dirancang sesuai dengan prinsip ini. Penggunaan teknologi dan ruang belajar yang kondusif mendukung kenyamanan dan fokus ASN selama dalam pelatihan, sehingga mereka lebih mampu menyerap informasi dan menerapkan pengetahuan baru di tempat kerja.

Whole-Brain Learning mengajarkan bahwa proses pembelajaran akan lebih efektif jika seluruh bagian otak, baik otak kiri maupun kanan, diaktifkan secara seimbang. Dampak dari pelatihan Brain Based Learning ini seperti kemampuan berpikir strategis dan kreatif yang lebih baik, dapat dijelaskan dengan pendekatan ini. Pelatihan Brain Based Learning mendorong ASN untuk memanfaatkan seluruh otaknya, baik dalam aspek analitik (logika) maupun kreatif (inovasi), sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan kemampuan menyelesaikan masalah yang lebih komprehensif.

Pembelajaran Aktif dan Partisipatif menekankan keterlibatan langsung peserta dalam proses belajar melalui pengalaman dan interaksi. Dampak pelatihan terutama dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan ASN, sangat berkaitan dengan teori ini. Pelatihan yang melibatkan simulasi, diskusi kelompok, dan tugas-tugas praktis membuat ASN tidak hanya menjadi penerima pasif, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan keterampilan praktis dan aplikasi langsung dari pengetahuan yang diperoleh.

Peran Emosi dalam Pembelajaran menjelaskan bahwa emosi yang positif dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, sementara emosi negatif dapat menghambatnya. Dampak positif dari pelatihan Brain Based Learning ini yang tercermin dalam peningkatan motivasi dan keterlibatan emosional ASN dalam pekerjaan mereka pasca pelatihan, selaras dengan teori ini. Pelatihan Brain Based Learning dirancang untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan mendukung, sehingga emosi positif yang dirasakan peserta mendorong mereka untuk lebih fokus dan termotivasi dalam mempelajari hal-hal baru.

Teori ini menyoroti peran teknologi dan multimedia sebagai alat yang efektif untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih dinamis dan interaktif. Dampak dari pelatihan Brain Based Learning, seperti peningkatan produktivitas dan kemampuan ASN untuk merespon tantangan di tempat kerja dengan lebih cepat, berkaitan dengan pemanfaatan teknologi yang optimal selama pelatihan. Penggunaan multimedia membantu ASN memahami materi dengan lebih baik dan mempercepat proses penerapan pengetahuan yang diperoleh di lingkungan kerja mereka.

Pengembangan Keterampilan Metakognitif menekankan pentingnya kemampuan individu untuk memahami dan mengelola cara mereka belajar. Dampak dari pelatihan Brain Based Learning, khususnya dalam meningkatkan kemampuan ASN untuk merencanakan, memantau, dan mengevaluasi proses belajar mereka sendiri, menunjukkan bahwa pelatihan ini berhasil mengembangkan keterampilan metakognitif. ASN menjadi lebih sadar akan cara mereka memecahkan masalah dan mengambil keputusan, serta mampu memperbaiki strategi belajar mereka secara mandiri.

Kolaborasi dan Pembelajaran Sosial menekankan bahwa pembelajaran terjadi secara lebih efektif melalui interaksi sosial dan kolaborasi dengan orang lain. Dampak dari pelatihan Brain Based Learning pada bab ini, seperti peningkatan kerja sama antar ASN dan kemampuan mereka untuk

berbagi ide dan pengalaman, mendukung teori ini. Pelatihan Brain Based Learning memberikan kesempatan bagi ASN untuk bekerja sama dalam kelompok, berbagi pandangan, dan memecahkan masalah bersama, sehingga meningkatkan keterampilan sosial mereka serta kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, teori-teori yang dijelaskan pada bab dua memberikan landasan kuat untuk memahami dampak yang dihasilkan dari pelatihan Brain Based Learning terhadap ASN pemerintah daerah, sebagaimana yang dibahas pada bab ini. Implementasi BBL tidak hanya meningkatkan kapasitas kognitif, tetapi juga memperkuat aspek emosional, sosial, dan metakognitif ASN, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan dalam pelayanan publik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi pelatihan Brain Based Learning (BBL) di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia, berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil :

1. Implementasi Manajemen Pelatihan Brain Based Learning

Pelatihan Brain Based Learning di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia telah diimplementasikan dengan sangat baik, menggunakan prinsip-prinsip yang berfokus pada cara kerja otak dalam belajar, seperti neuroplasticity dan pembelajaran aktif. Pelatihan ini melibatkan pendekatan interaktif, penggunaan teknologi, serta lingkungan pembelajaran yang kondusif sehingga hasilnya positif, ASN yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam hal berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pengembangan kreativitas diri.

2. Kendala dalam Pelaksanaan Pelatihan Brain Based Learning

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning adalah keterbatasan waktu para ASN dalam mengikuti pelatihan sehingga sulit untuk sepenuhnya mengikuti dan menginternalisasi materi-materi pelatihan yang sangat kompleks. Keterbatasan waktu ini berdampak pada kurangnya kesempatan bagi peserta untuk lebih mendalami dan mempraktikkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan. Selain itu, waktu pelatihan yang terbatas juga membatasi efektivitas penggunaan metode pembelajaran, seperti diskusi kelompok dan simulasi serta pemberian materi-

materi Brain Based Learning yang sangat banyak untuk dipelajari, maka dari itu membutuhkan durasi pelatihan yang lebih panjang serta berkelanjutan menurut level tahapan-tahapannya. Kemudian untuk mengatasi kendala ini, diperlukan penjadwalan yang lebih fleksibel atau alokasi waktu pelatihan yang lebih panjang dan berkelanjutan agar peserta dapat memperoleh manfaat lebih optimal dari pelatihan Brain Based Learning ini.

3. Dampak Pelatihan BBL terhadap ASN.

Dampak positif dari pelatihan Brain Based Learning terlihat dari peningkatan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas ASN dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan ini juga berkontribusi pada pengembangan pola pikir pertumbuhan (growth mindset), dimana ASN lebih terbuka terhadap pembelajaran baru dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Selain itu, dengan mengikuti pelatihan Brain Based Learning (BBL) ini maka peserta dapat mengetahui kelebihan kompetensi yang dimiliki pada suatu bidang tertentu, selain itu pelatihan ini juga dapat meningkatkan kemampuan kolaborasi dan keterampilan sosial ASN pula, yang sangat berperan penting dalam memperkuat kinerja mereka di lingkungan tempat kerja.

B.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran untuk peningkatan pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning di masa mendatang :

1. Sosialisasi dan Edukasi Tentang Brain Based Learning.

ASN dan pihak terkait perlu diberikan edukasi yang lebih mendalam mengenai manfaat dan pentingnya pendekatan Brain Based Learning. Dengan pemahaman yang lebih baik, resistensi terhadap metode baru dapat dikurangi, dan ASN akan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan serius lagi dan lebih mendalam.

2. Peningkatan Kerja Sama dengan Lembaga dan Instansi Pemerintahan.

Demi lebih meningkatkan efektivitas dan jangkauan luas pelatihan Brain Based Learning (BBL), disarankan agar Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia lebih aktif dan intensif menjalin kerja sama strategis dengan berbagai lembaga dan instansi pemerintahan baik ditingkat lokal maupun nasional. Kolaborasi yang lebih erat dan berkelanjutan dengan instansi pemerintah pusat maupun daerah.

3. Disarankan agar instansi pemerintah daerah lebih proaktif dalam mendukung pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning (BBL) bagi ASN dengan langkah-langkah strategis dan berkelanjutan.

Pemerintah daerah perlu memperhatikan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang yang mendukung efektivitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

4. Kiranya instansi pemerintah daerah perlu mengalokasikan anggaran khusus untuk mendukung pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning ini secara berkala.

5. Pemerintah daerah disarankan untuk dapat mengintegrasikan pelatihan Brain Based Learning ke dalam program pengembangan SDM yang lebih komprehensif.

Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan kebijakan yang memastikan setiap ASN memiliki akses terhadap pelatihan berbasis otak sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi mereka. Dengan demikian, penerapan pendekatan Brain Based Learning tidak hanya menjadi kegiatan pelatihan yang bersifat insidental, tetapi juga terstruktur dan terukur sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas ASN pemerintah.

