

Achievement Motivation Training and Self Empowerment Sebagai Upaya PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA Di Telkom University Tahun 2024

Oleh :

Indri¹⁾

¹⁾Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail : ind693@ums.ac.id ¹⁾

Abstrak

Budaya suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Motivasi berprestasi akan mendorong individu untuk mengerjakan tugas-tugas sebaik mungkin, dalam kaitannya dengan profesi. Sementara *self-empowerment* merupakan kemampuan orang untuk memobilisasi sumber daya yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, memecahkan masalah yang muncul, dan mengendalikan hidup mereka. Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan konsep *achievement motivation* dan *self empowerment* yang dilakukan di Telkom University. *Achievement motivation* dan *self empowerment* ini dilakukan sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia dimulai dari membangkitkan motivasi dan dimulai dari diri sendiri terlebih dahulu. Hal ini dilakukan melalui penguatan kemampuan sumber daya manusia. Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa konsep *achievement and self empowerment* dapat dicapai melalui penguasaan serta pemahaman visi dan misi perusahaan.

Kata Kunci: *Achievement Motivation, Self Empowerment, Training*

1. Pendahuluan

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia mempunyai slogan AKHLAK, sebagai perpanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Slogan BUMN adalah sebuah identitas yang menyatakan komitmen seluruh perusahaan BUMN untuk melakukan kegiatan bisnis dan sosial hanya demi kebaikan bangsa dan negara, bukan kepentingan individu ataupun kelompok. Identitas ini harus hadir di setiap komunikasi perusahaan BUMN, bersinergi dengan *brand identity* masing-masing perusahaan BUMN. Badan Usaha Milik

Negara (BUMN) mengusung slogan AKHLAK, sebagai perpanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Slogan ini sebagai identitas (*brand identity*) sebuah komitmen di setiap unit usaha di bawah naungan BUMN. Setiap segala sesuatu memerlukan sebuah nilai moral sebagai dasarnya. Moral ini didapatkan salah satunya melalui budaya (Prasetyo et al., 2023). Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi (Kumar, 2016). Budaya organisasi pada dasarnya karakter sebuah organisasi yang

mempengaruhi setiap unsur di dalamnya dalam bertindak. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi serta mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang (Bicocca & Aboramadan, 2020). Budaya organisasi melahirkan komitmen bagi para anggotanya sebagai sebuah identitas bersama, menuju tujuan dan kepentingan yang lebih jauh dan lebih luas. Budaya telah membentuk suatu kekuatan secara psikologis dalam menciptakan suatu hubungan yang berkelanjutan (Prayitno et al., 2018).

Permasalahan yang dihadapi karyawan BUMN saat ini adalah perubahan, adaptif *skill*, *upgrade* diri, tidak mempunyai tujuan, kurangnya disiplin, stres, dan kejenuhan. Solusi yang ditawarkan dalam hal ini adalah pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan ini adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan ini berfokus pada budaya organisasi sebagai bentuk penguatan *achievement motivation* dan *self empowerment* (Morelli & Wang, 2020).

Budaya organisasi merupakan sistem makna yang diterima secara terbuka

dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu (Iskamto, 2023). Sebagai sebuah sistem makna, budaya organisasi harus diterima dalam kurun waktu tertentu, serta secara terbuka dan kolektif mampu dilaksanakan. Tantangan Society 5.0 semakin kompleks dengan berbagai problematika, khususnya menyiapkan manusia sebagai sumber daya yang siap (Fadli & Miftah, 2023).

Output yang diharapkan dari pengabdian yang berupa pelatihan ini adalah pemahaman, kesadaran, serta implementasi dari fungsi pengembangan SDM bagi karyawan BUMN.



Gambar 1. *Output Training*

2. Metode Pelaksanaan

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk *achievement motivation* dan *self empowerment*. Sasaran pelatihan ini adalah manager senior dibawah naungan Telkom University. Pelatihan ini membangun kompetensi pribadi, kreatifitas, dan daya pikir, sejalan dengan pengembangan sumber daya manusia yang saat ini digalakkan oleh Telkom University.

