

## **Penerapan Metode *Outbond* Pada Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin Dan Jiwa Korsa PNSD Dalam Menumbuhkan Kinerja Pegawai**

**Ahmad Hikmat Rahayu<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia, Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung  
(*hikmat.mate@gmail.com*)

### **Abstrak**

Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai, sebagai sarana peningkatan prestasi kerja pegawai. Berhubung kondisi layanan PNS saat ini masih buruk. Namun, pelaksanaan pelatihan PNS tersebut tidak serentak, yaitu bertahap baik jumlah maupun substansinya. Oleh karena itu, masalahnya menyangkut bagaimana pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Prov. Jawa Barat menetapkan keputusan peserta yang dilatih tersebut. Responden penelitian ini adalah 2 orang peserta pelatihan, 1 orang atasan karyawan, dan 1 orang trainer pelatihan PNSD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpul data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan konsep-konsep yaitu : 1) Konsep Pelatihan, 2) Konsep Pendidikan Non Formal, dan 3) Konsep *Outbond*. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kinerja karyawan sebelum mengikuti kegiatan pelatihan PNSD ini cukup stabil; 2) Penerapan metode *outbond* pada pelatihan PNSD ada beberapa tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi; 3) Terdapat perbedaan yang terlihat setelah para karyawan mengikuti pelatihan PNSD ini, salah satunya dalam hal kedisiplinan, kerjasama; 4) Faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan PNSD ini yang paling dominan mempengaruhi kegiatan pelatihan ini yaitu dari faktor internal dari peserta pelatihan yang memiliki pengaruh cukup signifikan karena yang terlihat disini dari motivasi peserta pelatihan sendiri agak kurang dalam mengikuti pelatihan ini.

*Kata kunci: pelatihan, metode outbond, PNSD, kinerja pegawai*

### **Abstract**

Training of Civil Servants (PNS) to improve the quality and professionalism of employees, as a means of improving employee job performance. Due to the conditions of service of civil servants are still bad. However, the implementation of civil service training are not simultaneous, which is gradually both in quantity and substance. Therefore, the problem relates to how the leadership of the Office of Communications and Information Prov. West Java assign the participants trained decision. The respondents of this study is two trainees, one person's superior, and 1 trainer training PNSD. The method used in this research is descriptive research method with qualitative approach. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. This study uses the concepts namely: 1) The concept of training, 2) Concept of Non-Formal Education, and 3) Concept Outbound. The results of this study found that the employee's performance before participating in training activities PNSD is quite stable; 2) Application of the method outbound training PNSD there are several stages: planning, implementation, and evaluation; 3) There is a difference that looks after its employees follow PNSD peltihan this, one of them in terms of discipline, cooperation; 4) The supporting factors and inhibitors in training this PNSD most dominant influence these training activities are of an internal factor of trainees who have significant influence since seen here on the motivation of the trainee himself somewhat lacking in this training.

*Keywords: training, outbound method, PNSD, employee performance*

#### **A. Pendahuluan**

Pendidikan mempunyai peran penting dalam sejumlah pembangunan, dengan kata lain pendidikan memiliki tanggung jawab besar. Disamping itu, Negara Indonesia adalah Negara berkembang yang identik dengan kemiskinan (miskin pendidikan dan miskin kesejahteraan). Berikut banyak munculnya pemberitaan di media masa tentang masyarakat yang terlantar pendidikan.

Maka dari itu, agar pendidikan terlaksana, menyeluruh dan dapat dinikmati oleh semua kalangan masyarakat, sekaligus dalam rangka meningkatkan pembangunan melalui pendidikan, pemerintah telah merumuskan kebijakan tentang jalur pendidikan. Jalur pendidikan adalah wahana belajar masyarakat untuk mengaktualisasi diri yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan pendidikannya. Jalur pendidikan tersebut terbagi menjadi tiga subsistem yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal. Pembangunan nasional pada hakekatnya adalah membangun manusia seutuhnya, melalui hal tersebut dapat terarah dengan baik sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 1.

