

**ANALISIS METODE DEMONSTRASI DITINJAU DARI GENERASI X DAN
GENERASI Y PADA PDWK TEKNIS PENINGKATAN KINERJA STAF**
***ANALYSIS OF DEMONSTRATION METHODS REVIEWED FROM GENERATION X AND
GENERATION Y ON WORKING AREA (PDWK) THE TECHNICAL OF WORKING
IMPROVEMENT***

Ni Made Widiastuti

BDK Denpasar

widiastutibdk@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47655/widyadewata.v5i1.51>

Diterima: 7 Juli 2021 | Direvisi: 21 Oktober 2021 | Disetujui: 30 April 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode demonstrasi pada peserta Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng, manfaat penelitian dapat menghasilkan konsep mengenai metode pelatihan yang tepat diberikan kepada Generasi X dan Generasi Y sehingga tujuan pelatihan mampu dicapai dengan meminimalisir kendala yang ada. Penelitian bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi sumber menggunakan beberapa sumber data dengan permasalahan sama. Hasil penelitian menunjukkan metode demonstrasi mampu meningkatkan kompetensi Generasi X dan Generasi Y dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku positif. Peningkatan pemahaman Generasi X sebesar 89% lebih tinggi dibandingkan dengan Generasi Y yaitu 75%. Secara keseluruhannya peningkatan pemahaman peserta pelatihan sebesar 25.68 dan peningkatan ketuntasan minimal 60%. Generasi Y menunjukkan peningkatan keterampilan yang sangat baik sedangkan beberapa orang pada Generasi X harus dipandu, dibimbing dan diarahkan dalam menyelesaikan tahapan demonstrasi dan tugas akhir. Pengembangan sikap/perilaku positif berupa keaktifan, kedisiplinan, kerapian dalam berpakaian, kesopanan, kreatifitas dan kerjasama tercermin dalam generasi ini. Saran dalam pelaksanaan pelatihan di wilayah kerja agar peserta tidak terlalu disibukan dengan urusan kantor dan bisa tetap fokus serta berada di kelas sehingga tahapan metode demonstrasi tidak terlewat.

Kata kunci: Metode Demonstrasi; Generasi X; Generasi Y

Abstract

The purpose of this research is to analyze the method of demonstration on the participant in Working Area (PDWK) the technical of working improvement are reviewed from Generation X and Generation Y in Religion Ministry Office Buleleng. The benefits of this research are to give knowledge, especially that can be used to produce concept of training method for Generation X and Generation Y so, the purpose of the training could be achieved with minimal obstacle. This research tend to be descriptive with qualitative approach. The technique that was used to gather data are observation, interview and , documentation. The result shows demonstration method could improve Generation X and Y in knowledge, skill and, ethique aspect. Improvement in understanding Generation X are 89% and Generation Y 75%. Generaly, improvement in understanding participant are 25.68 and improvement in completion minimal of 60%. Generation Y shows great improvement in skill but some participant of Generation X still need to be. Positive improvement in this case are active, discipline, neat, polite and, creativity of this two generation together. Advice for this training are participant should not be to overwhelmed with office problem and need to be able to focus in the class.

Keywords: *Demonstration Methode; Generation X; Generation Y*

PENDAHULUAN

Data dari *purposive sampling inklusi* diperoleh Peserta Pelatihan di Wilayah Kerja Teknis Peningkatan Kinerja Staf yang mewakili wilayah kerja BDK Denpasar yaitu Provinsi Bali, NTB dan NTT tahun 2020, menurut (Bencsik Andrea, 2016) menunjukkan peserta dari Generasi X dan Generasi Y sebagai berikut:

Tabel 1. Penggolongan Umur Peserta Pelatihan

Tahun Kelahiran	Nama Generasi	PDWK Bali (Denpasar)	PDWK NTB (Bima)	PDWK NTT (Belu)	Perse ntase
1960 – 1980	X Generation	16	25	24	65%
1980 – 1995	Y Generation	14	5	16	35%
Jumlah (orang)		30	30	40	100%

Sumber: Simdiklat

Data di atas menunjukkan Generasi X dan Generasi Y merupakan jumlah terbesar dari ASN/peserta pelatihan, hal ini juga sesuai pendapat (Putra, 2016) yang menyatakan ... jika terkait dengan usia produktif dan komposisi angkatan kerja maka jumlah kelompok generasi X dan Y yang terbanyak.

ASN dalam melaksanakan tugas, banyak yang tidak berdasarkan kualifikasi dan kompetensi sehingga perlu diberikan pelatihan yang memadai agar dapat berperan optimal menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis kebutuhan diklat (AKD) yang dilaksanakan pada akhir tahun. Mencermati karakter masing-masing generasi perlu dilakukan analisis metode pelatihan apa yang tepat dipakai agar tujuan pelatihan mampu tercapai dan menjadikan pembelajaran semakin hidup, hal ini sesuai dengan pendapat (Firdaus, 2016) yang menyatakan aspek yang penting perlu diperhatikan adalah memahami karakteristik peserta didik yaitu aspek latar belakang pengalaman peserta didik yang mempengaruhi terhadap efektivitas proses belajarnya. Karakteristik peserta didik mencakup keadaan sosio-psiko-fisik peserta didik. Secara psikologis, yang perlu mendapat perhatian dari karakteristik peserta didik yaitu berkaitan dengan kemampuannya (*ability*), baik yang bersifat

potensial maupun kecakapan nyata dan kepribadiannya, seperti, sikap, emosi, motivasi serta aspek-aspek kepribadian lainnya.