3. Hasil Dan Pembahasan

Pelatihan *Achievement Motivation* dan *Self Empowerment*

Achievement motivation training merupakan metode yang digunakan untuk memberikan motivasi kepada individu untuk memperoleh kesuksesan, dengan dibantu untuk memahami karakteristik berprestasi tinggi dan bagaimana mencapainya (Werdhiastutie et al., 2020). *Achievement motivation training* pada dasarnya merupakan metode dalam pemberian motivasi kepada individu untuk memperoleh tujuan tertentu melalui kesadaran akan karakteristik berprestasi dan pencapaiannya.

McClelland pada tahun 1960 pertama kali mencetuskan ide mengenai *achievement motivation training* dan mengembangkan ide tersebut sebagai bentuk pengembangan motivasi berprestasi (Zenzen, 2002). Ide tentang *achievement motivation training* pertama kali diajukan oleh McClelland sebagai bentuk pengembangan berprestasi.

Kegiatan ini merupakan sebuah bentuk pendidikan atau pelatihan yang pada intinya memberikan kesadaran pada individu untuk mengetahui potensi yang dimilikinya serta menyuntikkan semangat yang bersangkutan untuk berprestasi semaksimal mungkin (Adi et al., 2023).

Dalam setiap jenjang kehidupan, individu memerlukan kemampuan tertentu untuk dapat bertahan di tengah laju zaman (Kusumaningtyas et al., 2024). Dalam perspektif pendidikan, setidaknya terdapat 5 (lima) aspek dalam memperkuat ketertarikan individu pada kemampuan tertentu, yaitu: adanya eksplorasi; rasa ingin tahu; ada rasa bosan; perhatian; dan kesenangan (Susanti et al., 2024). Kemampuan individu inilah yang pada akhirnya berperan dalam menciptakan inovasi serta mengembangkan potensi dan kreativitas (Efriadi et al., 1907).

Achievement motivation training merupakan bentuk pelatihan dan pendidikan yang memberikan kesadaran pada individu untuk memahami diri dan potensi yang ada dalam dirinya. Kesadaran dan pemahaman inilah yang nantinya berguna dalam pencapaian prestasi yang optimal.

Dalam penelitiannya McClelland sudah cukup banyak menggambarkan bagaimana orang-orang yang memiliki tingkat motivasi tinggi maupun rendah, sehingga konsep motivasi berprestasi yang ingin diukur menjadi jelas dan tidak hanya memaparkan konsep teoritisnya saja (KUNVARSING, 2020).

McClelland menyebutkan bahwa konsep motivasi harus mampu diukur sehingga jelas serta mampu diaplikasikan.

Dalam hal ini konsep motivasi tidak sekedar tataran teori.

Maksud dari achievement motivation training adalah memperkenalkan hubungan antara pemikiran dengan perbuatan, ciri-ciri motivasi berprestasi, persahabatan dan kekuasaan, cara meningkatkan motivasi diri serta cara membuat rencana yang realistis (Bency, 2019).

Achievement motivation training dimaksudkan untuk perencanaan diri dan organisasi yang lebih matang, lebih berfokus pada peningkatan atau pencapaian duatu tujuan. Hal ini dilakukan melalui pengenalan perbuatan, ciri-ciri, persahabatan, kekuasaan dan pemahaman terhadap rencana.

Sementara tujuan dari achievement motivation training adalah agar individu mengetahui “kemampuan diri” (kekuatan dan kelemahannya), sehingga dalam berpikir dan berbuat lebih realistis (cara yang optimal) (Sarangi, 2015).

Tujuan dari *achievement motivation training* sendiri adalah memahami “kemampuan diri” sehingga mampu bertindak lebih realistis. Kemampuan diri disini dapat dikaitkan dengan kelemahan dan kekuatan individu sebagai pribadi dan anggota organisasi.

Pelaksanaan achievement motivation dalam training ini, yaitu:

pertama, menjelaskan metode atau strategi achievement motivation training dan hubungannya dengan perencanaan karir. *Kedua*, materi achievement motivation training diberikan dalam dua bentuk, yaitu teori dan games. *Ketiga*, teori berupa latihan berimajinasi, mengenal siapa saya, rencana 5 (lima) tahun, profil diri, profil pekerjaan, profil-profil wirausaha dan profil para pemimpin sukses. *Keempat*, games, diskusi kelompok, presentasi dan rangkuman.