Dilihat dari penyelenggaraanya pendidikan nonformal terbagi atas satuan pendidikan dan jenis pendidikan, sesuai dengan UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 26 tentang Pendidikan Nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Dalam satuan pendidikan Nonformal, kursus dan pelatihan diperuntukan bagi masyarakat yang membutuhkan keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, agar dapat memiliki kemampuan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut tercantum dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 26. Sebagai salah satu satuan pendidikan Nonformal, pelatihan mempunyai pengertian yang diungkapkan oleh Simamora dalam Kamil (hlm 4) bahwa pelatihan adalah

“serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu”.

Dengan dibutuhkannya sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi kebutuhan Negara maka pihak pemerintahan memeberikan sarana prasarana yang memadai pada masyarakat dengan cara memberikan pendidikan gratis, menerima karyawan sesuai dengan pendidikan yang disandanginya sehingga sumberdaya yang dibutuhkan oleh negara layak mendapat acungan jempol karena kinerja dari aparatur negara telah berhasil sehingga tidak ada lagi kata rakyat melayani aparat tetapi aparat akan melayani masyarakat dengan demikian negara sudah memenuhi kebutuhan aparaturnya dengan Sumber Daya Manusia yang berkuliatas.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban pembangunan pemerintah, sejauh ini masyarakat menilai kinerja para penggerak roda birokrasi dari pusat sampai daerah dinilai masih buruk atau masih dinilai belum berubah. Dimata publik, kinerja, mentalitas, dan disiplin pegawai negeri Sipil masih jauh dari mencukupi. Untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai, maka perlu dilaksanakannya pelatihan pembekalan penanaman sikap mental disiplin dan Jiwa korsa PNSD bagi para pegawai negeri sipil, sebagai sarana penunjang peningkatan prestasi kerja pegawai. Pelatihan yang dimaksud, yaitu kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, penguasaan atas tugas dan pekerjaan, mutu hasil pekerjaan kepribadian, prakarsa, tanggung jawab dan kecakapan.

Lembaga pelatihan merupakan salah satu satuan pendidikan nonformal yang mewadahi kebutuhan pendidikan dan pelatihan masyarakat. Salah satu lembaga yang memiliki program pelatihan adalah Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat, pelatihan yang diselenggarakan oleh DISKOMINFO meliputi perkembangan sumber daya manusia dalam menyelenggarakan pelatihan, pendidikan, pembinaan dan konsultasi. Pelatihan ini diperuntukkan untuk para karyawan atau PNS yang bekerja di lembaga tersebut. Proses pembelajarannya tidak hanya dilakukan di dalam ruangan kelas, akan tetapi dilakukan juga di luar ruangan atau di alam terbuka yaitu melalui kegiatan *outbond*, sebagai proses pembelajaran dari pengalaman (*Experiential learning*).

Kebutuhan akan peningkatan kinerja serta kesadaran spiritual bagi karyawan dirasakan oleh DISKOMINFO dalam memenuhi kualitas budaya kerja perusahaannya. Keragaman sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan perbedaan cara kerja, motivasi kerja, serta kebiasaan para karyawannya, sehingga dalam bekerja karyawan sering dihadapkan dengan permasalahan kurangnya motivasi dalam bekerja, adanya pelanggaran peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, kemudian karyawan belum sepenuhnya memiliki kebiasaan-kebiasaan yang sesuai dengan visi-misi perusahaan. Hal tersebut dirasa perusahaan menjadi hambatan dalam peningkatan dan pengembangan budaya kerja karyawan. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang telah membudaya pada diri juga organisasi tercermin dari perilaku terwujud dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga diperlukan sebuah kesadaran penuh pada diri masing-masing dalam kehidupan selama bekerja. Maka dari itu perusahaan berusaha untuk memperbaiki keadaan budaya kerja karyawan dengan proses pembelajaran yang dirasa mampu untuk merubah budaya kerja karyawan dalam mewujudkan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan, proses pembelajaran yang melibatkan seluruh rangkaian aktifitas serta kesadaran spiritual para karyawannya, sehingga karyawan mempunyai pengalaman yang nyata dalam mengaplikasikan hasil pelatihan tersebut dengan tema pelatihan yang mereka butuhkan yaitu “*Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsal PNSD*” dalam upaya perbaikan

karyawan melalui kegiatan fisik, yang mengarah kepada kegiatan keakraban dan komunikasi diantara karyawan sehingga diharapkan dapat memunculkan kebiasaan dan perilaku yang baik setelah pelatihan dan dapat diaplikasikan dalam keseharian dalam bekerja.

