



**Bentuk-bentuk Pembinaan Motivasi Siswa dalam Proses Pembelajaran
di Sekolah Dasar**

Hendrizar

Program Studi PGSD Sekolah Tinggi Keguruan & Ilmu Pendidikan
(STKIP) Adzkie Padang
hendrizar@stkipadzkie.ac.id

ABSTRAK

Peran seorang guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting. Peran, tugas dan tanggungjawab tersebut merupakan sesuatu yang melekat pada profesi guru. Tugas utama dan terpenting yang menjadi tanggung jawab seorang guru adalah memajukan, merangsang dan membimbing pelajar dalam proses pembelajaran. Guru yang sukses dalam menjalankan tugasnya adalah guru yang mampu memotivasi siswanya dalam proses pembelajaran. Kesuksesan seorang guru dalam proses pembelajaran, seorang guru harus berusaha memahami bagaimana bentuk-bentuk pembinaan motivasi siswa itu sendiri dan mengembangkan serta menggerakkan motivasi belajar siswa ke tahap yang maksimum.

Temuan penelitian ini mengungkapkan empat bentuk pembinaan motivasi motivasi siswa dalam proses pembelajaran di sekolah dasar yaitu: memberikan penghargaan dan celaan, persaingan atau kompetisi, pemberian hadiah dan pemberitahuan tentang kemajuan belajar.

Kata kunci: Pembinaan Motivasi, Proses Pembelajaran

A. Pendahuluan

Motivasi merupakan jantungnya proses pembelajaran. Oleh kerana motivasi begitu penting dalam proses pembelajaran, maka tugas guru yang pertama dan terpenting adalah membangkitkan atau membangun motivasi pelajar terhadap apa yang akan dipelajari oleh pelajar. Motivasi bukan sahaja menggerakkan tingkah laku, tetapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku. Pelajar yang bermotivasi dalam proses pembelajaran akan menunjukkan minat, semangat dan ketekunan yang tinggi dalam proses pembelajaran, tanpa banyak bergantung kepada guru.

Menurut para pakar motivasi terdapat dua jenis motivasi yang umum, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong yang murni berasal dari dalam diri individu, dan tujuan tindakan itu terlihat dalam tindakannya, bukan di luar tindakan tersebut. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik, yaitu keinginan bertindak laku sebagai akibat dari adanya rangsangan dari luar atau kerana adanya kekuatan

dari luar yang mempengaruhinya. Tujuan bertingkah laku pun tidak terlihat dalam tingkah laku itu sendiri, tetapi berada di luar tindakan tersebut.

Di dalam proses pembelajaran, motivasi intrinsik lebih terkesan mendorong siswa dalam belajar. Namun bukan bermakna bahwa motivasi ekstrinsik perlu dihindari sama sekali. Motivasi ekstrinsik dapat memancing timbulnya motivasi intrinsik. Banyak siswa yang termotivasi secara ekstrinsik dapat berhasil dengan baik dalam proses pembelajaran, seperti halnya dengan siswa-siswa yang termotivasi secara intrinsik, asalkan guru dapat membantu mereka dengan cara yang tepat sesuai dengan keperluan mereka. Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh guru dalam membangkitkan motivasi siswa dalam proses pembelajaran melalui pengembangan motivasi ekstrinsik, seperti memberikan penghargaan atau celaan, membangun persaingan, memberikan hadiah atau hukuman, dan memberi tahu kemajuan yang dicapai oleh siswa. Masing-masing cara mempunyai kelebihan-kelebihan dan kelemahan-kelemahannya sendiri. Guru harus menentukan cara yang paling tepat sehingga berbagai kelemahan dapat dikurangi atau dihindarkan sama sekali, dan sebaliknya kekuatan-kekuatan yang ada dikembangkan dan dimanfaatkan sebesar-besarnya.

Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh peran guru sebagai motivator, sebab banyak siswa yang tidak mencapai kompetensi yang menggembirakan, bukan karena bodoh, tetapi ia kehilangan motivasi. Kehilangan motivasi atau tidak termotivasinya siswa dalam proses pembelajaran tentunya malapetaka bagi siswa, karena akan berdampak kepada kesuksesan dari pada siswa itu sendiri.

B. Pembinaan Motivasi (*motivating*)

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (1990) pembinaan merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Thoah (1989) menyatakan pembinaan merupakan suatu proses hasil atau pernyataan lebih baik. Dalam hal ini pembinaan menunjukkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.

Hadi (1982) menjelaskan pembinaan merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan cara sadar dan berencana, teratur, terarah dan bertanggung jawab, untuk mengembangkan daya pikir, kekuatan penalaran atau penggerak rasa cipta dan imajinasi yang luas dan dapat memberikan kemampuan akal manusia ke cakrawala yang lebih luas. Selanjutnya Soetopo (1988) menjelaskan pembinaan adalah menunjukan pada suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada. Bila kita sudah memiliki sebuah rumah maka usaha kita sehari-hari dalam membersihkan rumah tersebut memperbaiki cara-cara mengatur perabot yang ada dalam rumah tersebut, mengganti bagian-bagian rumah tersebut dan bagian-bagian lain yang sejenis itulah yang disebut dengan usaha pembinaan.