Achievement motivation training dilaksanakan melalui 4 (empat) sesi, yaitu: *pertama*, penjelasan metode dan strategi pelatihan; *kedua*, pemerian teori dan permainan; *ketiga*, pengenalan diri sendiri sebagai profil individu; dan *keempat*, diskusi, presentasi, dan rangkuman.

Self empowerment seseorang dapat dilihat dari kemampuan orang tersebut memenuhi kebutuhannya, memecahkan masalah, dan pengorganisasian sumber daya yang berguna untuk mengendalikan kehidupan mereka secara mandiri salah satunya pemberdayaan diri seseorang dalam proses mengendalikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya.

Self empowerment pada dasarnya dapat diketahui melalui kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya, memecahkan masalah, serta

pengorganisasian dalam setiap aspek kehidupannya. Hal ini menunjukkan adanya unsur kemandirian individu yang berpengaruh pula terhadap kesehatan fisik dan mental.

Self empowerment bertujuan untuk membentuk individu yang mandiri baik dari cara berfikir, bertindak, maupun kemampuan dalam mengendalikan problem yang dihadapi (Kishi et al., 2023).

Self empowerment bertujuan membentuk individu mandiri, baik dalam hal berpikir, bertindak, serta melakukan pemecahan masalah.

Pelaksanaan self empowerment, yaitu pengembangan diri dalam sikap bermakna (*meaning*), *Competence*, Penentuan nasib sendiri (*self determination*), dan *Impact* (Hendl & Jansky, 2021).

Bermakna (*meaning*) merupakan nilai dari suatu tujuan yang diukur berdasarkan standar individu secara pribadi atau sesuai dengan kebutuhannya (Nursyafitri et al., 2021).

Bermakna (*meaning*) mengindikasikan sebuah nilai dari suatu tujuan yang hendak dicapai berdasarkan standar tertentu, sesuai dengan kebutuhan.

Competence adalah keyakinan diri individu untuk melakukan aktivitas dengan kemampuan yang dimiliki untuk

mendapatkan derajat yang diinginkan (Oladipo, 2009).

Competence merupakan sikap yakin atas diri individu dalam melaksanakan aktivitas yang memerlukan kemampuan tertentu untuk mencapai derajat atau posisi tertentu.

Penentuan nasib sendiri (*self determination*) merupakan tingkatan perasaan tanggung jawab seseorang terhadap dirinya sendiri, menentukan pilihan untuk memulai serta mengatur perilakunya (Rohima, 2013). *Impact* merupakan pandangan seseorang sejauh mana dapat mempengaruhi perbedaan hasil pada aktivitasnya (Kishi et al., 2023).

Pelaksanaan kegiatan ini merupakan bentuk keberlanjutan dan komitmen dari eksistensi para dosen dalam mendorong kompetensi sumber daya manusia di setiap lapisan masyarakat.



Gambar 2. *Team Work*

Pengabdian masyarakat dilaksanakan di Telkom University. Pengabdian masyarakat yang dikemas dalam bentuk training ini mempunyai andil

penting bagi karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia secara individu dan kelompok (perusahaan) melalui penguasaan konsep dasar sumber daya manusia dan penciptaan budaya organisasi.



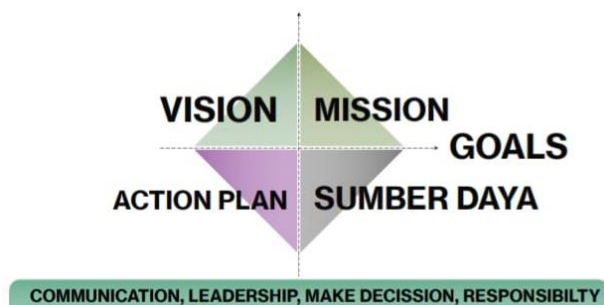
Gambar 3. Prinsip Budaya Kerja

Moderator dalam agenda ini adalah Ibu Brigitta Sari. Pelatihan dimulai dari sambutan Ibu Syafia dari Telkom University. Dilanjutkan pemberian materi oleh Dr. Indri, S.Pd I, M.Pd. Pelatihan ini dihadiri oleh 21 peserta, yang terdiri dari karyawan BUMN dari berbagai divisi selama dua hari.