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu : kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai. Inti dari faktor yang ada adalah kemampuan pegawai dimana kemampuan pegawai dapat terwujud manakala pegawai mendapatkan pelatihan sebagai langkah awal menyiapkan pegawai dalam mengemban tugas jangka panjang maupun jangka pendek.

Melihat kondisi diatas ada beberapa alasan untuk menilai prestasi yaitu menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji, dan menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan bawahan bersama-sama meninjau perilaku pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan agar sumber daya meningkat di DISKOMINFO dibutuhkan pelatihan yang mempunyai hubungan yang erat dengan tugas yang sedang dilaksanakannya agar sumber daya manusia para pegawai dapat tercipta sesuai dengan yang diinginkan. Pelaksanaan pelatihan akan memberikan keuntungan-keuntungan antara lain yaitu : mengantisipasi adanya perubahan tugas, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan keahlian kerja, mengurangi kesalahan dalam bekerja, mendapatkan standarisasi. Keuntungan tersebut pada akhirnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dengan demikian maka diduga pelatihan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Tujuan organisasi hanya dapat terwujud manakala pegawai sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki organisasi mampu melaksanakan tugas yang diemban dengan baik sebagai perwujudan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai tersebut hanya dapat diperoleh dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk menyampaikan pengaruh penerapan metode *outbond* pada pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan Jiwa korsa PNSD terhadap prestasi kerja pegawai yang selama ini masih diragukan oleh sebahagian orang.

Berdasarkan respon karyawan DISKOMINFO yang menanggapi seputar program di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, terdapat implikasi pada aspek psikologi yang mendorong terjadinya persepsi. Aspek psikologi yang berkaitan dalam fenomena yang terjadi dilingkup karyawan DISKOMINFO adalah motif dan sikap. Gerungan (2004, hlm. 151) berpendapat bahwa “motif merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Selanjutnya, ia mengemukakan bahwa “Pengertian *attitude* dapat diterjemahkan dengan sikap terhadap objek tertentu yang dapat berupa sikap pandangan atau sikap perasaan, tetapi sikap tersebut disertai dengan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu. *Attitude* mungkin terarah pada benda-benda dan orang-orang, tetapi juga peristiwa-peristiwa, pemandangan-pemandangan, lembaga-lembaga, norma-norma, nilai-nilai, dan lain-lain”.

## **B. Kajian Teori**

Penelitian ini merujuk terhadap beberapa kajian pustaka yang relevan diantaranya konsep pendidikan nonformal. Pendidikan nonformal seperti dikemukakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 yaitu: “Pendidikan Nonformal

adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang”

Sesuai dengan penjelasan di atas, pengertian pendidikan nonformal di definisikan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu pendapat dari Philip H. Coombs (Sudjana, 2004 hlm. 22) menyatakan Pendidikan Nonformal ialah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar system persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu didalam mencapai tujuan belajarnya.

Dari pengertian diatas dapat dipahami, bahwa pendidikan nonformal merupakan pendidikan untuk melayani pendidikan diluar sistem persekolahan yang dilakukan secara terstruktur dan berjenjang dalam memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang belum dapat atau bahkan tidak dapat memperoleh pendidikan di lingkup pendidikan formal. Karena semua masyarakat memiliki hak akan pendidikan dalam upaya pencapaian cita-cita, guna meningkatkan taraf hidup secara materi, sosial dan mental demi mewujudkan masyarakat sejahtera. Tanpa adanya pendidikan nonformal masyarakat tentu tidak dapat merasakan kesejahteraan sosial yang dapat dirasakan oleh masyarakat lainnya yang mampu mengenyam pendidikan formal atau persekolahan.

Dalam implementasinya, pendidikan nonformal pada hakekatnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan warga belajar atau masyarakat, karena hal tersebut merupakan bagian penting dari pembangunan dalam lingkup program pendidikan nonformal.

Kajian pustaka selanjutnya yaitu konsep pelatihan. Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pelatihan.

Menurut Simamora (2004) bahwa “pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan”.