6. Evaluasi Berkelanjutan dan Penyesuaian Program. Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pelatihan Brain Based Learning perlu dilakukan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Penyesuaian program pelatihan yang berkelanjutan kedepannya berdasarkan hasil evaluasi tersebut akan membantu meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan, serta menjawab tantangan-tantangan baru yang mungkin akan muncul di masa depan.
7. Sesuai dengan masukan dari peserta pelatihan juga yaitu kiranya lembaga pelatihan Sekolah Otak Indonesia dapat memperluas kegiatan pelatihan fisik (terjadwal : Yoga) dengan menerapkan outbound / outdoor management training sebagai bagian dari program pelatihan Brain Based Learning (BBL). Selain kegiatan pelatihan fisik dengan olahraga yoga seperti apa yang sudah diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Farazmand, *Bureaucracy and Administration* (Boca Raton, FL: CRC Press, 2009), 245.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Reports.
- Burhan Bungin (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2006), 32.
- Flavell, J. H. (1979). *Metacognition and cognitive monitoring : A new area of cognitive–developmental inquiry*. *American psychologist*, 34(10), 906-911.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), 98.
- <https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/prosiding/article/view/233/108>
- <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/8544/3528>

https://www.researchgate.net/publication/360817232_Penugasan_studi_kasus_dalam_meningkatkan_kemampuan_berpikir_kritis_peserta_pelatihan_dasar_cpns_di_pembelajaran_agenda_kedudukan_dan_peran_pns_dalam_nkri

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). *We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3-10.

Immordino-Yang, M. H., & Damasio, A. (2007). *We feel, therefore we learn: The relevance of affective and social neuroscience to education. Mind, Brain, and Education*, 1(1), 3-10.

Instrumen wawancara dengan Adienda Monoarfa sebagai Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Kompetensi Kota Kotamobagu

Instrumen wawancara dengan Aditya Sutrisno sebagai Analis SDM Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

Instrumen wawancara dengan Devy Rumondor sebagai Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu

Instrumen wawancara dengan Lanny Mamahit sebagai Kepala Puskesmas Girian Weru Dinas Kesehatan Kota Bitung

Instrumen wawancara dengan Rio Karamoy sebagai Kepala Bagian Tata Pemerintahan Pemerintah Kota Bitung

Instrumen wawancara dengan Roni Biringan sebagai Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung

Instrumen wawancara dengan Taufiq Pasiak sebagai CEO dan Fasilitator Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia

- Irwin L. Goldstein and J. Kevin Ford, *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning, 2002), 87.
- Jensen, E. (2008). *Brain-Based Learning: The New Paradigm of Teaching*. Corwin Press.
- Jon M. Werner and Randy L. DeSimone, *Human Resource Development* (Mason, OH: Cengage Learning, 2012), 50.
- Kolb, B., & Whishaw, I. Q. (1998). *Brain plasticity and behavior. Annual review of psychology*, 49(1), 43-64.
- Lexy Moleong (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia Learning* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Merilee S. Grindle and Mary E. Hilderbrand, "Building Sustainable Capacity in the Public Sector: What Can Be Done?" *Public Administration and Development* 15, no. 5 (1995): 441-463.
- Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (London: Kogan Page, 2006), 123.
- Pasiak, Taufiq. *Neurosains Spiritual : Hubungan manusia, alam dan Tuhan*. (Jakarta : BRIN, 2023), xvi.
- R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, *Human Resource Management* (New Jersey: Pearson/Prentice Hall, 2005), 78.
- Raymond A. Noe, *Employee Training and Development* (New York, NY: McGraw-Hill, 2010), 124.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Sekolah Otak Indonesia, "*Proposal dan Modul Pelatihan Basic*" (Manado, penerbit : Sekolah Otak Indonesia, 2024).

Springer, S. P., & Deutsch, G. (1998). *Left brain, right brain: Perspectives from cognitive neuroscience*. W.H. Freeman and Company.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Kombinasi Penelitian Tindakan Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta.

Walter Dick and Lou Carey (2005). *The Systematic Design of Instruction* (Boston, MA: Allyn & Bacon. h.54.

Yin, R.K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.

Stephen P. Robbins, Mary Coulter, (2014) *Management*, 12th ed. Pearson Education.

James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert (1995), *Management*, 6th ed. Prentice-Hall.

Richard L. (2010) Daft, *Organization Theory and Design*, 10th ed. Cengage Learning.

Robert Kreitner (2009), *Management*, 11th ed. Houghton Mifflin.

George R. Terry (2003), *Principles of Management*, 9th ed. Irwin/McGraw-Hill.

Harold Koontz and Heinz Weihrich (2010), *Essentials of Management*, 8th ed. McGraw-Hill.

Henri Fayol(2016) *General and Industrial Management*. Martino Fine Books.

Peter F. Drucker (2019) *The Practice of Management*, Revised ed. HarperBusiness.

Richard L. Daft (2020) *Management*, 14th ed. Cengage Learning.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2020) *Management*, 14th ed. Pearson Education.

Richard L. Daft (2020) *Organization Theory and Design*, 13th ed. Cengage Learning.

Henry Mintzberg (2017) *Managing the Myths of Health Care: Bridging the Separations between Care, Cure, Control, and Community*. Berrett-Koehler Publishers.

Gary Dessler (2023). *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson.

Gareth R. Jones (2021). *Organizational Theory, Design, and Change*, 8th ed. Pearson.

James A. F. Stoner and Charles Wankel (2021). *Management*, 10th ed. Prentice Hall.

John R. Schermerhorn (2022). *Management*, 13th ed. Wiley.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jln. Dr.S. H Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Tlp /Fax (0431) 860616 Manado 95128

Nomor : B-062/In. 25/F.II/TL.00.1/07/2024
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Manado, 24 Juli 2024

Kepada Yth :
Kepala Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia
(Yayasan Semesta Otak Indonesia)
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut dibawah ini:

Nama : Septian Subhan Dwi Putro
Nim : 20224016
Semester : VII (Tujuh)
Prodi : Manejemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Bermaksud melakukan penelitian di lembaga/sekolah yang Bapak Ibu pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul: *"Implementasi Manajemen Pelatihan Brain Based Learning Di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia Untuk Meningkatkan Kapasitas ASN Pemerintah Daerah"* Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan dengan Dosen Pembimbing:

1. Dr. Arhanuddin, M.Pd.I
2. Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Juli s.d September 2024.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.
Wassalam Wr. Wb

Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,
undetd

Tembusan :

1. Rektor IAIN Manado sebagai Laporan
2. Dekan FTIK IAIN Manado
3. Kaprodi MPI/ FTIK IAIN Manado
4. Arsip



Yayasan semesta otak Indonesia

SK KEMENKUMHAM NOMOR AHU-0031716.AH.01.12 TAHUN 2016

Jl. Camar Atas Nomor 124 Malendeng, Paaldua - Manado

Tlp : 0431-8890561 | Email : semestaotak.indonesia@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 70/Ket-YSOI/IX/2024

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Prof. Dr. dr. Taufiq Pasiak, M.Kes., M.Pd.I., M.H
Jabatan : CEO Yayasan
Alamat Kantor : Jalan. Camar Atas. Nomor. 124.
Kelurahan. Malendeng. Kecamatan. Paal Dua.
Kota Manado. Sulawesi Utara.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : Septian Subhan Dwi Putro
NIM : 20224016
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Mahasiswa yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia (Yayasan Semesta Otak Indonesia), dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **“Implementasi Manajemen Pelatihan *Brain Based Learning* Di Lembaga Pelatihan Sekolah Otak Indonesia Untuk Meningkatkan Kapasitas ASN Pemerintah Daerah”** mulai dari bulan Juli sampai dengan September 2024. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 30 September 2024

CEO Yayasan Semesta Otak Indonesia

Prof. Dr. dr. Taufiq Pasiak, M.Kes, M.Pd.I, M.H

TRIANGULASI DATA
PERENCANAAN PELATIHAN

NO	SUMBER DATA	HASIL TEMUAN
1	Pengalaman Pelatihan	Menurut Manajer Pelatihan, perencanaan pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan peningkatan kompetensi ASN Pemerintah Daerah. Jadwal dan Materi disesuaikan dengan hasil koordinasi bersama instansi pengusul.
2	Observasi	Peneliti mengamati adanya jadwal pelatihan yang dishare, serta sesi pembukaan yang menjelaskan tujuan pelatihan.
3	Dokumentasi	Terdapat dokumen perencanaan pelatihan, seperti rundown acara pelatihan, modul materi pelatihan, serta daftar hadir peserta pelatihan untuk di setiap sesi materi-materi yang dibawakan selama pelatihan.

Kesimpulan Triangulasi Data Aspek Perencanaan Pelatihan :

Data dari ketiga sumber menunjukkan konsistensi bahwa perencanaan pelatihan dilakukan secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan (ASN Pwmwerintah Daerah).