Lembaga administrasi negara (1995) menjelaskan pembinaan adalah usaha meningkatkan mutu dan ketrampilan serta memupuk kegairahan bekerja. Wijono (1989) mengemukakan pembinaan adalah kegiatan untuk memberi bantuan terutama bimbingan, pengawasan dan dorongan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan pembinaan yaitu suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan dengan cara sadar dan berencana, teratur, terarah dan bertanggung jawab untuk mengembangkan daya pikir manusia ke cakrawala yang lebih luas.

Wahjosumidjo (1999) mengemukakan bahwa motivasi adalah: dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Donal dalam Komaruddin (1994) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan tumbuhnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tjuan. Sedangkan Terry dalam Winardi (1986) berpendapat bahwa motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan motivasi dapat diaertikan sebagai usaha seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya. Hersey dan Blanchard (1982) mengemukakan bahwa manusia berbeda satu dengan yang lain tidak hanya dalam kemampuan melakukan sesuatu, tetapi juga berbeda dalam kemauan untuk melakukan sesuatu dan kemauan dan dorongan untuk melakukan sesuatu itu disebut motivasi.

Di sisi lain Kartini (1991) mengemukakan bahwa motivasi adalah:

- 1) gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku, menuju pada suatu sasaran tertentu,
- 2) alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat,
- 3) ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan satu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran fantasi dan perasaan-perasaan tertentu.

McDonald sebagaimana dikutip Hamalik (2000) mengatakan, “*motivation is a energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*” (Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Perumusan motivasi di atas dijelaskan oleh Hamalik (2000) mengandung tiga unsur yang saling berkaitan yaitu:

- 1) Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem *neurofisiologis* dalam organisme tubuh manusia. Misalnya adanya perubahan dalam sistem pencernaan akan menimbulkan lapar.
 - 2) Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Hal ini akan menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin akan disadari, mungkin juga tidak. Misalnya, seseorang terlibat dalam diskusi. Kerena dia
-

merasa tertarik pada masalah yang akan dibicarakan, dia akan berbicara dengan kata-kata dan suara yang lancar dan tepat.

- 3) Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respon-respon yang tertuju kearah suatu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan. Misalnya seseorang ingin mendapat hadiah, maka ia akan belajar mengikuti ceramah, bertanya, membaca buku, mengikuti tes dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang yang mendorongnya berbuat untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi pada dasarnya berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang menggambarkan keinginan, hasrat, kebutuhan dan kepuasan.

Berdasarkan penejelasan di atas dapat disimpulkan pembinaan motivasi yaitu suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan dengan cara sadar dan berencana, teratur serta terarah dalam rangka mendorong diri seseorang untuk berbuat dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (1996) menjelaskan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, motivasi diklasifikasikan berdasarkan hirarki kebutuhan manusia, kebutuhan-kebutuhan tersebut, yaitu: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan akan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) aktualisasi diri dan 5) harga diri.

Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan dasar manusia untuk menjaga dirinya agar tetap hidup seperti kebutuhan untuk makan. Minum, seks, pakaian dan perumahan. Kebutuhan akan rasa aman meliputi kebutuhan perlindungan dari kesakitan serta bebas dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan kasih sayang, bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup pengembangan bakat, serta usaha mencapai hasil dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi.

Maslow mengasumsikan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (kebutuhan fisiologis) terlebih dahulu sebelum mereka berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi secara berturut-turut sampai kepada kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri). Apabila kebutuhan pertama (fisiologis) terpenuhi maka orang yang berangkutan akan berusaha memenuhi kebutuhan berikut yaitu harga diri, dan seterusnya.

2. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (1996) mengemukakan bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan pada: a) kebutuhan akan prestasi (*need for*

achievement), b) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan 3) kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairag kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja.
- b) Kebutuhan akan rasa dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivai semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan kekuasaan ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

3. Teori Dua Faktor Herzberg's

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg's yang dikenal dengan teori dua faktor. Menurut teori ini motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Teori inimenggambarkan faktor yang yang dapat mendorong orang untuk merasa puas atau tidak puas. Hal ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor intrisik, dan faktor ekstrinsik.

a) Faktor intrisik

faktor intrisik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu.

Di dalam proses pembelajaran siswa yang termotivasi secara intrisik dapat dilihat dari kegiatannya yang tekun dalam mengerjakan tugas-tugas belajar karena merasa butuh dan ingin mencapai tujuan belajar yang sebenarnya. Grage dan Berline (dalam Prayitno, 1989) mengemukakan bahwa siswa yang termotivasi secara intrinsik aktifitasnya lebih baik dalam belajar dari pada siswa yang termotivasi secara ekstrinsik.

b) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang keberadaanya karena pengaruh rangsangan dari luar. Sardiman (2001) mengatakan faktor ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya peransang dari luar.