Pelatihan bagi pegawai baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan kinerja pegawai apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi juga bagi pegawai lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Secara praktik metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Simulasi dengan bentuk metode pelatihan alam terbuka atau lebih sering kita kenal sebagai metode *Outbond*. Metode *outbond* menjadi metode pelatihan yang dinilai cukup praktis dalam upaya proses pelatihan karena didalamnya terkandung banyak aktifitas yang dirasa cukup menyenangkan bagi peserta pelatihan yang mengikutinya, sehingga mempunyai dampak positif bagi semangat belajar peserta pelatihan.

Kajian pustaka berikutnya mengenai konsep *outbond*. Metode *outbond* merupakan pendidikan di alam terbuka dengan “Belajar dari pengalaman” (*Experiential learning*). Filsuf Yunani Aristoteles (Susanta, 2010 hlm 4) pernah mengatakan pentingnya belajar dari pengalaman karena hal tersebut dapat dilakukan dengan *learning by doing*. Mengutip pendapat Hann (Susanta, 2010 hlm 6) bahwa *outbond* merupakan “metode pelatihan dengan memanfaatkan tantangan di alam terbuka”.

Secara konsep, pengertian *outbond* adalah kegiatan luar ruangan yang tujuannya untuk *relaks* dan santai, dengan serangkaian petualangan atau permainan yang relatif ringan. Selain memiliki pengertian *outbond* memiliki hakekat dalam konteks kekinian di Indonesia: *Outbond* adalah metode pengembangan diri melalui kombinasi rangkaian

kegiatan ber aspek psikomotorik, kognitif, dan afeksi dalam pendekatan pembelajaran melalui pengalaman (Susanta, 2010 hlm 18-19).

Dapat ditegaskan dari kedua pendapat di atas, bahwa *outbond* merupakan suatu metode, dalam pelaksanaannya melalui kegiatan di luar ruangan yang melibatkan aktivitas fisik yang mempunyai proses pembelajaran secara aktif melalui *learning by doing* pengalaman lapangan.

Metode *outbond* digunakan dengan alasan sebagai simulasi kehidupan yang kompleks yang dibuat menjadi sederhana. Pada dasarnya segala bentuk aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan yang kompleks perlu dicari cara yang sederhana (Anchok, 2003 hlm 4). Susanta (2010 hlm 7) mengungkapkan metode *outbond* menggunakan cara yang memberikan sebuah pengalaman langsung kepada para peserta pelatihan, karena metode *outbond* melalui pengalaman (*Experiential learning*). Peserta dapat merasakan langsung apakah sukses atau gagal dalam pelaksanaan tugas dalam bekerjanya, jika terjadi kesuksesan peserta segera tahu perilaku apa yang membuat mereka sukses dan jika tim kerja gagal dalam melaksanakan sebuah tugas, peserta mengetahui perilaku mana yang menjadi penyebab kegagalan tersebut. Metode *outbond* memudahkan pemahaman mengenai konsep manajemen, karena metode ini membuat peserta terlibat langsung secara *kognitif* (pikiran), *afektif* (emosi), dan *psikomotorik* (gerakan fisik motorik). Dengan tiga kelebihan tersebut maka metode ini dirasa sangat efektif.

### C. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Subjek untuk penelitian ini adalah berjumlah empat orang yang merupakan satu orang atasan karyawan, dua orang peserta pelatihan yang bekerja di dinas komunikasi dan informatika provinsi jawa barat, dan satu orang trainer pelatihan. Penentuan subjek tersebut berdasarkan *purposive sampling* dengan pertimbangan sesuai dan cocok dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, karena penentuan subjek atau responden berdasarkan tujuan peneliti dalam mencari informasi dan mengungkap masalah yang diangkat dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan tiga tahap yaitu reduksi, *display* dan verifikasi. Serta Uji keabsahan data dengan melakukan triangulasi.

### D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### 1. Kinerja karyawan sebelum mengikuti Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD.

Berdasarkan temuan peneliti berkaitan dengan kinerja karyawan sebelum mengikuti Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD yang diselenggarakan DISKOMINFO Prov. Jawa Barat diperoleh gambaran bahwa kinerja para karyawan masih kurang dalam bekerja, seperti kehadiran, lembur, dan juga selain itu karyawan juga masih belum memiliki kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti mengerjakan pekerjaan yang kurang tepat waktu dan kurang optimal, selain itu juga dikarenakan masih adanya rasa keterpaksaan dalam bekerja, seperti mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan, tertekan dengan posisi pekerjaan yang dilakukan. Tetapi disamping hal-hal tersebut, sebagian besar karyawan telah mampu menolong sesama karyawan ketika bekerja seperti saling membantu mengingatkan mengenai tugas dan kewajibannya, membantu dalam mengirimkan laporan kepada atasan.