TRIANGULASI DATA

EVALUASI PELATIHAN

NO	SUMBER DATA	HASIL TEMUAN
1	Wawancara	Menurut fasilitator, evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Selain itu ada evaluasi sikap dan keterlibatan peserta selama pelatihan.
2	Observasi	Peneliti mengamati adanya sesi evaluasi diawal pelatihan dan diakhir pelatihan, bahkan beberapa waktu setelah pelatihan. Bahkan ada juga diskusi reflektif yang dilakukan oleh tim panitia kepada peserta pelatihan melalui wawancara.
3	Dokumentasi	Terdapat dokumen hasil pre-test dan post-test (bersifat rahasia dan tidak dapat dipublikasikan), serta rekap hasil evaluasi dari peserta dalam bentuk kuesioner kepuasan.

Kesimpulan Triangulasi Data Aspek Evaluasi Pelatihan :

Data dari ketiga sumber menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara berlapis, baik secara kognitif maupun afektif sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas pelatihan.

TRIANGULASI DATA
EVALUASI REAKSI PESERTA

NO	INFORMAN	HASIL TEMUAN
1	Peserta Pelatihan	Peserta menyatakan pelatihan menyenangkan dan penyampaian instruktur mudah dipahami karena dikaitkan dengan pengalaman sehari-hari.
2	Fasilitator / Instruktur	Fasilitator / Instruktur menyampaikan bahwa peserta terlihat antusias, aktif bertanya, dan menunjukkan minat yang tinggi.
3	Manajer Pelatihan	Menyatakan bahwa peserta memberikan umpan balik positif melalui wawancara dan testimoni di akhir penutupan.
<p>Kesimpulan Triangulasi Data Indikator Evaluasi Reaksi Peserta :</p> <p>Seluruh informan menyatakan bahwa pelatihan mendapat respon positif dari peserta baik secara lisan maupun tertulis.</p>		

TRIANGULASI DATA
EVALUASI PEMBELAJARAN

NO	INFORMAN	HASIL TEMUAN
1	Peserta Pelatihan	Peserta Pelatihan merasa mendapatkan pemahaman baru terkait Brain Based Learning.
2	Fasilitator / Instruktur	Fasilitator / Instruktur melihat adanya peningkatan partisipasi dan penggunaan istilah Brain Based Learning (BBL) oleh peserta selama proses pelatihan.
3	Manajer Pelatihan	Menyatakan bahwa semua peserta mampu menyelesaikan tugas portofolio dengan baik sebagai bukti pembelajaran.
<p>Kesimpulan Triangulasi Data Indikator Evaluasi Pembelajaran :</p> <p>Data menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta, baik secara teori maupun praktik terkait konsep Brain Based Learning.</p>		

TRIANGULASI DATA

EVALUASI PERILAKU

NO	INFORMAN	HASIL TEMUAN
1	Peserta Pelatihan	Beberapa peserta menyampaikan bahwa mereka mulai menerapkan pendekatan Brain Based Learning saat melakukan sosialisasi dalam lingkungan kerja.
2	Fasilitator / Instruktur	Menyatakan bahwa peserta yang aktif biasanya membawa pulang materi dan bertanya kembali via group setelah pelatihan untuk lebih menguatkan implementasi.
3	Manajer Pelatihan	Mengamati bahwa ada peserta yang melaporkan implementasi pelatihan melalui laporan portofolio sebagai tindak lanjut pasca kegiatan.

Kesimpulan Triangulasi Data Indikator Evaluasi Perilaku :

Indikasi penerapan konsep pelatihan ditempat kerja sudah mulai terlihat pada sebagian besar meskipun mungkin belum di seluruhnya peserta.

TRIANGULASI DATA

EVALUASI HASIL

NO	INFORMAN	HASIL TEMUAN
1	Peserta Pelatihan	Peserta mengaku lebih percaya diri menyampaikan materi pelatihan di instansi masing-masing dengan pendekatan berbasis otak.
2	Fasilitator / Instruktur	Menyatakan bahwa beberapa peserta melaporkan peningkatan respons audiens setelah menerapkan teknik Brain Based Learning dalam presentasi atau pelatihan mereka.
3	Manajer Pelatihan	Menyatakan bahwa testimoni peserta menunjukkan dampak positif terhadap efektivitas penyampaian informasi di tempat kerja.
<p>Kesimpulan Triangulasi Data Indikator Evaluasi Hasil :</p> <p>Terdapat efek positif terhadap kualitas kerja peserta, meskipun pengukuran dampak belum dilakukan secara formal terstruktur dan belum seluruhnya.</p>		

TRIANGULASI DATA

PESERTA PELATIHAN

NO	HASIL TEMUAN		INDIKATOR PERUBAHAN
	SEBELUM	SESUDAH	
1	Terbatas pemahaman mengenai cara kerja otak dalam proses belajar dan berpikir. Belum sadar pentingnya optimalisasi fungsi otak dalam pekerjaan	Memiliki pemahaman baru tentang konsep neuroplastisitas, cara kerja otak, dan bagaimana mengembangkan potensi otak secara praktis	Meningkatnya kesadaran peserta terhadap potensi otak sebagai aset belajar seumur hidup, dan Perubahan mindset dari fixed ke growth mindset
2	Cenderung statis, kurang terbuka terhadap pendekatan baru dalam bekerja / belajar. Kurang antusias mencoba metode/metode baru.	Senang melakukan hal baru, terbuka terhadap pengalaman baru, dan lebih termotivasi untuk mencoba metode kerja dan belajar yang inovatif.	Meningkatnya rasa ingin tahu dan keterbukaan dalam menerima perubahan, dan dorongan belajar meningkat dari motivasi eksternal menjadi motivasi intrinsik
3	Cenderung bekerja secara rutinitas tanpa memperhatikan detail lingkungan kerja, kurang peka terhadap perubahan atau peluang di sekelilingnya	Lebih teliti, reflektif, dan mampu mengamati detail lingkungan dengan lebih cermat, termasuk interaksi sosial dan dinamika di tempat kerja	Meningkatnya akurasi dan perhatian terhadap detail. Munculnya kebiasaan berpikir ulang dan introspeksi untuk pengembangan diri. Peningkatan empati dan kemampuan sosial dalam berinteraksi dengan rekan kerja.

4	Sebelum mengikuti pelatihan, melaksanakan tugas hanya berdasar Tugas Pokok/Fungsi	Setelah pelatihan, lebih kepada orientasi manfaat dan keberlangsungan.	Terbentuknya kesadaran strategis dalam bekerja.
5	Cenderung masih mudah terbawa emosi, reaktif dalam situasi kerja yang agak menekan	Lebih bisa mengatur emosi dan mengendalikannya, sehingga lebih tenang dan bijak dalam menyikapi tekanan di tempat kerja	Adanya pertimbangan rasional sebelum bertindak. meningkatnya empati, toleransi, dan kedewasaan emosi dalam interaksi sosial.
6	Belum memahami secara mendalam batas-batas etis dalam bekerja yang memungkinkan kurang peka terhadap tindakan kecil yang mengarah pada penyimpangan (gratifikasi, maipulasi data, dll)	Lebih sadar akan tindakan yang termasuk kategori tidak etis / berisiko korupsi, dan lebih berhati-hati dalam bertindak sesuai aturan.	Meningkatnya disiplin, kepatuhan, dan tanggung jawab sebagai ASN.
7	Cenderung bekerja sendiri, kurang terbuka terhadap pendapat orang lain, agak kesulitan dalam hal kolaborasi	Menunjukkan peningkatan komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja, lebih aktif berkolaborasi dan menghargai kontribusi dalam satu tim	Peningkatan kesadaran lingkungan, fokus, dan kemampuan observasi.
8	Kurang yakin bahwa potensi diri bisa berkembang; merasa terbatas dengan kemampuan saat ini.	Semakin percaya diri bahwa potensi diri masih bisa berkembang lebih lagi.	Meningkatnya kepercayaan terhadap kapasitas diri untuk belajar dan berkembang sepanjang hayat