Vernon A. Magnesen dalam (Yahya, 2017) mengatakan bahwa kita belajar 10% dari apa yang kita baca, 20% dari apa yang kita dengar, 30% dari apa yang kita lihat, 50% dari apa yang kita lihat dan dengar, 70% dari apa yang kita katakan, dan 90% dari apa yang kita katakan dan lakukan. Ada perbedaan prestasi belajar (pengetahuan, sikap, keterampilan) dan kreativitas antara peserta didik yang diberi pembelajaran dengan pendekatan *saintifik* menggunakan metode eksperimen dengan demonstrasi (Katimo, 2016). Proses pelaksanaan pembelajaran dengan metode demonstrasi kelas XI IPA SMA Negeri 2 Polombangkeng Utara Kabupaten Takalar menyatakan hasil belajar dalam katagori tinggi (Gallaran, 2016). Penggunaan Metode Demonstrasi dan Media *Audiovisual* dalam Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (Sulfemi & Nurhasanah, 2018), dapat meningkatkan hasil belajar, keaktifan serta motivasi bagi peserta didik. Tanggung jawab peserta didik terhadap tugas cukup tinggi serta membantu peserta didik untuk terlibat aktif di dalam kegiatan pembelajaran. Konsep *well-being* menjadi bahasan kontemporer khususnya ketika organisasi berupaya membangun keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui sumber daya manusia bertalenta (Anggraeni, 2018). Perbedaan jangkar karier pada karyawan generasi x dan generasi y dimana generasi y memiliki signifikan yang tinggi dibandingkan dengan generasi x (Susanti & Adi, 2014). Dimensi *Work ethics* yaitu *leisure dan deley of gratification* terbukti signifikan mempengaruhi perbedaan *work ethics* di tempat kerja (Gunawan, 2015). Dari penelitian yang terdahulu, belum ditemukan penelitian yang membahas metode pelatihan yang tepat digunakan untuk Generasi X dan Y, sehingga analisis metode demonstrasi untuk meningkatkan pemahaman, ketrampilan dan sikap peserta pelatihan perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah adalah : Bagaimana analisis metode demonstrasi pada Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Buleleng ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y?

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis metode demonstrasi pada peserta Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

Manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini mampu menghasilkan konsep mengenai metode pembelajaran yang tepat ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat bermanfaat dan merupakan catatan penting bagi penyelenggara sebagai dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan ke depan yang lebih baik dengan meminimalisir kendala atau hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan sehingga program pelatihan yang dilaksanakan tepat sasaran dengan dasar analisis yang tepat dan akurat, melalui metode pelatihan yang tepat agar kompetensi sumber daya manusia bisa lebih dikembangkan.

Tinjauan Teori dan Kebijakan

1. Teori Perbedaan Generasi

Generasi memiliki banyak definisi karena banyak tokoh yang mempelajari hal ini. Strauss dan Howe mendefinisikan generasi sebagai agregat dari semua orang yang lahir selama rentang waktu sekitar dua puluh tahun atau sekitar panjang satu fase dari masa kanak-kanak, dewasa muda, usia pertengahan dan usia tua. Selain itu terdapat tiga kriteria yang harus dimiliki oleh sebuah generasi yaitu usia lokasi dalam sejarah, kepercayaan dan perilaku yang sama, serta keanggotaan periode yang sama. Kriteria pertama maksudnya adalah generasi yang sama akan mengalami peristiwa sejarah penting dan *tren social* bersamaan. Hal ini akan menyebabkan sebuah generasi akan terbagi beberapa kepercayaan dan perilaku yang sama. Kriteria terakhir artinya sebuah generasi akan mengidentifikasi dirinya sebagai kelompok yang berbeda dibanding generasi lainnya (Nugroho, 2016). (Bencsik Andrea, 2016) menyatakan ada enam generasi yang lahir dan berhubungan dengan masa kini. Penggolongan generasi tersebut sebagai berikut: *Veteran generation*

(1925 - 1946), *Baby boom generation* (1946 - 1960), *X generation* (1960 - 1980), *Y generation* (1980 - 1995), *Z generation* (1995 - 2010), Alfa generation (2010+). (Adiawaty, 2019), menyatakan terdapat perbedaan karakteristik generasi (x, y, z).

2. Teori Belajar Behavioristik

Behavioristik adalah sebuah aliran dalam pemahaman tingkah laku manusia yang dikembangkan oleh beberapa ahli seperti John B. Watson dan Ivan P. Pavlov. Teori behavioristik, belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai akibat adanya interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respon (tanggapan). Menurut Skinner dalam (Adiawaty, 2019) hubungan antara stimulus dan respons terjadi melalui interaksi dengan lingkungan kemudian menimbulkan perubahan tingkah laku.

Teori belajar behaviorisme berorientasi pada hasil yang dapat diukur, diamati, dianalisis, dan diuji secara obyektif. Evaluasi atau penilaian didasarkan pada perilaku yang tampak dalam pembelajaran peserta didik (Shahbana, Farizqi, & Rachmat, 2020).

3. Metode Pembelajaran

(Fadlillah & Muallifatu, 2013) menyatakan bahwa metode pembelajaran banyak jenisnya, metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki; cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan. Metode demonstrasi merupakan metode penyajian pelajaran dengan memperagakan dan mempertunjukkan kepada peserta didik tentang suatu proses, situasi atau benda tertentu, baik sebenarnya atau hanya sekedar tiruan (Abdurrahman, 2012). Menurut (Sanjaya, 2011) langkah-langkah yang perlu disiapkan dalam pelaksanaan metode demonstrasi adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Persiapan (rumuskan tujuan, persiapan garis besar langkah-langkah demonstrasi, dan uji coba untuk menghindari kegagalan)
- b. Tahap Pelaksanaan (pembukaan dengan mengatur tempat duduk peserta, kemukakan tujuan yang ingin dicapai, dan tugas yang harus dikerjakan. Pelaksanaan dengan melibatkan

semua peserta. Mengakhiri demonstrasi dengan pemberian tugas untuk meyakini bahwa semua tahap dapat dipahami dengan baik).

4. PMA Nomor 19 Tahun 2020, menyatakan penyelenggaraan pelatihan bertujuan mengembangkan kompetensi SDM meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seseorang yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatan.

5. Penelitian terdahulu

Kriteria yang menggambarkan karakteristik lintas generasi diungkapkan oleh Anantatmula dalam (Adiawaty, 2019), dalam hal gaya belajar generasi X merupakan penggunaan teknologi, mentor sedangkan generasi Y gaya belajar berfikir kreatif dan visual. Beberapa pendapat mengatakan bahwa kemudahan ini terkadang membuat Generasi Y atau Generasi Millennial terlena dan cenderung mengabaikan lingkungan sekitar. Namun, ungkapan tersebut tidak sepenuhnya benar sebab ternyata justru dengan adanya kemajuan teknologi membuat mereka lebih kreatif dan inovatif serta lebih peka dengan lingkungan sosial mereka. (Nurudin, Dewi, Hafizhsyah, & Farah, 2020). (Sari, et al., 2020) menyatakan media sosial mempermudah kehidupan para milenium menjadi lebih praktis, generasi ini memiliki wawasan tinggi yang jauh lebih produktif dan lebih kreatif untuk menciptakan suatu aksi positif. Survey yang diadakan oleh *Life Course Associates* dengan sampel berukuran 4,986 pekerja dalam 47 perusahaan pada Agustus–September 2011 dalam (Nugroho, 2016) menyatakan mengapa perbedaan generasi memerlukan perhatian kita karena terdapat perbedaan yang signifikan antara generasi tua dan muda dalam bekerja seperti pada Generasi Y atau Generasi Millennial merencanakan karir jangka panjang, menginginkan goal jangka pendek dan dapat dicapai, menginginkan panduan langsung, menginginkan program bimbingan seperti mentor, menginginkan layanan dukungan hidup, menginginkan tempat kerja yang nyaman untuk bersosialisasi, ingin berkontribusi dalam kehidupan sosial, menginginkan teknologi yang

mutakhir. Generasi *Boomers* menghargai etos kerja dan generasi X menghargai etos pasar.