Sesuai dengan konsep yang diungkapkan Ndraha (El-Eroy (2010). *Dalam budaya kerja* bahwa “kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku

berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan”. (diakses tanggal 06/06/2016). [online]. Paramita dalam (Ndraha, 2005: 208) menyebutkan perilaku pada waktu bekerja tersebut seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, mempunyai kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Selain perilaku, paramita juga mengungkapkan, kebiasaan juga dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, yang telah diungkapkan, temuan penelitian ini bertolak belakang dengan konsep yang dikemukakan di atas, karena kebiasaan karyawan masih belum terbentuk dalam hal berperilaku dan kesadaran dirinya sendiri selama bekerja. Ciri-ciri ideal dari wujud perilaku bekerja serta sikap bekerja karyawan masih perlu ditumbuhkan dan masih membutuhkan pembinaan untuk meningkatkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. Masih perlunya upaya pengembangan dapat berupa pembelajaran maupun pengalaman bagi karyawan. Terlebih kebiasaan itu dapat dikendalikan melalui peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut.

Peraturan bekerja menjadi salah satu indikator budaya kerja karyawan, sebagaimana apa yang telah diungkapkan Ndraha, “Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi maupun lembaga pendidikan”.

Hasil wawancara dengan informan memaparkan bahwa informan belum secara maksimal mematuhi peraturan kantor yang telah ditetapkan oleh kantor atau perusahaan meskipun kantor telah membuat konsekwensi berupa teguran secara lisan, bahkan Surat Peringatan di tempat dimana mereka bekerja. Contohnya, karyawan yang datang terlambat ke kantor, atau tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan.

Bekenaan dengan peraturan dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian dengan atasan karyawan, dan trainer, menggambarkan bahwa kondisi karyawan atau peserta pelatihan dalam mematuhi peraturan perusahaan bertolak belakang dengan konsep yang telah dikemukakan oleh Ndraha, karena memang pada dasarnya peraturan dibuat dalam rangka memberikan kenyamanan dan ketegasan dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan penilaian yang buruk bagi hasil evaluasi kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Budaya kerja bagi seorang karyawan selain peraturan, ditunjang pula oleh nilai-nilai yang dianut oleh setiap individu sebagai pedoman dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan. *Dalam Budaya Kerja*, menurut Ndraha “nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar”. (Diakses tanggal 06/06/2016). [online].

Temuan peneliti disini menunjukkan bahwa kondisi awal kinerja karyawan sebelum mengikuti kegiatan Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsia PNSD ini sebagian masih bertolak belakang dengan konsep yang telah diungkapkan diatas, karena budaya kerja merupakan penghayatan akan nilai-nilai yang menunjukkan kualitas dalam bekerja, pada kenyataannya kualitas kerja para karyawan dalam penelitian ini masih belum

**Penerapan Metode *Outbond* Pada Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin Dan Jiwa  
Korsa PNSD Dalam Menumbuhkan Kinerja Pegawai**

menunjukkan kualitas pribadi karyawan dalam pekerjaan dan tanggung jawab atas tugas yang diterima. Maka dari itu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memperbaiki dan membina karyawan melalui pelatihan, dapat dijadikan alasan utama penyelenggaraan pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD melalui *Outbond*.

2. Penerapan Metode *outbond* Pada Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa.

Berdasarkan temuan peneliti berkaitan dengan penerapan Metode *outbond* Pada Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan bahwasannya upaya pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui strategi *Experiential Learning*, bentuk dari pengembangan sumber daya manusia melalui strategi *Experiential learning* pada pelatihan PNSD ini adalah dengan menggunakan kegiatan *outbond*.