9	Terbatas pada tugas pribadi; jarang terlibat aktif dalam kegiatan lintas bidang atau kelompok.	Lebih kooperatif dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan kolektif formal maupun informal, yang mendukung tujuan bersama	Meningkatnya keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif dan berbasis komunitas
10	Mudah terdistraksi cepat emosi kurang sabar menghadapi tekanan rekan kerja	Lebih tenang, mampu mengontrol emosi, reaksi dalam situasi kerja yang menekan.	Meningkatnya regulasi emosi, kesabaran, dan kestabilan dalam interaksi kerja.
11	Ragu-ragu, tergantung pada atasan, dan kurang percaya diri dalam membuat keputusan.	Mampu mengambil keputusan dengan pertimbangan data, dampak dari berbagai sudut pandang	Peningkatan ketegasan, pertimbangan logis, dan kepercayaan diri dalam menentukan arah
12	Gaya komunikasi kaku, kurang mampu memotivasi atau menggerakkan tim kerja.	Lebih persuasif, komunikatif, mampu memotivasi bawahan untuk bekerja lebih efektif dan kolaboratif.	Kemampuan komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif.
13	Cenderung satu arah, lebih dominan memberi perintah tanpa banyak mendengarkan pendapat bawahan.	Ketika ada suatu pekerjaan menerapkan komunikasi 2 arah jadi tidak mengambil Keputusan sepihak saja tapi mendengarkan juga pendapat dari bawahan.	Terbentuknya kebiasaan dialogis dan keterbukaan dalam berinteraksi kerja.
14	Lebih banyak menggunakan instruksi langsung atau pendekatan otoritatif dalam mengarahkan bawahan	Setelah pelatihan menjadi lebih banyak melakukan pendekatan persuasive sehingga sering berhasil mempengaruhi bawahan	Terjadi perubahan dari gaya komando menjadi gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif

15	Mengetahui BBL hanya sebatas istilah yang populer didunia pendidikan tanpa pemahaman mendalam. Belum memahami hubungan antara neuroscience dan strategi pembelajaran. Dan belum melihat relevansi BBL dengan pekerjaan di sektor pemerintahan.	Memiliki pengetahuan umum tentang BBL karena pendekatan ini cukup dikenal dalam bidang pendidikan. BBL adalah metode pengajaran yang berdasarkan pada prinsip-prinsip neuroscience atau ilmu saraf tentang bagaimana otak bekerja dan belajar.	Munculnya pemahaman tentang prinsip dasar BBL, tujuan penggunaan Peserta bisa menjelaskan korelasi antara proses kerja otak dengan cara belajar efektif. Terbentuknya kesadaran transfer konsep dari pendidikan ke sarana pengembangan SDM ASN
16	Minim pemahaman tentang bagaimana otak bekerja dalam konteks belajar dan berperilaku di tempat kerja	Memiliki wawasan baru mengenai cara kerja otak yang relevan dengan aktivitas kerja	Munculnya literasi neurosains dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan
17	Belum memiliki pendekatan yang sistematis dalam mentransfer ilmu pelatihan ke rekan kerja	Menggunakan strategi BBL seperti pemetaan pikiran, multisensori, emosi positif, dan partisipasi aktif.	Inovasi penyampaian informasi kepada rekan kerja atau tim
18	Mudah stres dan reaktif terhadap tekanan atau konflik di tempat kerja.	Lebih mampu memahami dan mengelola emosi serta tekanan kerja dengan teknik pernapasan, refleksi, dan pengaturan diri.	Stabilitas emosi meningkat, interaksi sosial lebih sehat.
19	Lingkungan kerja cenderung statis, kurang memperhatikan kenyamanan otak dalam belajar dan bekerja	Lingkungan kerja mulai didesain agar lebih nyaman, terbuka, penuh warna, dan mendukung interaksi serta kreativitas	Terciptanya ruang kerja yang lebih ramah otak (brain-friendly)

20	Mengajar atau memberi pelatihan secara konvensional dan monoton	Menerapkan BBL seperti visualisasi, storytelling, keterlibatan emosi, dan praktik langsung saat memberi arahan dan pelatihan	Peningkatan efektivitas penyampaian informasi dan keterlibatan peserta pelatihan
21	Teknologi hanya digunakan sebatas administrasi dan pelaporan.	Teknologi mulai digunakan untuk presentasi interaktif, berbagi materi secara visual dan digital, serta kolaborasi online	Meningkatnya keterampilan digital dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung pembelajaran
22	Memberikan pelayanan cenderung rutinitas formalitas, minim inovasi atau pendekatan personal	Pelayanan menjadi lebih aktif, komunikatif, dengan pendekatan yang lebih manusiawi dan solutif	Kepuasan pengguna layanan meningkat; peserta lebih responsive adaptif dalam melayani
23	Merasa kurang yakin dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang tidak pernah dialami sebelumnya	Lebih percaya diri karena merasa telah mendapatkan bekal pengetahuan strategi praktis untuk menghadapi dinamika di lapangan	Meningkatnya kesiapan mental dan keyakinan diri dalam mengambil keputusan
24	Minim pengalaman teknis maupun studi kasus yang kompleks di luar rutinitas	Mendapat berbagai studi kasus, diskusi, simulasi, dan praktik yang membuka wawasan baru terkait kondisi riil di lapangan	Munculnya keberanian untuk mencoba hal baru dan lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah
25	Ilmu yang dimiliki terasa teoritis dan belum kontekstual.	Materi pelatihan membuka pemahaman tentang aplikasi nyata ilmu dalam konteks ASN dan birokrasi	Peserta lebih siap menyambungkan teori ke praktik secara relevan dan kontekstual

26	Cenderung memberi instruksi satu arah, tanpa memperhatikan keterlibatan atau perspektif orang lain	Lebih mampu memengaruhi secara positif melalui pendekatan kolaboratif dan dialog terbuka	Terjadi peningkatan dalam efektivitas komunikasi dua arah dan penerimaan ide
27	Belum terbiasa bekerja dalam tim dengan prinsip partisipatif	Terlibat aktif dalam kerja kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas pelatihan, saling berbagi informasi pengetahuan dan memberi ide-ide masukan yang positif	Meningkatnya kesadaran akan nilai kerja sama dan saling mendukung dalam tim kerja.
28	Belajar pasif, hanya menerima informasi dari atasan atau instruktur	Belajar aktif melalui diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, dan presentasi pelatihan	Terbangunnya rasa kepemilikan terhadap hasil kerja bersama tim serta partisipasi aktif dalam suatu tim
29	Ilmu tentang pembelajaran dan pengembangan otak belum dikuasai dan tidak diterapkan dalam konteks kerja.	Mendapat ilmu baru seputar cara kerja otak, pembelajaran aktif, pengendalian emosi, dan pengambilan keputusan efektif.	Terjadi perubahan pola pikir dalam menjalankan tugas sehari-hari
30	Minim pengalaman langsung terkait skenario kerja yang kompleks atau di luar rutinitas	Mendapat pemahaman secara praktis dari studi kasus, kerja kelompok, dan simulasi yang relevan dengan dunia kerja peserta pelatihan (ASN Pemerintah Daerah)	Lebih siap menghadapi masalah nyata di tempat kerja

31	Kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan di lapangan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan praktis	Menjadi sangat percaya diri setelah mendapatkan banyak wawasan baru dan pengalaman simulatif selama pelatihan	Peserta lebih aktif mengambil peran, berbicara di forum, dan terlibat dalam pengambilan keputusan
32	Pola pikir fragmentaris; otak dan aktivitas kerja tidak dilihat secara utuh dengan aspek kehidupan lainnya.	Lebih memahami potensi diri dengan pemahaman pola pikir otak yang harmoni dengan jiwa, raga, alam dan Tuhan	Muncul pemahaman integratif antara aspek intelektual, emosional, fisik, dan spiritual.











INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Taufiq Pasiak

Usia : 55 Tahun

Jabatan : CEO Yayasan / Fasilitator / Instruktur

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Penjelasan Tentang Brain Based Learning	Apakah yang dimaksud dengan Brain Based Learning, bagaimana penjelasannya ?	<p>Jadi brain-based learning itu istilah yang dipakai dalam aplikasi daripada ilmu tentang otak atau neuroscience, yang mempelajari atau mengimplementasikan teori-teori tentang otak di dalam proses belajar. Nah brain-based learning ini satu bidang aplikasi atau applied daripada ilmu neuroscience yang memberikan pengetahuan kepada orang atau peserta bagaimana mengoptimalkan semua potensi otak yang mungkin dioptimalkan sehingga proses pembelajaran itu bisa berlangsung dengan baik.</p> <p>Kami dari lembaga semesta otak itu melakukan pelatihan tidak hanya dengan guru-guru yang memang membutuhkan ini, namun juga dengan ASN yang merupakan</p>

		<p>sumber daya manusia di pemerintah daerah tingkat 2 dalam hal ini. Disitu kami memberikan pelatihan-pelatihan dengan materi-materi yang tidak diajarkan dalam pelatihan-pelatihan teknis oleh pemerintah dalam hal ini adalah kementerian yang terkait dengan apa yang ada di situ.</p> <p>Jadi misalnya begini, kita mengajari kepada para pegawai itu kemampuan berpikir analitis. Analitis itu kemampuan untuk memahami persoalan secara mendalam dengan mempelajari detail-detail atau rincian-rincian atau hal-hal yang kecil-kecil daripada sebuah fakta atau sebuah peristiwa atau sebuah fenomena.</p> <p>Selain itu kami juga mengajari tentang kemampuan berpikir kreatif atau inovatif, di mana para pegawai itu diharapkan mampu untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang out of the box untuk mencermati keadaan yang ada di situ. Nah tema-tema ini tidak diajari dalam pelatihan-pelatihan</p>
--	--	---

		<p>yang dilakukan oleh dinas terkait karena lebih pada hal-hal teknis. Sementara kemampuan-kemampuan ini sangat diperlukan oleh pegawai dalam merancang program daerah, tentu untuk kepentingan rakyat yang dalam hal ini adalah pelayanan publik.</p> <p>Sedangkan kalau untuk guru sendiri yang kami ajarkan itu adalah bagaimana guru itu memanfaatkan kemampuan emosional terutama, emosi dari siswa itu untuk mendukung proses belajar. Selama ini kan belajar itu hanya semata-mata kegiatan yang sifatnya kognitif atau rasional. Tapi dengan pendekatan emosional, murid itu diajari bagaimana mengelola emosi. Di sisi lain bagaimana murid itu kemudian menggunakan kemampuan-kemampuan emosi ini untuk mempelajari satu pelajaran. Saya contohkan misalnya begini : Kalau kita menghafal sebuah mata pelajaran, kalau itu dikaitkan dengan bau, dengan rasa, atau peristiwa-peristiwa emosional</p>
--	--	--

			<p>dalam hidup seseorang, maka biasanya murid lebih gampang mengingat daripada hafalan biasa.</p> <p>Jadi mengaitkan fakta-fakta mata pelajaran ini dengan suasana emosional atau pengalaman-pengalaman tertentu akan memudahkan anak untuk konsentrasi dan mengingat. Atau untuk spesifik guru-guru itu kami ajarkan bagaimana yang namanya multiple intelligences, yaitu Bagaimana menggunakan semua kemampuan kinestetik, analitik, musikal, matematikal, verbal untuk kemudian orang itu menemukan potensi yang ada pada dia. Sehingga ketika dia belajar, lebih gampang, lebih nyaman karena ada hal-hal yang sifatnya cocok dengan style pembelajaran dia.</p>
2	Latar Belakang Pelatihan Brain Based Learning	Apa yang melatarbelakangi pelatihan Brain Based Learning ini ?	<p>Latar belakangnya ada tiga :</p> <p>Yang <i>Pertama</i>, perkembangan pengetahuan tentang otak itu sangat pesat. Jadi zaman dulu itu, perkembangan pengetahuan soal otak itu hanya dipakai di kalangan</p>

		<p>kedokteran, dokter-dokter memakai untuk mengobati penyakit. Tetapi dalam perkembangan selanjutnya, pengetahuan tentang otak ini sangat luar biasa. Sehingga pengetahuan ini harus dibagikan / ditularkan kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Itu misalnya pada guru atau secara umum pada orang-orang yang bekerja di bidang sumber daya manusia (ASN).</p> <p>Yang <i>Kedua</i> adalah, pengetahuan tentang otak ini adalah sesuatu yang memang relevan dengan kehidupan manusia. Karena tidak ada kegiatan manusia dalam hidup ini. Apapun itu, tidak hanya soal belajar, dalam soal-soal yang keseharian, soal makan, minum, maupun tidur, itu semuanya berkaitan dengan otak. Jadi kalau dia mampu mengenali otaknya dengan baik, kemudian diimplementasikan dalam kehidupan sehari-harinya, maka orang itu akan betul-betul optimal otaknya.</p>
--	--	---

		<p>Kemudian yang <i>Ketiga</i>, terkait dengan pengetahuan dasar daripada otak. Bahwa otak itu bukan hanya mesin hidup untuk berpikir. Otak itu adalah mesin hidup, living machine, yang juga mengatur aspek-aspek yang sifatnya emosional dan spiritual. Nah ini yang tidak diketahui oleh banyak orang, sehingga orang merasa bahwa orang itu hanya mengembangkan kemampuan kognitif, Padahal otak itu sebenarnya punya rentang yang luar biasa untuk fungsi kognitif, emosional, dan spiritual. Itulah sebabnya kita kemas ini sehingga nanti kita berikan kepada para guru atau orang yang bekerja di bidang SDM seperti ASN Pemerintah Daerah.</p> <p>Kenapa sampai ini penting? Karena dalam pelatihan kami ini, kami berusaha untuk mengajari kepada peserta agar semua hal yang dilakukan itu terukur, tervalidasi, dan bisa menilai perkembangan seseorang.</p>
--	--	--

3	<p>Relevansi Brain Based Learning terhadap Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN</p>	<p>Apa relevansinya brain-based learning ini terhadap peningkatan kapasitas kinerja ASN?</p>	<p>ASN itu kan pelayan pada masyarakat ya, pelayan pada masyarakat itu akibatnya mereka harus melakukan hal-hal yang betul-betul memberikan pelayanan yang prima. Jadi kalau istilah saya itu bukan hanya service tapi care.</p> <p>Apa relevansinya ?</p> <p>Karena <i>Pertama</i> dengan pengetahuan soal otak ini yang saya katakan tadi tiga dasar ini, satu ASN itu pertama-tama akan mengenal kemampuan dirinya. Jadi dia mengenal kemampuan dirinya itu adalah hal yang paling prinsipil dalam proses pelayanan publik. Kalau dia mengenal dirinya dia akan mengenal banyak hal misalnya dalam soal kemampuan dia bicara, dalam soal dia kemampuan merangkai kata, menganalisis, membuat sintesis yang nanti itu begitu disampaikan pada masyarakat ini kemudian akan dapat dipahami dengan baik. Itu yang pertama.</p>
---	--	--	--

			<p>Yang <i>Kedua</i> kita juga mengajari tentang apa yang disebut dengan social connection. Social connection ini salah satu bagian penting dari pembelajaran ASN. Brand based learning yang disitu masyarakat itu menjadi bagian daripada proses dinamika di pemerintahan. Jadi masyarakat itu bukan semata-mata rakyat biasa, mereka mitra. Nah untuk membangun suatu kemitraan yang bagus itu social connection-nya harus bagus, hubungan-hubungan sosial harus bagus. Maka kita ajari disitu bahwa masyarakat itu terlepas dari mereka adalah rakyat tapi mereka mitra dari pembangunan pemerintahan. Nah social connection itu mengajari kepada ASN untuk betul-betul melihat hubungan ini bukan hubungan mekanikal. Apa itu hubungan mekanikal ? yaitu Hubungan antara alat dan alat. Tapi hubungan manusiawi yang sangat mendalam. Inilah yang ingin kita kembangkan di ASN bahwa rakyat itu bukan hanya sebagai rakyat</p>
--	--	--	--

			<p>biasa yang kalian layani tapi mereka adalah mitra. Kesuksesan kegiatan pemerintah itu bergantung kepada mitra.</p> <p>Kemudian yang <i>Ketiga</i> kita ingin melihat bahwa pemerintahan itu, government itu lebih dari sekedar lembaga yang sifatnya apa ya, kenegaraan atau politis atau administratif. Tapi pemerintahan itu atau governance ini adalah satu lembaga juga yang lembaga itu betul-betul menjadi sarana bagi manusia untuk mengembangkan diri, Artinya begini, kita berharap orang-orang yang mengikuti pelatihan kami ini dapat bekerja dengan baik Dan menganggap bahwa Bekerja itu ibadah pada Allah Sehingga nanti kalau dia bekerja di lingkungan pemerintahan itu, itu bagian dari ibadah dia pada Allah. Nah kalau dia sudah ada mindset seperti ini, maka dia akan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi masyarakat.</p>
4	Metode Pelatihan	Metode apa saja yang biasanya digunakan dalam	Ya, ada beberapa metode yang kita lakukan. Yang pertama, metode-