Lyons dalam (Putra, 2016) menyatakan karakter Generasi Y adalah generasi yang tumbuh pada era internet booming sedangkan Generasi X adalah generasi yang baru memakai teknologi ketika menginjak remaja dan dewasa (Kurniawan, 2020). (Putra, 2016) menambahkan bahwa Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun-tahun awal dari perkembangan teknologi dan informasi. Bencsik & Machova, 2016 dalam (Putra, 2016) menyatakan karakteristik perilaku Generasi X (*Hard work, openness, respect for diversity, curiosity, practicality*) dan Generasi Y (*Flexibility, mobility, broad but superficial knowledge, success orientation, creativity, freedom of information takes priority*).

Berdasarkan penelitian terdahulu, bahwa karakteristik lintas generasi merupakan sesuatu yang unik, dengan metode pembelajaran dalam pelatihan yang tepat diharapkan dapat mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan Kursil yang ditetapkan sehingga mampu meningkatkan pemahaman, ketrampilan, sikap ASN pada unit kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian ini adalah analisis metode demonstrasi pada Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data primer adalah peneliti sendiri, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber kedua, yaitu pihak-pihak yang bukan merupakan subjek utama namun masih ada kaitannya dengan objek penelitian melalui buku-buku penunjang yang isinya relevan dengan penelitian ini, dan data dari simdiklat. Metode pengumpulan data melalui metode observasi partisipan, wawancara yang digunakan dalam bentuk semi-terstruktur dengan meminta tanggapan responden dalam bentuk uraian singkat sehubungan dengan pertanyaan terbuka (*open-ended-questions*) yang spesifik, (Sugiarto, 2017). Wawancara ini dilakukan melalui *google form* kepada peserta pelatihan dan

wawancara mendalam kepada beberapa informan yang kompeten. Dokumentasi melalui hasil *pre-test*, *post-test*, data pada Simdiklat, hasil unjuk kerja peserta dan tugas yang diberikan, lembar kerja, lembar observasi, lembar penilaian oleh widyaiswara, dan triangulasi.

Peneliti mengembangkan instrumen berupa tes dan nontes. Tes digunakan untuk mengukur atau menilai pemahaman peserta pelatihan dengan menyajikan rangkaian pertanyaan yang harus dijawab dengan bentuk soal pilihan ganda berjumlah 25 soal. Teknik tes ini diberikan pada awal pelatihan disebut pre test untuk mengukur pemahaman awal peserta pelatihan dan post test untuk mengukur kemajuan/perubahan setelah proses pelatihan dilakukan. Sesuai dengan instrumen penilaian peserta yang dipakai pada Balai Diklat Keagamaan Denpasar maka nilai dari pre test adalah 20% dari total kumulatif nilai dan post test nilainya 40%. Instrumen tes ini dalam bentuk online melalui *google form* yang kemudian di share dengan fasilitas *bit.ly*. Instrumen non tes dilakukan dengan beberapa cara: Wawancara semi-terstruktur dilakukan melalui *google form* kepada peserta pelatihan dan wawancara mendalam kepada beberapa informan yang kompeten. Instrumen observasi dalam penelitian ini mengukur ranah afektif peserta pelatihan sesuai dengan instrumen yang digunakan oleh Balai Diklat Keagamaan Denpasar dimana pengamatannya bersifat nontes dengan menggunakan metode observasi. Lembar observasi ini dilaksanakan pada saat pembelajaran berlangsung yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan terhadap peserta pelatihan dengan menggunakan skor 1 sampai dengan 5 pada lembar observasi. Penilaian instrumen observasi sikap yang dilakukan oleh widyaiswara/fasilitator memiliki bobot 20% dari total penilaian yang dilakukan kepada peserta pelatihan. Instrumen untuk mengukur keterampilan peserta pelatihan menggunakan unjuk kerja, kemudian membuat lembar kerja serta tugas mempresentasikan dan menyetorkan kepada panitia dalam bentuk file hasil unjuk kerja yang digunakan juga sebagai bahan laporan hasil produk peserta pelatihan.

Pemilihan informan dalam penelitian kualitatif, terbagi menjadi tiga yaitu: informan

kunci pada penelitian ini adalah widyaiswara pengampu mata pelatihan, informan utama peserta Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng yang memiliki kemampuan memberikan informasi dan mampu mewakili peserta dari Generasi X dan Generasi Y. Informan pendukung pada penelitian ini adalah orang/pejabat yang memperoleh manfaat dari keberhasilan pelatihan ini seperti Analisis Kepegawaian.

Validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi data, sehingga triangulasi dapat dikelompokkan dalam tiga jenis yakni triangulasi sumber (peserta pelatihan-panitia-widyaiswara), triangulasi teknik pengumpulan data (wawancara-observasi-dokumentasi), triangulasi waktu (pagi-siang-sore). Deskripsi data kualitatif dilakukan dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran nyata terhadap kondisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian/Temuan

Generasi X berjumlah 9 orang atau 36%. Berdasarkan wawancara, observasi langsung serta hasil tes dan non tes menunjukkan bahwa metode demonstrasi dalam pelatihan ini mampu menambah semangat belajar, motivasi untuk berlatih dan mencoba agar menyelesaikan tahapan dan tugas lembar kerja walaupun beberapa orang harus dengan arahan teman sejawat dan widyaiswara.

Generasi Y merupakan jumlah terbesar dalam pelatihan ini yaitu berjumlah 16 orang atau 64%, pendapat peserta pelatihan Generasi Y terkait penggunaan metode demonstrasi dalam pelatihan, sebagian besar menyatakan sangat baik, menarik, mudah dipahami dan menyenangkan. Metode demonstrasi tidak bikin mengantuk dan terbukti menambah kreatifitas dan keinginan mencoba serta berkreasi.