*Outbond* termasuk kedalam pendidikan di alam terbuka dengan metode “belajar dari pengalaman” (*Experiential learning*). Filsuf Yunani Aristoteles pernah mengatakan pentingnya belajar dari pengalaman karena hal tersebut dapat dilakukan dengan *learning by doing*. Mengutip pendapat dari Hann (1991) dari buku yang ditulis Susanta : Hann (Susanta, 2010: 6) bahwa *outbond* merupakan “metode pelatihan dengan memanfaatkan tantangan di alam terbuka”. Di dalam pelatihan PNSD ini, pembelajaran yang dilakukan adalah berupa aktifitas fisik dalam pelaksanaannya menitik beratkan kepada pembentukan pengalaman peserta pelatihan dengan bentuk kegiatan melalui metode *outbond*.

Menurut hasil temuan peneliti penerapan metode *outbond* pada pelatihan PNSD yang meliputi tahapan pembentukan pengalaman, tahapan perenungan pengalaman, tahapan pembentukan konsep dan tahapan pengujian konsep dapat dikategorikan baik. Pada tahapan pembentukan pengalaman, penyusunan kebutuhan pelatihan telah sesuai dengan tujuan pelatihan, kemudian urutan aktifitas dalam membangun pengalaman telah berurutan dengan baik sesuai dengan tujuan penelitian.

Penyusunan kebutuhan penelitian yang sesuai membuat peserta pelatihan dapat terlibat melakukan jenis aktifitas pada kegiatan pelatihan dalam aktifitas fisik yang berada di luar ruangan sesuai dengan dengan harapan peserta pelatihan contohnya, peserta pelatihan telah melakukan kegiatan permainan diantaranya gincu mix dan *save the egg* yang mengandung makna yang cukup bagi peserta pelatihan, mempresentasikan sejumlah produk dengan hasil poin kelompoknya masing-masing dengan cara berfikir kreatif seperti membuat berbagai macam produk, peserta pelatihan mampu memahami arahan trainer dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk proses evaluasi pembelajaran. Pada urutan aktifitas yang disusun pada kegiatan pelatihan, peserta pelatihan dapat mengikuti seluruh urutan rangkaian aktivitas kegiatan pelatihan, kegiatan pertama yang dilakukan yaitu penyampaian materi kemudian refleksi setelah melakukan kegiatan pembelajaran yang membentuk suatu pengalaman nyata.

Penyusunan aktivitas pada kegiatan pelatihan PNSD ini dimana aktivitas telah disusun berdasarkan tujuan penelitian yaitu aktivitas pemberian materi dalam bentuk permainan yang di dalamnya mengandung makna akan nilai-nilai perusahaan yang seharusnya peserta pelatihan dapat mempunyai pengalaman belajar mengenai nilai-nilai perusahaan tersebut sehingga dapat mengaplikasikan pengalaman belajar yang ia dapatkan tersebut dalam kegiatan kerjanya sehari-hari. Kemudian pada urutan aktivitas yang disusun pada kegiatan pelatihan peserta dapat mengikuti semua urutan aktivitas kegiatan pelatihan dengan baik, peserta pelatihan harus bisa memaparkan kegiatan pertama yang dilakukan

yaitu materi yang telah diberikan oleh trainer, lalu selanjutnya bersama-sama merefleksikan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Pada tahapan perenungan pengalaman, dalam melaksanakan kegiatan *outbond* pada kegiatan Pelatihan PNSD ini, peserta pelatihan sudah bisa mengaplikasikan dengan baik proses kegiatan pembelajaran dalam kegiatan pelatihan ini, hal ini dapat terlihat dari peserta pelatihan yang dapat memaknai dengan baik kegiatan pelatihan yang berlangsung, berfikir kreatif dalam menyelesaikan permasalahan, serta peserta pelatihan mampu memahami arahan trainer dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ini untuk proses evaluasi pembelajaran.

Pada tahapan pembentukan konsep dalam penerapan *outbond* ini telah mampu membentuk pengalaman baru dalam proses pembelajaran pelatihan. Hasil wawancara dengan informan selaku peserta pelatihan menyatakan bahwa mereka melakukan kegiatan dengan memunculkan suatu pengalaman yang dikaitkan dengan pengalaman lama dalam aktivitas pekerjaan di kantor atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kemudian peserta pelatihan menyatakan bahwa mereka dapat mengungkapkan dan merenungkan pengalaman lapangan yang telah dilakukan selama bekerja di perusahaan, serta dapat mengungkapkan pengalaman sewaktu bekerja melakukan hal-hal yang dianggap tidak baik oleh perusahaan seperti tidak hadir atau terlambat dalam bekerja.