		<p>menyampaikan teori dari pelatihan semesta otak ini ?</p>	<p>metode pembelajaran biasa.</p> <p>Jadi yang <i>pertama</i> itu adalah metode presentasi biasa. Itu kita mengajari dulu dasar teoritis. Karena kami berpendapat bahwa sesuatu harus punya dasar teoritis yang bagus. Jadi kita ajar dengan metode presentasi.</p> <p>Yang <i>kedua</i>, ini yang paling penting adalah case analysis. Jadi ada kasus kita analisis, kemudian dari analisis itu kita mendapat pelajaran yang betul-betul terlaksana dengan baik. Artinya, orang harus menganalisis kasus dengan baik. Kasus itu adalah problem-problem yang dihadapi oleh masyarakat yang kemudian itu menjadi tugas daripada kita.</p> <p>Dan <i>ketiga</i> itu adalah proyek base. Jadi setelah penyampaian dalam pelatihan ini, peserta itu diminta untuk menyusun suatu proyek. Proyek bukan proyek urusan duit ya. Tapi proyek yang terkait dengan sebuah kegiatan yang dapat</p>
--	--	---	---

			<p>melayani masyarakat dengan baik. Nah, dalam hal tertentu selain tiga metode di atas, kami juga mengembangkan metode yang kita rekam dalam suatu, portofolio, sehingga kita bisa merekam perjalanan pelatihan ini kepada para peserta, bagaimana mereka mengaplikasikan di lapangan. Tapi sekali lagi, pelatihan kami ini mengkombinasi antara kemampuan untuk mengolah otak, mengolah emosi, dan mengolah fisik. Sehingga nanti dalam hari-hari terakhir, kan kita biasanya tiga sampai empat hari, pada hari terakhir itu biasa ada pelatihan fisik seperti yoga atau meditasi. Jadi kami juga mengembangkan pelatihan-pelatihan yang sifatnya kebersamai, atau istilahnya menghubungkan antara fisik dan kegiatan-kegiatan kognitif atau emosi, begitu seperti itu ya.</p>
5	Mengukur keberhasilan pelatihan Brain Based Learning	Bagaimana penilaian dari keberhasilan pelatihan Brain Based Learning ini ?	Sejauh ini memang penilaian ini kan sifatnya jangka panjang. Jadi, kita memberikan kepada peserta itu adalah kemampuan berpikir. Jadi,

		<p>kita pelatihan ini bukan pelatihan motivasi. Jadi, saya tegaskan lagi, pelatihan yang kita kembangkan itu bukan pelatihan motivasi. Bukan pelatihan yang penuh dengan jargon-jargon berteriak-berteriak, orang menangis, orang senang, orang merasa oke, tapi dalam ruangan. Begitu keluar, hilang itu semua.</p> <p>Nah, kita tidak mengembangkan itu. Kita melakukan pelatihan untuk mengubah mindset, mengubah cara berpikir. Nah, kalau mengubah cara berpikir ini kan tidak sekali jadi. Dia butuh waktu yang cukup lama. Tapi saya bersyukur bahwa di beberapa instansi pemerintah daerah yang kami latih, beberapa guru yang kami latih, sering saya bertemu dan mereka menyampaikan bahwa mereka merasa terbantu dengan apa yang kami berikan seperti itu. Sehingga nantinya dengan mengubah mindset ini, mereka akan bisa memahami dengan baik persoalan yang ada di masyarakat. Jadi, kita juga</p>
--	--	--

			<p>mengukur. Ada yang namanya persoalan.</p> <p>Pengukuran PRE dan POST TEST pelatihan untuk menilai apakah serapan materi itu dengan baik. Tapi buat kami bukan hanya itu. Walau itu memang penting tapi itu hanya untuk mengukur pengetahuan kognitifnya.</p> <p>Buat kami adalah bagaimana perkembangan di lapangan nanti. Dan biasanya kita dapati dengan observasi atau dengan wawancara atau dengan meminta pendapat dari yang bersangkutan.</p>
6	Dampak Pelatihan	Sejauh ini, dari pelatihan yang sudah dilaksanakan, apa saja dampak-dampak yang didapatkan dari peserta yang mengikuti pelatihan ini ?	<p>Ada tiga dampak yang kita monitor ya, ada beberapa indikator sih sebenarnya, tapi kita memonitor setidaknya tiga dampak.</p> <p>Yang <i>Pertama</i> adalah kesadaran akan potensi diri, jadi mereka menyadari bahwa oh ternyata saya itu punya kelebihan di bidang ini atau saya spesifik di bagian ini. Dengan cara seperti itu akan</p>

			<p>memudahkan semua hal, kerjasama tim, komunikasi, atau hal-hal yang terkait dengan administratif. Jadi ada pengenalan diri ya.</p> <p>Lalu yang <i>Kedua</i> mereka kemudian merasa bahwa apa yang telah mereka dapat itu menguatkan yang namanya social connection, hubungan-hubungan yang lebih baik. Sehingga nantinya pekerjaan itu sendiri adalah membangun hubungan-hubungan yang positif dengan orang lain. Artinya begini, kalau ikut pelatihan saya maka Anda akan melihat bahwa orang lain itu adalah mitra, mitra sejajar dengan Anda. Mereka bukan barang, mereka bukan objek dalam hal ini rakyat.</p> <p>Dan <i>Ketiga</i> dengan pelatihan itu maka orang akan menyadari bahwa bekerja itu adalah ibadah, ibadah kepada Allah sehingga dia betul-betul bekerja itu karena panggilan hati nurani. Bukan sekedar ya saya bekerja tiap bulan terima reward, terima gaji, bukan. Tapi dia akan</p>
--	--	--	---

			<p>betul-betul mencintai pekerjaannya tersebut.</p> <p>Ada beberapa indikator sih yang kami kembangkan tapi itu dulu yang kami mempelajari. Karena sekali lagi saya katakan bahwa pelatihan kami itu sifatnya mengubah mindset. Jadi bukan sekedar memberikan keriangan sementara di ruangan, orang tertawa, orang menarik, enggak. Kita ingin melihat mindset. Nah merubah mindset ini kan macam-macam, sangat dipengaruhi lingkungan. Makanya memang kita selalu ada pelatihan basic, ada pelatihan intermediate. Supaya nanti kan itu terpantau dengan baik.</p>
7	Tantangan atau Kendala Implementasi Pelatihan	Apakah Tantangan / Kendala yang didapati dalam Implementasi Pelatihan ?	<p>Kendala Teknis : Masalah yang berhubungan dengan fasilitas, teknologi, dan infrastruktur pendukung pelatihan.</p> <p>1. Fasilitas relatif tidak ada hambatan karena pelatihan menggunakan skema kerja sama dengan lokasi pelatihan dan pelbagai fasilitasnya (hotel).</p>

			<p>2. Fasilitas pendukung lain, seperti pendukung bahan ajar, sejauh ini tidak ada masalah.</p> <p>3. Teknologi, model pembelajaran rerata 80 persen secara luring, sementara 20 persen secara daring (peserta berinteraksi dengan modul pembelajaran, seperti melihat link atau situs yang berkaitan dengan topik)</p> <p>4. Infrastruktur, sejauh ini sih tidak ada masalah karena semuanya telah disiapkan dengan baik, yang mana memang disediakan oleh lembaga.</p> <p>Kendala Non-Teknis : Hambatan seperti kurangnya partisipasi peserta, dukungan dari pimpinan, atau masalah motivasi.</p> <p>1. Partisipasi peserta di atas 90 persen karena modul pelatihan adalah modul modul baru yang tidak diajarkan oleh kantor mereka, tapi berhubungan langsung dengan kebutuhan peserta.</p> <p>2. Motivasi peserta beragam, tapi sejauh ini hanya pada awal-awal</p>
--	--	--	--

			<p>materi. Begitu materi sudah berlangsung peserta tampak lebih antusias. Ini karena modul yang diajarkan terkait otak manusia, cara berpikir dan berperilaku adalah ilmu ilmu baru.</p> <p>3. Pimpinan institusi mendukung full karena menyiapkan anggaran dan memberikan waktu untuk mengikuti</p> <p>Strategi Mengatasi Kendala : Solusi yang diimplementasikan untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul.</p> <p>1. Untuk motivasi, semua peserta dilakukan asesmen pre dan post agar tim bisa memantau perkembangan motivasinya. Asesmen psikologis (untuk mengetahui kemampuan individu dalam menilai potensi dan pengembangan pegawai) dan MMPI / Minnesota Multiphasic Personality Inventory (tes psikologi yang menilai ciri-ciri kepribadian dan psikopatologi) kerap digunakan</p>
--	--	--	---