Konsep *Achievement Motivation* dan *Self Empowerment*

Konsep *achievement motivation* dan *self empowerment* setidaknya mengandung 2 (dua) prinsip utama, yaitu penguasaan serta pemahaman Visi dan Misi perusahaan (Affum-osei et al., 2014). Melalui penguasaan serta pemahaman diharapkan karyawan mampu mengembangkan diri sejalan dengan komitmen dalam *action*

plan perusahaan. Dengan demikian tujuan bersama yang hendak dicapai dapat dilakukan.



Gambar 4. Konsep *Achievement* and *Self Empowerment*

Hal ini senada dengan kajian bahwa penguasaan serta pemahaman visi dan misi perusahaan mampu dijadikan indikator dalam mengidentifikasi kompetensi karyawan (Kaplan, 2008). Penguasaan serta pemahaman visi dan misi perusahaan sendiri merupakan bagian dari budaya organisasi yang harus ditekankan secara konsisten oleh perusahaan kepada karyawan.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain (Sabuhari et al., 2021).

Budaya organisasi memberikan kepastian dalam memberikan gambaran spesifikasi dan karakteristik sebuah organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal (Nurhalim, 2022).

Budaya organisasi meliputi seluruh pola perilaku anggota, menjadi nilai yang dipegang setiap individu dalam berinteraksi di dalam maupun di luar organisasi.

Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi (Aryani & Widodo, 2020).

Bagaimana anggota sebuah organisasi melihat organisasinya dapat tercermin melalui pemahaman akan budaya organisasi. Budaya organisasi bukan soal suka dan tidak suka, melainkan bagaimana anggota belajar dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

Anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut (Pathiranage et al., 2020).

Meskipun berasal dari latar belakang yang berbeda, namun anggota organisasi cenderung mempersepsikan budaya organisasi sebagai hal yang sama. Hal ini juga tidak memandang status, posisi, dan keahlian dalam organisasi.

Faktor pendukung pelaksanaan pengabdian masyarakat ini adalah antusias dari peserta pelatihan terhadap materi yang ditunjukkan melalui diskusi panjang terkait dengan konsep achievement dan self empowerment. Sementara faktor yang menjadi tantangan dalam agenda ini adalah perlunya pelatihan susulan atau tambahan sebagai bagian dari evaluasi kompetensi sumber daya manusia.

4. Kesimpulan

Berbagai tantangan yang ada saat ini menuntut setiap individu, khususnya karyawan atau profesi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan serta mampu mengembangkan diri. Berangkat dari pemahaman inilah, pengabdian masyarakat ini diperlukan sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada Telkom University yang mau bekerja sama untuk pengabdian ini dan pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan pengabdian ini.

6. Daftar Pustaka

- Adi, F. P., Ragil, I., Atmojo, W., & Saputri, D. Y. (2023). Analysis of Students' Sports Talent: The Correlation between Achievement Motivation and Self-efficacy of Elementary School Students. *Mimbar Sekolah Dasar*, 10(2), 294–309. <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v10i2.60992>
- Affum-osei, E., Asante, E., & Forkouh, S. K. (2014). Achievement motivation, academic self-concept and academic achievement among high school students. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 2(2).
- Aryani, R., & Widodo, W. (2020). The Determinant of Organizational Culture and Its Impact on Organization: A Conceptual Framework. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 64–70. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n3p64>
- Bency, B. (2019). Achievement Motivation and Achievement of Higher Secondary Students of Kanyakumari District. *Shanlax*, 7(4), 56–62.
- Bicocca, M., & Aboramadan, M. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context culture. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Efriadi, J., Rahyasih, Y., & Rosita, T. (1907). Kompetensi kepala sekolah, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru. *Manajemen Pendidikan*, 18(November 2023), 152–164. <https://doi.org/10.23917/jmp.v18i2.23288>
- Fadli, F., & Miftah, M. (2023). KEBIJAKAN CYBER ISLAMIC UNIVERSITY DALAM PENINGKATAN SDM DI ERA SOCIETY 5.0. *Manajemen Pendidikan*, 18(2), 141–151. <https://doi.org/10.23917/jmp.v18i2.23287>
- Hendl, T., & Jansky, B. (2021). Tales of self-empowerment through digital health technologies: a closer look at 'Femtech.' *Review of Social Economy*, December 2021. <https://doi.org/10.1080/00346764.2021.2018027>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Kaplan, A. (2008). Achievement motivation. *Psychology of Classroom Learning*, 1(7), 12–17.
- Kishi, M., Osoba, E., & Phillips, J. M. (2023). The impact of the self-empowerment journey in supporting students' transition: A psychoeducational solution-focused process to support students in the transition to higher education. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 5(4).
- Kumar, A. (2016). Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(4).
- KUNVARSING, R. A. (2020). Achievement motivation and sports. *JournalNX*, 6(10), 498–500.
- Kusumaningtyas, D. A., Manyunu, M., & Kurniasari, E. (2024). Enhancing Learning Outcomes: A Study on the Development of Higher Order Thinking Skills based Evaluation Instruments for Work and Energy in High School Physics. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(1), 14–31. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v6i1.23125>
- Morelli, M., & Wang, M. (2020). Impacts of Organizational Culture.