Terjadi peningkatan pemahaman peserta pelatihan yang mampu mencapai nilai 75 keatas dari 5 orang atau 20% menjadi 20 orang atau 80% peningkatannya sebesar 60%. Adapun rata-rata nilai pre test seluruh peserta pelatihan adalah 62,00 nilai post test 87,68. Jadi peningkatan nilai pengetahuan bisa diukur dari selisih nilai rata-

rata pre test dengan post test sebesar 25.68 dan peningkatan nilai ketuntasan minimal dicapai sebesar 60%. Dalam peningkatan pemahaman, Generasi X menunjukkan hasil yang lebih tinggi daripada Generasi Y dengan ketuntasan minimal 89% sedangkan Generasi Y ketuntasan minimalnya hanya mencapai 75%.

Metode Demonstrasi mampu meningkatkan keterampilan peserta, dapat dilihat dari keseriusan seluruh peserta mengumpulkan lembar tugas tepat waktu ditiap akhir materi. Generasi Y lebih cepat tanggap dan memahami hal yang berhubungan dengan keterampilan, olah data dan *share* dibandingkan dengan Generasi X. Metode Demonstrasi mampu meningkatkan sikap/perilaku positif peserta pelatihan, berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap 6 sikap/perilaku menunjukkan semua peserta pelatihan memperoleh penilaian sikap sangat baik.

2. Pembahasan

Peserta pelatihan dalam Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng jika dari tahun lahir terdiri dari Generasi X berjumlah 9 orang atau 36% sedangkan Generasi Y adalah 16 orang atau 64%. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki 14 orang dan perempuan 11 orang, PNS berjumlah 16 orang sedang Non PNS berjumlah 9 orang, dalam hal pendidikan sebanyak 1 orang tamatan SMA, 1 orang tamatan diploma dan 23 orang strata 1.

Metode demonstrasi yang diterapkan pada penelitian, khusus pada 4 materi inti sesuai dengan kurikulum yang diterbitkan oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi Badan Litbang dan Diklat Jakarta yaitu Materi Tata Persuratan, Materi Pemanfaatan Aplikasi Komputer, Materi Dasar Penggunaan Internet, dan Materi Komunikasi Dasar yang disampaikan oleh widyaiswara pengampu dengan menggunakan langkah-langkah metode demonstrasi menurut Sanjaya : 2011, meliputi 3 tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap mengakhiri. Adapun tahapan yang dilakukan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

- 1) Menetapkan tujuan pembelajaran baik tujuan umum maupun tujuan khususnya

meliputi pemahaman, keterampilan yang harus dicapai dan sikap yang harus dilaksanakan

- 2) Mengatur *layout*/posisi duduk peserta pelatihan. Pada kondisi pandemi covid-19, peserta diharuskan menjalani protokol kesehatan seperti pengukuran suhu tubuh, mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, memakai masker, memakai *hand sanitizer* dan *face shale* (yang sudah dibagikan oleh panitia) menjaga jarak serta penyemprotan disinfektan terhadap sarana prasarana secara berkala oleh panitia.
- 3) Persiapan pembelajaran dengan menyampaikan garis-garis besar langkah demonstrasi diperlukan serta sarana prasarana yang disiapkan sebagai panduan untuk menghindari kegagalan, pada materi Tata Persuratan maka yang disiapkan dokumen/berkas yang biasa dan biasa digunakan di instansi Kantor Kemenag Kabupaten Buleleng untuk kemudian dicocokkan penyusunan sesuai peraturan kemudian didiskusikan bersama. Materi Pemanfaatan Aplikasi Komputer yang harus disiapkan adalah perangkat laptop baik *software* maupun *hardware* berupa aplikasi *microsoft office*, *mouse* bagi yang tidak biasa menggunakan *mouse pad*, kabel kontak listrik agar terjangkau posisi duduk dengan perangkat listrik. Materi Dasar Penggunaan internet yang harus disiapkan adalah ketersediaan jaringan internet dan data seluler jika signal maupun *bandwidth* tidak memenuhi dipakai secara bersama-sama dalam waktu yang sama. Materi Komunikasi Dasar tidak membutuhkan jaringan internet namun kesiapan peserta untuk aktif *mobile* melakukan demonstrasi komunikasi efektif dengan tetap mematuhi protokol kesehatan karena harus berinteraksi secara aktif dengan peserta yang lainnya

serta membahas dan mencermati tayangan video.

2. Tahap Pelaksanaan

1) Langkah Pembukaan Metode Demonstrasi.

- Memastikan tempat duduk yang memungkinkan semua peserta pelatihan dapat memperhatikan dengan jelas apa yang didemonstrasikan.
- Menyampaikan tujuan pembelajaran dan ketercapaian di tiap materi baik dalam hal peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap.
- Menginformasikan pada peserta pelatihan yang baru mengenal materi atau yang belum terbiasa harus mencatat langkah-langkah atau hal-hal yang dianggap penting dari pelaksanaan demonstrasi dan mendiskusikan hal-hal yang dirasa tidak sinkron antara teori dengan praktek di lapangan.

2) Langkah Pelaksanaan Metode Demonstrasi

- Widyaiswara mengajak peserta pelatihan melakukan kuis di awal pembelajaran dengan metode demonstrasi, kuis ini dilakukan secara bersama-sama dengan dipandu instruksi dari widyaiswara. Kuis ini berisikan cara melipat dan merobek kertas sehingga menjadi bentuk yang diharapkan seperti yang diperagakan oleh widyaiswara. Jika ada bentuk yang beda maka didiskusikan kenapa bisa beda padahal instruksi sama, tempat sama dan dalam waktu yang sama, maka peserta pelatihan diajak untuk fokus dan mengikuti arahan/instruksi dari widyaiswara sehingga tujuan atau *goal* yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Fokus serta mengikuti arahan dengan disiplin, ketika peserta sudah terbuka pikirannya maka pembelajaran dimulai dengan memaparkan materi pokok kemudian dilanjutkan dengan praktik kerja/mendemonstrasikan apa yang sudah dipaparkan melalui teori.
- Peningkatan kompetensi dibidang pemahaman pengetahuan melalui pelaksanaan *pre-test* untuk mengukur pengetahuan awal peserta pelatihan dan nantinya setelah pelaksanaan

pembelajaran selesai dilaksanakan *post-test* untuk mengukur pengetahuan yang mampu diserap oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan test ini melalui *google form*, jumlah soal 25 dengan bobot tiap soal 4 dan berbentuk pilihan ganda. Setiap peserta yang mengikuti test ini akan langsung mengetahui nilai yang diperoleh setelah kuis diisi dan dikirim.