Pada tahapan pengujian konsep dalam penerapan *outbond*, peserta pelatihan telah mampu melewati pengujian konsep setelah proses pembelajaran berlangsung. Hal ini ditandai dengan peserta pelatihan sama-sama merasakan kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh trainer, memaparkan bahwa peserta pelatihan melakukan renungan setelah melakukan kegiatan, dan setelah itu dikembalikan lagi kepada peserta agar mengungkapkan pengalaman selama melakukan kegiatan dan mendapatkan point untuk kelompoknya masing-masing. Maka diadakanlah renungan dalam menyikapi hasil dari aktifitas kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan agar berminat untuk menerapkan nilai-nilai yang baik. Nilai-nilai yang diharapkan pada proses evaluasi pembelajaran kegiatan pelatihan, yaitu dapat mengaplikasikan nilai-nilai tersebut dalam perusahaan yaitu nilai-nilai akan kerjasama, *leadership*, dan tanggung jawab dengan melibatkan beberapa pihak diantaranya fasilitator dan trainer. Adanya proses evaluasi pembelajaran setelah kegiatan pelatihan, peserta pelatihan mengatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan, dan juga merasa lebih bersemangat dalam bekerjasama dengan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Temuan peneliti disini yaitu berupa keselarasan konsep dalam menerapkan metode *outbond* pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga DISKOMINFO, karena setiap proses pembelajaran yang efektif tentunya memerlukan tahapan-tahapan dalam ketercapaian proses tersebut. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Boyett dan Boyett dalam Anchok (2003: 6) bahwa tahapan-tahapan dalam setiap proses belajar yang efektif yaitu seperti yang sudah diungkapkan dalam pembahasan penelitian diatas yaitu meliputi tahapan pembentukan pengalaman (*experience*), perenungan pengalaman (*reflect*), pembentuk konsep (*form concept*), dan pengujian konsep (*test concept*) sehingga telah menimbulkan perubahan terhadap peserta pelatihan yang mengalami tahapan-tahapan tersebut. Tahapan-tahapan akan membentuk sebuah siklus dimana kebermaknaan suatu metode pembelajaran dalam pelatihan mempunyai langkah-langkah dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak penyelenggara pelatihan, untuk mencapai pembenahan yang baik demi peserta pelatihan dalam melaksanakan proses belajarnya.

Kegiatan pembelajaran dalam kegiatan pelatihan merupakan kegiatan inti dari seluruh komponen dan tahapan pelatihan. Seperti yang diungkapkan oleh Abdulhak (2000: 52) bahwa dalam kegiatan pembelajaran pada pendidikan orang dewasa metode

pembelajaran dapat diartikan dengan prosedur yang teratur dan sistematis untuk membelajarkan orang dewasa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Metode tidak hanya berkedudukan untuk menyampaikan bahan belajar, tetapi termasuk untuk mengelola kegiatan pembelajaran sehingga peserta pelatihan dapat belajar untuk mencapai tujuan pembelajarannya secara tepat. Disadarkan pada kondisi tersebut kedudukan metode dalam pembelajaran mempunyai ruang lingkup sebagai cara dalam: (a) Pemberian dorongan, (b) Pengungkap tumbuhnya minat belajar, (c) Penyampaian bahan belajar, (d) pencipta iklim belajar yang kondusif, (e) energy untuk melahirkan kreativitas, (f) pendorong untuk penilaian diri dalam proses dan hasil belajar, serta pendorong dalam melengkapi kelemahan hasil belajar.

Ketepatan penggunaan metode pada pelatihan PNSD dilihat dari beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Abdulhak (2000: 52;55) yang mempengaruhi ketepatan penggunaan metode pada proses pembelajaran, faktor yang dimaksud adalah ; pertama, tujuan pembelajaran, tujuan pemilihan metode pada kegiatan pelatihan ini telah memilih metode yang dirasa tepat dalam pencapaian tujuan membelajarkan orang dewasa, yaitu untuk memecahkan dan merenungi permasalahan dalam bekerja dengan kemampuan psikomotor berupa aktivitas *outbond*. Kedua, adanya tutor dan fasilitator yang terlibat dalam rangkaian pembelajaran pada pelatihan ini. Ketiga, waktu dalam pelaksanaan kegiatan, pelatihan ini telah mempunyai waktu yang cukup dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dengan menggunakan *outbond* selama delapan jam latihan, untuk melakukan aktivitas kegiatan berupa tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh peserta belajar.