- International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(7), 95–99.
- Nurhalim, A. D. (2022). The Role Of Organizational Culture In Realizing The Performance Of An Organization. *PRIMANOMICS*, 20(3), 1–13.
- Nursyafitri, E., Wantiyah, & Sutawardana, J. H. (2021). SELF EMPOWERMENT IN PATIENT WITH CHRONIC DISEASE: A LITERATURE REVIEW. *NurseLine Journal*, 6(2).
- Oladipo. (2009). PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND DEVELOPMENT. *Edo*, 2(1), 119–126.
- Pathiranage, Y. L., Jayatilake, L. V. K., & Abeysekera, R. (2020). A Literature Review on Organizational Culture towards Corporate Performance. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(9), 522–544.
- Prasetyo, W. H., Studies, C. B., Pendidikan, U., & Idris, S. (2023). Promoting Digital Citizenship among Student-Teachers: The Role of Project-Based Learning in Improving Appropriate Online Behaviors Bambang Sumardjoko Ahmad Muhibbin Noor Banu Mahadir Naidu Achmad Muthali ' in. *Participatory Educational Research (PER)*, 10(January), 389–407.
- Prayitno, H. J., Ngalim, A., Sutopo, A., Rohmadi, M., & Yuniawan, T. (2018). POWER , ORIENTATION , AND STRATEGY OF POSITIVE POLITENESS USED BY CHILDREN AT THE AGE OF ELEMENTARY SCHOOL WITH JAVANESE CULTURAL BACKGROUND. *HUMANUS*, 17(2), 164–173.
<https://doi.org/10.24036/humanus.v17i2.101371>
- Rohima, S. (2013). SELF EMPOWERMENT MODEL OF THE POOR (Studies in the District of Alang-Alang Lebar Palembang , Indonesia). *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(2), 188 – 208.
- Sabuhari, R., Jabid, A. W., Rajak, A., Soleman, M. M., Fleksibilitas, P., Daya, S., & Karyawan, K. (2021). The Role of Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction in Mediating Effects of Human Resource Flexibility on Employee Performance. *Dinamika Manajemen*, 12(85), 132–145.
<https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- Sarangi, C. (2015). ACHIEVEMENT MOTIVATION OF THE HIGH SCHOOL STUDENTS: A CASE STUDY AMONG DIFFERENT COMMUNITIES OF GOALPARA DISTRICT OF ASSAM. *Journal of Education and Practice*, 6(19), 140–145.
- Susanti, S., Putra, R. P., Agustina, R. D., & Quy, N. P. (2024). Exploring the Educational Landscape: The Impact of Post-Covid Online Learning on Physics Education Undergraduates' Academic Engagement and Achievement. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(1), 86–104.
<https://doi.org/10.23917/ijolae.v6i1.22179>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *BIRCI-Journal*, 3(2), 747–752.
- Zenzen, T. G. (2002). *ACHIEVEMENT MOTIVATION* (Issue August). University of Wisconsin-Stout.