4. Teori X dan Teori Y dari Douglas Mc. Gregor

Teori X dan Y ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis).

Teori X

- a. Rata-rata manusia itu malas dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya manusia itu tidak berambisi untuk mencapai prestasi dan selalu menghindari dari tanggung jawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c. Manusianya biasanya dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan orang lain.

Teori Y

- a. Rata-rata manusia tersebut rajin bekerja.
- b. Dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c. Selalu berusaha untuk mencapai sasaran organisasi dan selalu berusaha untuk mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.

C. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud adalah mesin penggerak yang menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Menurut Siswanto (1990) elemen penggerak motivasi seseorang yaitu:

a). Prestasi (*achievement*)

seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi dapat biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

b). Penghargaan (*recognition*)

penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai seseorang merupakan motivasi yang baik. Pengakuan atas sesuatu prestasi akan memberikan kekuasaan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan.

c). Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan motivator kuat bagi seseorang untuk mengatasinya, suatu sasaran yang tak menantang tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi aktivitas rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan membutuhkan aktivitas, kegairahan untuk mengatasinya.

-
- d). Tanggung jawab (*responsibility*)
Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.
- e). Pengembangan (*development*)
Pengembangan kemauan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat memotivasi seseorang untuk maju.
- f). Keterlibatan (*involvement*)
Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan merupakan motivasi yang cukup kuat bagi seorang bawahan untuk merasa ikut bertanggung jawab dalam berbagai masalah.
- g). Kesempatan (*opurtunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari hirarki manajemen puncak merupakan motivator yang kuat untuk meraih kemajuan untuk perbaikan nasib.

D. Bentuk-bentuk Pemberian Motivasi

1. Memberikan penghargaan dan celaan

Cumbo (dalam Prayitno, 1989) mengungkapkan penghargaan sangat efektif untuk memotivasi siswa dalam mengerjakan tugas, baik tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan segera, maupun tugas-tugas yang berlangsung terus-menerus. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gloria L. Grace (dalam Prayitno, 1989) dalam penelitiannya mengatakan bahwa sebagian siswa menampakkan hasil belajar yang lebih baik jika mereka dipuji dan diberi penghargaan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Hani Van se Riet (dalam Prayitno, 1989) membuktikan bahwa celaan akan memperbaiki motivasi belajar siswa yang nilainya rendah dan pujian memperlambat proses belajar mereka. Penelitian ini dilakukan pada anak kelas V dan VI sekolah dasar. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Rudolf dkk (dalam Prayitno, 1989) mengatakan bahwa untuk siswa-siswa yang masih muda dengan dicela cenderung hasil beajarnya lebih baik.

2. Persaingan atau kompetisi

Coleman (dalam Prayitno, 1989) mengemukakan bahwa pelaksanaan kompetisi dianggap baik, jika tujuannya untuk meningkatkan kebanggaan kelompok yang luas, misalnya sekolah atau masyarakat. Luba (dalam Prayitno, 1989) mengatakan persaingan diantara siswa dengan dirinya sendiri rata-rata meningkatkan hasil belajar 47%.

3. Pemberian hadiah

Prayitno (1989) mengungkapkan bahwa pemberian hadiah merupakan salah alat untuk memotivasi siswa dalam belajar. Boggino dan Ruble (dalam Prayitno, 1989) menjelaskan bahwa hadiah dalam bentuk verbal lebih baik dari pada hadiah dalam bentuk benda atau angka.



4. Pemberitahuan tentang kemajuan belajar

Crow dan Smidh (dalam Prayitno, 1989) mengatakan pemberitahuan tentang kemajuan belajar akan menimbulkan kegembiraan dan keinginan untuk lebih meningkatkan kegiatan belajar dalam diri siswa, jika ia mengetahui kemajuan yang telah dicapainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Hamalik, Oemar. (2000). *Psikologi belajar dan mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (1996). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul. And Kenneth. Blanchard. (1982). *Management of organizational behavior: utilizing human resource*. Englewood Cliffs, N.T: Prentice-Hall.
- Kartini, Kartono. (1991). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prayitno, Elida. (1989). *Motivasi dalam belajar*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Dikti.
- Sardiman, A.M. (2001). *Interaksi dan motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: Raja Grafindi Persada.
- Siswanto, Bedjo. (1990). *Manajemen modern konsep dan aplikasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Thoha, Miftah. (1989). *Administrasi kepegawaian daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan kepala*. Jakarta: Rajwali Pers.
- Wijono.(1989). *Adminisrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Winardi. (1986). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Penerbit Alumni Bandung.