			<p>untuk memantau ini, bahkan setelah peserta selesai mengikuti pelatihan.</p> <p>2. Kendala teknis lain, yang sejauh ini masih bisa diatasi, adalah soal waktu pelaksanaan yang harus disesuaikan dengan waktu kerja peserta, agenda pimpinan dan ketersediaan lokasi pelatihan.</p> <p>Pandangan peserta dan instruktur mengenai kendala yang dihadapi.</p> <p>Setiap selesai pelatihan, tim melakukan interview secara random dengan peserta untuk memastikan bagus tidaknya materi. Ada beberapa materi yang memang dianggap kurang menarik, tapi lebih karena instruktur nya (Nara Sumber dari luar lembaga) kurang mampu mengelola pembelajaran. Kami memang sering mengajak pembicara dari luar.</p>
--	--	--	---

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Roni Biringan, SE

Usia : 49 Tahun

Jabatan : Sekretaris Dinas

Lama bekerja sebagai ASN : 14 Tahun

Unit/Departemen tempat bekerja : Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kota Bitung

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Informasi dari BKPSDM Kota Bitung
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Mengembangkan Potensi Otak
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Sangat Baik
4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Bisa karena itu tentang bagaimana mengembangkan potensi otak kita
5		Bagaimana fasilitator membantu anda dalam memahami materi pelatihan ?	Dengan berinteraksi aktif secara langsung, selain itu penjelasannya sangat sederhana sehingga mudah dipahami

6	Tantangan / Kendala Pelatihan	Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?..	Mempelajari sesuatu yang baru
7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN ? Jelaskan.	Iya, karena dengan pelatihan ini maka kita tahu potensi otak yang bisa kita kembangkan untuk menyelesaikan masalah dalam mencapai tujuan.
8		Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang anda peroleh dari pelatihan ini !	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan potensi otak 2. Melakukan hal-hal yang baru 3. Memperhatikan lingkungan sekitar dengan teliti
9		Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?	Melihat segala sesuatu/pekerjaan dengan cara bahwa kita mampu mencapai tujuan organisasi
10		Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.	Iya mampu karena ada pengetahuan yang baru dalam mengembangkan potensi diri kita.
11	Evaluasi dan Feedback	Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?	Sejauh ini sih sudah sangat bagus, akan tetapi mungkin tidak ada salahnya jika lebih ditingkatkan dalam hal-hal yang lebih sederhana dan gampang untuk dipelajari, tambahan lainnya lagi.

12		Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan.	Tidak ada, sudah efektif menurut saya
13		Bagaimana pendapat anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?	Sudah sangat baik dalam penggunaan waktu, hanya mungkin sangat terbatas jadi jika ada kesempatan kembali untuk bisa ditambah lagi durasi dan frekuensinya.
14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Ini menjadi suatu ilmu baru untuk dikembangkan dan dipraktikkan bersama dalam tim kerja.
15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan	Ada perubahan, yaitu mendapat motivasi yang baru untuk mengimplementasikan pelatihan ini dalam pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ASN
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan.	Iya, karena itu membuat semakin percaya diri bahwa potensi diri masih bisa berkembang lebih lagi.

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Rio Valentino Karamoy, S.STP, M.Si

Usia : 39 Tahun

Jabatan : Kepala Bagian Tata Pemerintahan Pemerintah Kota Bitung

Lama bekerja sebagai ASN : 20 Tahun

Unit/Departemen tempat bekerja : Sekretariat Daerah Kota Bitung

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Saya mendapatkan info dari Internet, juga melalui Badan Kepegawaian Daerah Kota Bitung
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Untuk lebih memahami potensi diri dengan pemahaman pola pikir otak yang harmoni dengan jiwa, raga, alam dan Tuhan
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Menurut saya, metode pembelajaran yang diajarkan sangat menarik dan komprehensif.
4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Ya dapat dipahami. Karena materi yang diajarkan merupakan perpaduan neurosains terbaru, kontemplasi berpikir dan pengalaman hidup.
5		Bagaimana fasilitator membantu Anda dalam memahami materi pelatihan ?	Fasilitator menggunakan metode pelatihan dengan menggunakan media penunjang yang sangat memadai. Sehingga memudahkan

			peserta untuk mengerti dan memahami lebih cepat.
6		Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?	Keterbatasan waktu.
7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN ? jelaskan ?	Ya, sangat relevan. Karena ASN memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. ASN juga dalam menjalankan tugas dan fungsinya, bertanggungjawab terhadap Tuhan, alam dan sesama manusia.
8		Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang Anda peroleh dari pelatihan ini !	Jiwa kepemimpinan lebih kuat, kemampuan menganalisa masalah semakin tajam, kemampuan menyelaraskan kemampuan otak dan digital semakin meningkat.
9		Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?	Dalam setiap pengambilan keputusan, selalu dilakukan dengan hati-hati dengan memperhatikan peluang, resiko dan dampaknya terhadap alam.
10		Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.	Ya, sangat membantu. Sebagai pemimpin dalam organisasi pemerintahan, meskipun dalam skala kecil, tapi semangat dan produktifitas menjadi hal yang utama
11	Evaluasi dan Feedback	Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?	Durasi waktu agar lebih diperlama

12		Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan.	Simulasi. Sebaiknya ada simulasi secara langsung untuk lebih memperkuat teori.
13		Bagaimana pendapat Anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?	Perlu ditambah waktunya.
14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan Anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Sangat positif. Kekompakan dan kebersamaan dalam menjalankan tugas makin meningkat.
15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan.	Ya, ada. Sebelum mengikuti pelatihan, saya melaksanakan tugas hanya berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi. Setelah pelatihan, lebih kepada orientasi manfaat dan keberlangsungan.
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri Anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan.	Ya. Sangat berpengaruh. Kepercayaan diri menjadi lebih meningkat.

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : dr. Lanny Mamahit, M.Kes

Usia : 49 Tahun

Jabatan : Kepala Puskesmas

Lama bekerja sebagai ASN : 24 Tahun

Unit/Departemen tempat bekerja : Puskesmas Girian Weru Dinas
Kesehatan Kota Bitung

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Melalui Pemberitahuan dari Kepala Dinas Kesehatan Kota Bitung
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Untuk mencari pengalaman dan untuk mengetahui materi pembelajaran yang baru tentang fungsi dan peranan otak.
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Sangat Baik dan Menarik dan berguna dalam penerapan sehari-hari.
4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Sangat dipahami, karena instruktur menyampaikannya dengan jelas
5		Bagaimana fasilitator membantu anda dalam memahami materi pelatihan ?	Fasilitator sangat membantu para peserta untuk memahami materi pelatihan. Apalagi dengan komunikasi dan interaksi aktif.

6		<p>Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?</p>	<p>Durasi dan frekuensi waktu pelatihan kurang jika hanya tiga hari.</p>
7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	<p>Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab anda sebagai ASN ? jelaskan ?</p>	<p>Sangat relevan karena sangat berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai Kepala Puskesmas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih bisa mengatur emosi. 2. Lebih paham tentang tingkah laku yang tidak boleh dilakukan berhubungan dengan korupsi. 3. Lebih bisa bekerja sama dengan rekan kerja di kantor
8		<p>Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang anda peroleh dari pelatihan ini !</p>	
9		<p>Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?</p>	<p>Sesuai dengan materi yang didapatkan saat pelatihan.</p>
10		<p>Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.</p>	<p>Ya, sangat membantu</p>
11	Evaluasi dan Feedback	<p>Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?</p>	<p>Pelatihan ini agar rutin dilaksanakan.</p>
12		<p>Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan ?</p>	<p>Tidak Ada</p>
13		<p>Bagaimana pendapat anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?</p>	<p>Sebaiknya durasi dan frekuensi lebih ditingkatkan.</p>

14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Semakin bisa bekerja sama dengan rekan kerja di kantor.
15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan ?	Ya Ada. Lebih kooperatif.
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan?	Ya lebih percaya diri

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama : Adienda Monoarfa

Usia : 31 Tahun

Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan dan Pengembangan Kompetensi

Lama bekerja sebagai ASN : 10 Tahun 2 Bulan

Unit/Departemen tempat bekerja : Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kota Kotamobagu

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Dari Pimpinan
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Ingin mengembangkan kompetensi
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Sangat variatif
4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Iya dapat dipahami, karena materi yang disampaikan berkaitan dengan kehidupan sehari-hari.
5		Bagaimana fasilitator membantu anda dalam memahami materi pelatihan ?	Dengan mengajak berkomunikasi.
6	Kendala	Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?	Tidak ada

7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab Anda sebagai ASN ? jelaskan ?	Iya, mempengaruhi dalam pengambilan keputusan
8		Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang anda peroleh dari pelatihan ini !	Keterampilan mengendalikan diri, Keterampilan mengambil Keputusan, dan Keterampilan mempengaruhi bawahan.
9		Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?	Dengan pendekatan persuasif (Teknik Komunikasi)
10		Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.	Iya, Ketika ada suatu pekerjaan saya menerapkan komunikasi 2 arah jadi tidak mengambil Keputusan sepihak tapi mendengarkan juga pendapat dari bawahan.
11	Evaluasi dan Feedback	Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?	Lebih banyak lagi dan sering bekerja sama dengan Lembaga atau instansi pemerintahan
12		Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan.	Perlu menerapkan kegiatan outbond management training
13		Bagaimana pendapat anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?	Cukup
14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Sangat berpengaruh

15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan.	iya ada, setelah pelatihan saya jadi lebih banyak melakukan pendekatan persuasive sehingga sering berhasil dalam mempengaruhi bawahan.
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan.	Iya, karena dalam membuat Keputusan tidak hanya Keputusan sendiri tetapi Keputusan Bersama.