- Peningkatan dalam hal keterampilan melalui pelaksanaan praktek langsung yaitu masing-masing peserta dituntun untuk mampu mendemonstrasikan materi yang sudah dipaparkan melalui tuntunan atau instruksi dari widyaiswara sehingga setiap individu langsung merasakan dan memiliki pengalaman melaksanakan tahapan demi tahapan melalui demonstrasi hingga tercapai tujuan yang diharapkan.
- Peningkatan sikap/perilaku positif dengan cara mengajak peserta saling bantu dalam hal praktek/unjuk kerja sebagai *peer teaching* yaitu tutor sebaya adalah suatu strategi pembelajaran yang *kooperatif* dimana rasa saling menghargai dan mengerti dibina di antara peserta didik yang bekerja bersama, membangun sikap disiplin dan sabar dalam melaksanakan setiap tahap demonstrasi hingga selesai.
- Pelaksanaan setiap materi inti sebagai berikut:
 - i. Materi Tata Persuratan. Widyaiswara memaparkan tujuan pembelajaran dan materi secara garis besar sesuai dengan teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku kemudian dikaitkan dengan pelaksanaan kedinasan sehari-hari. Adapun peraturan tersebut adalah KMA Nomor 8 tahun 2016 tentang Kode Jabatan, Singkatan dan Akronim pada Kementerian Agama, KMA Nomor 9 tahun 2016 tentang Pedoman Tata Naskah Dinas pada Kementerian Agama, KMA Nomor 777 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyusunan Keputusan dan Instrumen Hukum

Lainnya pada Kementerian Agama, KMA Nomor 120 Tahun 2013 tentang Jadwal Retensi Arsif Fasilitatif dan Substantif di lingkungan Kementerian Agama, KMA Nomor 44 Tahun 2010 tentang Pedoman Penataan Kearsipan di Lingkungan Kementerian Agama, KMA Nomor 168 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di lingkungan Kementerian Agama, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (edisi Keempat). Peserta dibagi dalam kelompok kecil yang terdiri dari 5 orang dengan bahasan materi yaitu tentang Naskah Dinas arahan, Naskah Dinas Korespondensi (korespondensi internal dan korespondensi eksternal), Naskah Dinas Khusus. Masing-masing kelompok dibagikan bahasan yang berbeda kemudian diberikan tugas untuk menyusun langsung sesuai dengan kebutuhan situasi kondisi instansi setempat setelah itu dipresentasikan dengan tanya jawab dan penguatan serta tambahan penjelasan dari widyaiswara bila ada yang masih bingung dan mengalami kesulitan memahami teori yang sudah disampaikan pada awal pembelajaran. Pada akhir pembelajaran peserta diminta untuk mengumpulkan *soft copy* dari hasil tugas yang sudah dipresentasikan dan didiskusikan dalam bentuk Lembar Kerja Peserta yang disimpan dalam file tersendiri

- ii. Materi Pemanfaatan Aplikasi Komputer. Widyaiswara memaparkan tujuan pembelajaran dan materi secara garis besar, kemudian tiap peserta dituntun untuk langsung mendemonstrasikan teori yang didapat melalui unjuk kerja yang sudah disiapkan oleh widyaiswara. Setiap peserta pelatihan diharapkan mampu memanfaatkan aplikasi *microsoft office* berupa *microsoft word*,

microsoft excel, *microsoft power point*. Setiap pergantian bahasan peserta diajak melakukan rangkuman terhadap yang sudah didemonstrasikan kemudian menciptakan suasana belajar yang menyenangkan melalui kuis dan nyanyi sederhana melalui *ice beaking* dan *energizer*. Pada akhir pembelajaran peserta diminta untuk mengumpulkan *soft copy* dari hasil tugas yang sudah dipresentasikan dan didiskusikan dalam bentuk Lembar Kerja Peserta yang disimpan dalam file tersendiri.

- iii. Materi Dasar Penggunaan Internet. Widyaiswara memaparkan tujuan pembelajaran dan materi secara garis besar, peserta diajak menyiapkan perangkat *soft were*, *hadwere* dan jaringan internet yang memadai baik melalui *wifi* maupun menggunakan data pribadi. Dengan tuntunan dan instruksi dari widyaiswara peserta diajak mendemonstrasikan pemanfaatan internet dengan memanfaatkan *drive* pada *google*. Demonstrasi yang dilakukan adalah cara *pembuatan folder*, *upload folder* dan *file* serta *manfaat bagi instansi sebagai tempat penyimpanan private* atau *bersama dengan ketentuan tertentu*. Memanfaatkan *google form* dengan mengajak peserta membuat *form online* yang bisa digunakan menyebarkan angket, kuesioner, absensi secara *online* maupun pemanfaatan *form online* lainnya. Pembuatan *link share* yang sederhana dan mudah diikuti dan mudah digunakan oleh responden yang disebarkan *form online*. Mereka diajak mengetahui secara sederhana konsep kerja dan indikator yang harus tercukupi serta etika dalam pembuatan, pengelolaan, penyebaran maupun menginputan data dari *form online* yang disebarkan melalui *gg.gg* atau melalui *bit.ly*
- iv. Materi Komunikasi Dasar. Widyaiswara memaparkan tujuan pembelajaran dan materi secara garis besar,

peserta diingatkan untuk tetap melaksanakan protokol kesehatan kemudian mempraktekkan komunikasi yang efektif melalui permainan. Diakhir kegiatan peserta diajak menyimak tayangan video interaktif. Peserta berdiskusi dan menyimpulkan arti setiap permainan yang dipergakan atau didemonstrasikan sesuai dengan arahan atau intruksi dari widyaiswara.

Dalam hal melaksanakan pembelajaran widyaiswara juga memantau sikap peserta pelatihan seperti:

- i. Keaktifan dengan indikator: aktif bertanya, aktif menjawab, aktif menanggapi, aktif memberi saran.
- ii. Kedisiplinan dengan indikator: berpakaian sesuai dengan ketentuan pada buku panduan, mentaati ketentuan administrasi, kesungguhan dalam belajar dan mematuhi komitmen belajar.
- iii. Kerapian dalam berpakaian dengan indikator bahwa peserta pelatihan menggunakan pakaian sesuai dengan pedoman dalam buku panduan dan kesepakatan serta komitmen Bersama.
- iv. Kesopanan, peserta mampu bertindak sopan santun baik dengan narasumber/widyaiswara, panitia maupun dengan sesama peserta pelatihan.
- v. Kreatifitas dengan indikator: mampu memberikan ide atau gagasan dalam kelompok, memberikan solusi masalah, memelopori pelaksanaan tugas kelompok, memotivasi anggota kelompok.
- vi. Kerjasama dengan indikator: terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas kelompok dan individu di kelas, mengajak orang lain dalam tugas kelompok/kelas, mematuhi kesepakatan kelompok/kelas, bersikap *kooperatif* dengan widyaiswara/narasumber, panitia pelaksana pelatihan.

Pembelajaran dengan metode demonstrasi diharapkan semua peserta aktif dan mengikuti langkah-langkah yang sudah disampaikan karena jika satu langkah terlewat maka mereka akan kebingungan untuk melanjutkan langkah selanjutnya. Pada kenyataan dilapangan terjadi

perbedaan tingkat pendidikan, tingkat umur, kebiasaan kerja dan ada beberapa pegawai yang tergolong dalam Generasi X susah *move on* apalagi terkait pemanfaatan aplikasi komputer dan internet, mereka harus dipantau selalu dan dituntun tiap langkah sehingga memerlukan waktu yang banyak sementara beberapa peserta yang mayoritas Generasi Y sudah selesai dan menunggu sehingga dihimbau agar peserta yang sudah selesai menjadi tutor seusia atau *peer teaching* dan mampu mengarahkan temannya.

Peserta juga dalam pelaksanaan demonstrasi dipersilahkan berfikir kreatif menghubungkan antara teori yang disampaikan oleh widyaiswara dengan kenyataan dilapangan sehingga apa yang didemonstrasikan dapat digunakan langsung dan bermanfaat bagi instansi dan menambah percaya diri dalam menjalankan amanat instansi.

3). Langkah Mengakhiri Metode Demonstrasi

Langkah terakhir dalam metode demonstrasi adalah memberikan tugas-tugas tertentu yang ada kaitanya dengan pelaksanaan demonstrasi dan proses pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini diperlukan untuk meyakinkan apakah peserta pelatihan memahami proses demonstrasi atau tidak. Metode demonstrasi diakhiri dengan instruksi peserta diarahkan mengumpulkan tugas individu dalam satu folder yang berisi Lembar Kerja 1 tentang Tata Naskah Dinas, Lembar Kerja 2 tentang pemanfaatan *Microsoft excel*, Lembar Kerja 3 tentang Penyusunan bahan presentasi dengan *Microsoft Office Power Point*, Lembar Kerja 4 tentang pembuatan *form online* melalui *google drive* sesuai dengan jabatan dan tusinya, dan Lembar Kerja 5 Komunikasi Dasar menyimak video dan penerapan komunikasi efektif.

Analisis dari pelaksanaan pembelajaran melalui metode demonstrasi yang dikolaborasi dengan penguatan untuk menghubungkan antara teori dengan praktek dan penerapan dilapangan berdasarkan wawancara melalui *open-ended-questions* menyatakan bahwa 25 peserta menyatakan sangat tertarik, merasa mudah memahami dan menerapkan materi dengan metode pembelajaran yang diberikan, peserta tidak mengantuk dan dapat langsung menerapkan teori yang diberikan dan mendemonstrasikan melalui perangkat *laptop* yang mereka bawa

sendiri hal ini menguatkan pendapat dari Vernon A. Magnesen dalam (Yahya, 2017) yang menyatakan bahwa hasil belajar mencapai 90% dari apa yang kita katakan dan lakukan. Dengan metode ini peserta pelatihan diajak aktif secara kognitif, psikomotorik dan affektif. Mengajak peserta terlibat langsung dengan obyek yang dipelajari dengan cara mendemonstrasikan langsung pada perangkatnya masing-masing.

1. Analisis Metode Demontrasi ditinjau dari Generasi X

Generasi X berjumlah 9 orang atau 36% dari jumlah peserta pelatihan, dengan jumlah laki-laki 4 orang dan perempuan 5 orang, dari segi pendidikan, 9 orang tamatan S1 serta semua menjabat sebagai PNS. Dilihat dari masa mengabdikan sebagai PNS, berada pada kisaran 9 tahun hingga masa mengabdikan 34 tahun dengan umur tertinggi adalah 55 tahun. Secara potensi generasi ini adalah orang-orang yang tidak asing lagi dengan prosedur kerja dan administrasi pemerintahan, namun ada 3 orang yang masih susah untuk *move on* menggunakan fasilitas internet dan computer sehingga harus benar-benar dipandu dan dipantau walaupun temannya sudah membantu tahap demi tahap langkah demonstrasi yang dilakukan, secara umum generasi ini adalah generasi pengguna teknologi sesuai hasil penelitian (Adiawaty, 2019).

Bapak Ketut Sunada, S.Pd. menyatakan dengan metode pembelajaran melalui demonstrasi dan dikolaborasi dengan diskusi tentang pendalaman materi sesuai kebutuhan kantor merupakan metode yang menarik karena ada praktek penerapan teori melalui mendemonstrasikan pada perangkat masing-masing. Cara ini sangat bagus karena seimbang antara teori dan praktek. Hal senada disampaikan oleh Bapak I Ketut Yudiastama, S.S.I. yang sehari-harinya sebagai Analis Kepegawaian.

Penggunaan metode demonstrasi menurut penyusun bahan informasi, Bapak Ketut Sunada, S.Pd. menyatakan sangat setuju dengan metode yang diberikan sehingga sedikit lebih mengerti karena langsung dengan praktek. Ni Made Warsini menyatakan pelatihan dengan metode demonstrasi bagus, cepat dipahami. Hal senada disampaikan oleh Ibu Made Suryantini, dalam hal penyampaian sangat baik, jelas dan

menyenangkan. Luh Suartini juga menyampaikan bahwa pembelajaran dengan metode demonstrasi sangat baik. Perlu latihan praktek lebih lama lagi sebagai bahan pengembangan namun karena kendala waktu beberapa pegawai yang sudah berumur belum bisa mengembangkan materi yang sudah didapat terutama dalam hal pemanfaatan aplikasi komputer dan dasar penggunaan internet karena beberapa dari mereka agak gagap teknologi, perlu pendampingan dan monitoring untuk menyelesaikan tugas walau sudah pernah didemonstrasikan saat pelatihan di kelas, pendapat Bapak Ketut Yudiastama, menutup pembicaraan.

2. Analisis Metode Demontrasi ditinjau dari Generasi Y

Generasi Y merupakan jumlah terbesar dalam pelatihan ini yaitu berjumlah 16 orang atau 64%, dengan jenis kelamin laki-laki 10 orang dan perempuan 6 orang. Jika dilihat dari status kepegawaian menunjukkan bahwa generasi ini berasal dari PNS 7 orang dan non PNS sejumlah 9 orang dengan pendidikan S1 sejumlah 14 orang, 1 orang dari diploma dan 1 orang tamatan SMA. Dari rentang umur merupakan kisaran umur 28 hingga 39 tahun.