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Aditya Pratama Sutrisno, S.STP., M.A.P

Usia : 30 Tahun

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda

Lama bekerja sebagai ASN : 6 Tahun 0 Bulan

Unit/Departemen tempat bekerja : Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kota Kotamobagu

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Dari pimpinan. Dengan mengikuti pelatihan Saya memiliki pengetahuan umum tentang Brain-Based Learning karena pendekatan ini cukup dikenal dalam bidang pendidikan. Brain-Based Learning adalah metode pengajaran yang berdasarkan pada prinsip-prinsip neuroscience atau ilmu saraf tentang bagaimana otak bekerja dan belajar.
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Motivasu utama saya dalam mengikuti pelatihan di sekolah otak Indonesia, pemahaman ilmu saraf mempelajari lebih dalam tentang ilmu saraf dan bagaimana otak bekerja, serta bagaimana informasi

			dapat diterapkan dalam konteks dunia kerja untuk pengaplikasiannya.
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Pendapat saya sangat baik karena metode yang digunakan menggunakan pendekatan humanis demi terciptanya suatu hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan diinginkan.
4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Iya materi yang disampaikan sangat jelas dan juga pemateri-pemateri sangat bagus dan berpengalaman.
5		Bagaimana fasilitator membantu anda dalam memahami materi pelatihan ?	Para fasilitator memberikan materi jelas dan tepat, sehingga kami mudah memahaminya.
6		Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?	Untuk tantangan dan kendala tidak ada semuanya berjalan dengan baik
7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab anda sebagai ASN ? jelaskan ?	Iya pelatihan ini sangat relevan, karena materi-materi yang diberikan sangat memberikan perubahan cara kami di kantor.
8		Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang anda peroleh dari pelatihan ini !	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman tentang neurosains 2. Strategi pembelajaran berbasis otak 3. Pengelolaan stress dan emosi

9		Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?	Ada tiga hal yang saya terapkan dalam pekerjaan sehari-hari : 1. Desaian lingkungan kerja 2. Pendekatan pembelajaran berbasis otak 3. Penggunaan teknologi
10		Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.	Iya pelatihan ini sangat membantu, contohnya : Ketika pimpinan memerintahkan saya untuk membuat sambutan pada suatu acara maka saya tidak perlu berlama-lama lagi dalam menyiapkannya, hanya dengan menggunakan aplikasi chatGPT semua langsung ada solusinya.
11	Evaluasi dan Feedback	Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?	Saran untuk meningkatkan program di masa mendatang adalah terkait waktu kegiatan agar dapat lebih di perpanjang lagi agar materi-materi yang diterima juga akan lebih banyak lagi pastinya.
12		Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan ?	Sudah efektif menurut saya, terbukti pelatihan ini sangat mendukung dan relevan sekali dengan pekerjaan kami sebagai sdm asn.

13		Bagaimana pendapat anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?	Pendapat saya untuk durasi dan frekuensi pelatihan lebih ditambah lagi agar lebih banyak lagi materi yang akan kami terima.
14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Iya pelatihan ini sangat mempengaruhi untuk interaksi sesama rekan kerja atau tim work.
15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan ?	Iya ada, untuk perubahan yang saya alami terkait proses memberikan pelayanan dan juga masukan-masukan pekerjaan ke sesama ASN, menjadi lebih aktif dan produktif.
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan?	Iya, dengan mengikuti pelatihan ini maka saya menjadi lebih percaya diri karena banyak pengalaman kerja yang ada di lapangan yang belum pernah saya dapatkan, Ketika pelatihan ini lebih banyak lagi ilmu yang saya dapatkan terkait hal tersebut.

INSTRUMEN WAWANCARA PESERTA PELATIHAN

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Dra. Devy Ritha Rumondor

Usia: 56 Tahun

Jabatan: Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota
Kotamobagu

Lama bekerja sebagai ASN: 35 Tahun

Unit/Departemen tempat bekerja : Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Kota Kotamobagu

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pengalaman Pelatihan	Bagaimana anda mengetahui tentang pelatihan Brain-Based Learning di Sekolah Otak Indonesia ?	Dari pimpinan. Program yang dirancang untuk memperkenalkan dan melatih tenaga pengajar / ASN mengenai pendekatan pembelajaran / Pelatihan yang didasarkan pada cara kerja otak manusia
2		Apa motivasi utama anda mengikuti pelatihan ini ?	Menambah pengetahuan dan wawasan baru
3	Proses Pelatihan	Bagaimana pendapat anda tentang metode pengajaran yang digunakan dalam pelatihan Brain-Based Learning ?	Sangat efektif, karena pelatihan yang diberikan tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis tetapi juga melibatkan peserta secara aktif dalam proses pembelajaran.

4		Apakah materi yang disampaikan dapat dipahami ? Jelaskan.	Dapat dipahami karena peserta dituntut untuk aktif dalam proses pembelajaran.
5		Bagaimana fasilitator membantu anda dalam memahami materi pelatihan ?	Fasilitator memiliki empati dan keterampilan interpersonal yang baik, sehingga mereka dapat membangun hubungan yang positif dengan peserta.
6		Apa yang menjadi tantangan / kendala anda selama pelatihan ?	Keterbatasan waktu
7	Implementasi dan Manfaat Pelatihan	Apakah anda merasa bahwa pelatihan ini relevan dengan tugas dan tanggung jawab anda sebagai ASN ? jelaskan ?	Sangat relevan, karena dapat membantu merancang program pelatihan yang lebih efektif yang akan meningkatkan efektifitas pelatihan dan mempercepat transfer pengetahuan dan keterampilan.
8		Sebutkan tiga keterampilan atau pengetahuan baru yang anda peroleh dari pelatihan ini !	Kemampuan menerapkan teori ke praktik, Inovasi dalam pelatihan, dan Kemampuan beradaptasi dengan Teknologi Baru
9		Bagaimana anda menerapkan keterampilan atau pengetahuan baru tersebut dalam pekerjaan sehari-hari ?	Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan.

10		Apakah pelatihan ini membantu anda dalam meningkatkan kinerja ? Jelaskan dengan contoh konkret.	Ya, Melibatkan seluruh pegawai secara aktif dalam tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi.
11	Evaluasi dan Feedback	Apa saran anda untuk meningkatkan program pelatihan ini di masa mendatang ?	Keberlangsungan program dimasa yang akan datang dispesifikkan dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas.
12		Apakah ada bagian dari pelatihan yang menurut anda masih kurang efektif ? Jika ada, jelaskan ?	Waktu Pelatihan yang terbatas
13		Bagaimana pendapat anda tentang durasi dan frekuensi pelatihan ?	Dapat ditingkatkan, agar tidak mengakibatkan pemahaman yang dangkal dan kurangnya waktu untuk praktik.
14	Dampak Pelatihan	Bagaimana pelatihan ini mempengaruhi kemampuan anda dalam bekerja sama dengan rekan kerja ?	Sangat mempengaruhi dengan baik karena pelatihan ini memberikan pemahaman kolaborasi berbasis pembelajaran aktif dimana pelatihan ini melibatkan kerja kelompok dalam menyelesaikan tugas.
15		Apakah ada perubahan dalam cara anda menangani tugas atau proyek setelah mengikuti pelatihan ini ? Jelaskan ?	Ya, dalam menangani tugas saya lebih mengutamakan kolaborasi semua bidang untuk menyelesaikan tugas.
16		Apakah pelatihan ini mempengaruhi rasa percaya diri anda dalam menjalankan tugas sebagai ASN ? Jelaskan?	Ya, lebih percaya diri karena pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan adalah hasil diskusi atau kolaborasi dari banyak orang.

**PELATIHAN ASN PEMERINTAH DAERAH
KOTA KOTAMOBAGU**







PELATIHAN ASN PEMERINTAH DAERAH

KOTA BITUNG