Pendapat peserta pelatihan Generasi Y terkait penggunaan metode demonstrasi dalam pelatihan, sebagian besar menyatakan sangat baik, menarik, mudah dipahami dan menyenangkan. Menurut Fahmi Hidayat metodenya sangat mudah dipahami, hal senada disampaikan oleh Agus Annurrachman yang menyatakan sangat membantu dalam memahami materi yang diajarkan. Pendapat Saya tentang metode ini sangat baik sekali karena kita mendapatkan suatu pemahaman dan juga wawasan yang luas tentang teknis peningkatan kinerja staf, ucap dari Komang Sulitno.

Karakteristik Generasi Y adalah generasi yang lebih kreatif dan inovatif serta lebih peka dengan lingkungan sosial mereka, (Nurudin, dkk:2020) sehingga dengan metode pelatihan demonstrasi, para Generasi Milenial ini bisa mengeksplor kemampuan yang dimilikinya, lebih kreatif dan inovatif apalagi terkait penggunaan internet dan pembuatan *form online* ditambah lagi permainan gambar dan warna yang

membuat para Generasi Milinium semakin tertantang.

3. Metode Demonstrasi mampu meningkatkan pemahaman peserta pelatihan

Peningkatan pemahaman peserta pelatihan dapat diukur melalui tes yang diberikan dalam bentuk *pre test* dan *post test*. *Pre test* diberikan sebelum materi atau pembelajaran dalam pelatihan diberikan oleh widyaiswara untuk mengukur pengetahuan awal peserta berbentuk kuis dengan menggunakan fasilitas *google form* melalui *share link* dengan *bit.ly*. Jumlah soal 25 dengan bobot 4 bentuk pilihan ganda.

Pengukuran ketuntasan minimal dipakai dalam mengukur pemahaman peserta melalui tes yaitu nilai 75 dengan pertimbangan bahwa nilai ketuntasan dalam pelatihan secara kumulatif yang ditetapkan oleh Pusdiklat Tenaga Administrasi adalah 76. Nilai penguasaan pengetahuan 75 berarti bahwa dalam hal pengetahuan peserta pelatihan sudah mampu memahami 75% dari materi inti yang disampaikan. Berdasarkan data dari nilai *pre test* menunjukkan ada 5 orang peserta pelatihan yang sudah mampu mencapai nilai 75 keatas sedangkan dari hasil *post tes* tercatat 20 orang sudah mampu mencapai nilai 75 keatas. Terjadi peningkatan pemahaman peserta pelatihan yang mampu mencapai nilai 75 keatas dari 5 orang atau 20% menjadi 20 orang atau 80% peningkatannya sebesar 60%. Artinya pada akhir materi pelatihan dengan metode demonstrasi ketuntasan peserta dalam pemahaman dan mampu mencapai nilai diatas 76 adalah sebanyak 80%. Ketuntasan nilai minimum yang mampu dicapai oleh Generasi X sebesar 89% lebih tinggi dibandingkan Generasi Y yaitu 75%

Adapun nilai rata-rata *pre test* seluruh peserta pelatihan 62,00 *post test* 87,68. Jadi peningkatan nilai pengetahuan bisa diukur dari selisih nilai rata-rata *pretest* dengan *post test* sebesar 25.68.

4. Metode Demonstrasi mampu meningkatkan keterampilan peserta pelatihan

Mendemonstrasikan materi pelatihan membuat peserta tidak bengong dan mengantuk

karena mereka ikut aktif menyimak, bertanya hingga mempraktekkan Langkah demi langkah materi yang didemokan. Dalam hal keterampilan yang dimiliki, Bapak Agus menyatakan mulai paham penggunaan dan pembuatan *form online* karena selama ini lebih banyak hanya sebagai pemakai bukan pembuat *form online*. Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Dwi Utari

Jika dilihat dari karakteristik perilaku peserta pelatihan yang 16% atau 4 orang usia diatas 50 tahun, mereka adalah generasi X dengan salah satu karakternya adalah pekerja keras (sesuai dengan penelitian Bencsik & Machova) namun dalam hal pemanfaatan aplikasi komputer dan dasar penggunaan internet mereka perlu pendampingan dari rekan kerja (sesuai dengan hasil penelitian Widiastuti:2019). Generasi ini terbuka dengan metode demonstrasi, mau melakukan tetapi kurang bisa mandiri, sehingga perlu motivasi dan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi dari hasil kerja Generasi X ada beberapa yang masih kurang memuaskan apabila dibandingkan dengan hasil lembar kerja para Generasi Y, namun semua peserta pelatihan mampu menyelesaikan tugas dan lembar kerja yang ditugaskan tepat waktu. Ada lima lembar kerja yaitu: LK.1 tentang materi Tata Naskah Dinas/Tata Persuratan, LK.2 tentang pemanfaatan *Microsoft office excel*, LK.3 tentang pemanfaatan *Microsoft office power point*, LK.4 tentang pembuatan *form online* beserta *share link* melalui *gg.gg* dan fasilitas *bit.ly*, dan LK.5 menganalisis dan menggali makna dibalik cuplikan Film Nemo.

Penggunaan Metode Demonstrasi menurut I Ketut Yudiastama sangat menambah keterampilan karena masalah langsung ditemukan dan langsung mendapat solusi. I Ketut Diatmika menyatakan metode demonstrasi mampu meningkatkan keterampilan dikarenakan selain mendengar teori kita bisa langsung berdiskusi ketika ada yang tidak kita ketahui. Hal yang sama disampaikan oleh Agus Annurrachman bahwa demonstrasi sangat membantu dalam memahami materi yang diajarkan. Pendapat Saya tentang metode ini sangat baik sekali karena kita mendapatkan suatu pemahaman dan juga wawasan yang luas tentang teknis peningkatan kinerja Staf, pendapat Komang Sulitno.

Secara keseluruhan responden menyatakan bahwa metode demonstrasi mampu meningkatkan kompetensi dalam hal keterampilan yang dimiliki oleh peserta pelatihan, Pendapat Saya tentang metode ini sangat baik sekali karena kita mendapatkan suatu pemahaman dan juga wawasan yang luas tentang teknis peningkatan kinerja Staf, pendapat Made Joddy Reksanawan. Hal senada diungkap juga oleh Fahmi Hidayat yang menyatakan metode ini dapat menambah wawasan dan keterampilan, demonstrasi bisa memancing kreatifitas peserta diklat, tambah Made Suryanthini.

Kemampuan para peserta mengakomodir materi lewat metode demonstrasi dapat dilihat dari kemampuan setiap peserta mengerjakan tugas sesuai bidang jabatannya dan mengumpulkan lembar tugas sebagai latihan ditiap akhir materi.

5. Metode Demonstrasi mampu meningkatkan sikap/perilaku positif.

Berdasarkan lembar observasi yang berisikan 6 sikap yang diadopsi dari Seksi Diklat tenaga Administrasi pada penilaian peserta yaitu: keaktifan, kedisiplinan, kerapian dalam berpakaian, kesopanan, kreatifitas, dan kerjasama. Observasi terhadap 6 sikap ini menggunakan skala 5 yaitu 5 (sangat baik), 4 (baik), 3 (cukup), 2 (kurang baik), 1 (sangat kurang). Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap 6 sikap/perilaku menunjukkan semua peserta pelatihan memperoleh penilaian sikap sangat baik (5). Pelaksanaan metode demonstrasi pada pelatihan juga mampu meningkatkan sikap/perilaku baik dan positif pada peserta pelatihan, hal ini terlihat dari antusias peserta, kedisiplinan mengumpulkan tugas tepat waktu, kreatifitas dalam menuangkan ide juga yang tidak kalah pentingnya adalah perilaku kerjasama saling bantu. Hal ini sesuai dengan pendapat Made Joddy Reksanawan, yang menyatakan metode demonstrasi mampu menambah sikap positif, alasannya dapat saling bantu antar peserta dan terbantu oleh teman saat mengalami kesusahan. Motivasi belajar dan semangat kebersamaan ini mampu tercipta karena rasa kebersamaan para generasi millinium yang lebih cepat menangkap informasi terkait aplikasi computer dan internet kemudian membantu dan mengarahkan para Generasi X terutama yang

gagap teknologi sehingga tugas dan kewajiban tiap peserta mampu diselesaikan tepat waktu.

PENUTUP

1. Simpulan

Metode demonstrasi efisien dan efektif diterapkan baik kepada Generasi X maupun Generasi Y karena perhatian peserta dapat lebih dipusatkan, proses pembelajaran, peserta lebih terarah pada materi yang sedang dipelajari, serta pengalaman dan kesan sebagai hasil pembelajaran lebih melekat dalam diri peserta pelatihan sehingga ketika diberikan tugas, peserta antusias mengerjakan. Pada Generasi Y menunjukkan peningkatan kompetensi, sangat unggul dalam hal keterampilan, pengolahan data dan *share* produk yang dibuat, peningkatan kreatifitas, dan dalam pengumpulan tugas tepat waktu, sedangkan generasi X adalah generasi yang tekun namun dalam hal mengikuti tahap-tahap demonstrasi, generasi ini perlu bimbingan dan panduan lebih lanjut.

Metode demonstrasi mampu meningkatkan pemahaman peserta pelatihan sebesar 25.68 dan peningkatan ketuntasan minimal sebesar 60%, mampu meningkatkan keterampilan dan peningkatan sikap positif.

Penilaian sikap peserta sesuai dengan hasil observasi, mereka semua tergolong rajin dan berkomitmen.

2. Saran/rekomendasi

- a. Metode demonstrasi pada Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK) Teknis Peningkatan Kinerja Staf ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng memerlukan langkah-langkah yang runtun sehingga peserta pelatihan saat pelatihan berlangsung agar fokus pada pelatihan tidak terlalu disibukan oleh pekerjaan kantor.
- b. Sarana yang memadai perlu disiapkan dalam hal pemanfaatan komputer dan internet perlu *personal computer* (PC) atau laptop tiap peserta, listrik yang memadai, meja yang cukup dan jaringan yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. (2012). *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 376-382.
- Anggraeni, A. I. (2018, September 19). Perspektif Teori Generasi Dalam Konsep Eudaimonic Well-Being. Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia: Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Bencsik Andrea, H.-C. G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 90-106.
- Fadlillah, M., & Muallifatu, K. L. (2013). *Pendidikan Karakter Anak Usia Dini*. Jogjakarta: Jogjakarta-Ar-Ruzz Media.
- Firdaus, F. (2016). *Teknologi dalam Pembelajaran*. Jakarta, Indonesia: LAN.
- Gallaran, S. (2016, November 16). *Penerapan Metode Pembelajaran Demonstrasi terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Pokok Bahasan Teori Kinetik Gas di Kelas XI IPA SMA Negeri 2 Polombangkeng Utara Kabupaten Takalar*. Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Gunawan, Y. (2015, Januari 6). *Perbedaan Work Ethics pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y*. Depok, DKI Jakarta, Indonesia: Universitas Indonesia.
- Indonesia, M. A. (2020). *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Kementerian Agama*. Indonesia: Menteri Agama Republik Indonesia.
- Katimo, S. S. (2016). Pengaruh Pembelajaran dengan Pendekatan Saintifik Menggunakan Metode Eksperimen dan Demontrasi Terhadap Prestasi Belajar dan Kreatifitas Ditinjau dari Sikap Ilmiah. *Jurnal Inkuiri*, 87-93.
- Kurniawan, S. (2020). *Genz@work*. Jakarta: Marketeers.
- Nugroho, R. S. (2016). *Pengantar Teori Generasi*. Bandung, Jawa Barat, Indonesia: ITB.
- Nurudin, Dewi, R. C., Hafizhsyah, K. R., & Farah. (2020). *Relasi Kuat Antara Generasi Millenial dan Media*. Malang: Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang bekerjasama dengan Intelegensia Media (Intrans Publiding Group).
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 123-134.
- Sanjaya, W. (2011). *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode, dan Prosedur*. Bandung: Nusa Media.
- Sari, W. V., Pertiwi, P. W., Dewi, T. N., Hartland, N. R., Paliwara, A. J., Putri, A. S., . . . Putri, A. C. (2020). *Terpenjara Komodifikasi Media*. Malang: Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang bekerjasama dengan Inteligensia Media (Intrans Publishing Group).
- Shahbana, E. B., Farizqi, F. K., & R. S. (2020). Implementasi Teori Belajar Behavioristik dalam Pembelajaran. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 24-33.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sulfemi, W. B., & Nurhasanah. (2018). Penggunaan Metode Demonstrasi dan Media Audio Visual dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran IPS. *Jurnal Pendas Mahakam*, 151-158.
- Susanti, R., & A. R. (2014). Perbedaan Jangkar Karier Pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y. *Perbedaan Jangkar Karier Pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y*. Jakarta, Jakarta, Indonesia: Fakultas Psikologi UI.
- Yahya, H. (2017). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Quatum Teaching Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMS Islam Terpadu Al-Fityan Gowa. *Jurnal Biotek*, 155-166.