### 3. Perubahan kinerja karyawan yang terjadi setelah mengikuti kegiatan Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa.

Berdasarkan temuan peneliti berkaitan dengan perubahan kinerja karyawan yang terjadi setelah mengikuti kegiatan Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD bahwa setelah penyelenggaraan kegiatan pelatihan PNSD melalui kegiatan *outbond* ini, perubahan yang terjadi pada karyawan dapat dilihat dari aspek perilaku bekerja dan interaksi dalam bekerja, dimana aspek tersebut memiliki indikator berfikir kreatif, mempunyai kemampuan dalam pengelolaan diri, mempunyai hubungan interpersonal yang baik, memotivasi diri sendiri dan oranglain, dan berkomunikasi secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan selaku atasan dan trainer , berfikir kreatif disini dapat dilihat dari setelah mengikuti kegiatan pelatihan PNSD, karyawan dapat berfikir kreatif dengan memulai hal-hal kecil seperti membuat memo pengingat, membuat *schedule* kerja dalam jangka waktu tertentu. Selain itu karyawan juga dapat mengontrol atau mengelola dirinya dalam bentuk menghargai waktu agar tidak menerima lagi teguran dari pihak atasan, serta membentuk semangat baru, mengendalikan emosi diri dalam bersikap, sabar dan juga ikhlas dalam melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan kenyataan tersebut Anchok (2003: 42) mengungkapkan bahwa berfikir kreatif (*creative thinking*) dapat dilihat dari kemampuan membangun kerjasama dalam tim dengan menggerakkan kawan sesama anggota tim ke arah tujuan, kemampuan membangkitkan semangat kerja tim (*team spirit*), kemampuan mengatasi hambatan yang dihadapi oleh tim dalam mencapai tujuan, dalam penelitian ini salah satu ciri telah dapat dimunculkan yaitu indikator kreatif dalam hal mengatasi hambatan yang dihadapi dalam mencapai tujuan yaitu dengan memberikan ide atau gagasan tertentu seperti inisiatif membuat cacata berupa memo dan juga membuat jadwal kerja (*schedule*) dalam upaya mencapai tujuan ke arah yang lebih baik.

Dalam upaya pengendalian diri untuk menentukan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam bekerja didalam perusahaan. Peserta pelatihan menyatakan bahwa ketika menyelesaikan laporan mereka sudah dapat bekerja dengan lebih baik salah satunya dengan tepat waktu, untuk diberikan kepada atasan, kemudian karyawan dapat menjaga emosi dalam menghadapi pekerjaan dengan sabar dan ikhlas. Sedangkan menurut atasan, beliau mengatakan bahwa sebagian besar dapat mengendalikan dirinya masing-masing dalam situasi pekerjaan tanpa harus ada teguran terlebih dahulu, dan juga dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Karena perubahan perilaku meliputi penguasaan diri itu sangat sulit untuk dilihat secara kasat mata.

Pelatihan PNSD ini juga bertujuan untuk mendapatka hasil dimana peserta pelatihan dapat mempunyai hubungan interpersonal yang baik. Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa peserta pelatihan telah mempunyai hubungan interpersonal yang baik selama proses kegiatanpelatihan PNSD, hal tersebut disimpulkan dari apa yang diungkapkan oleh karyawan yaitu mereka lebih mempunyai rasa kepercayaan terhadap rekan bekerjanya seperti, tidak pernah mengomplain pekerjaan sesama karyawan.

Karyawan juga sudah dapat memotivasi dirinya sendiri dengan orang lain di sekitarnya, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana mereka menyelesaikan satu persatu materi pada saat mengikuti pelatihan, dikaitkan dengan dunia pekerjaan setelah mengikuti pelatihan mereka mengungkapkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor, mereka dapat lebih memotivasi dirinya sendiri dengan pengalaman yang telah didapatkan sewaktu mengikuti kegiatan pelatihan. Bentuk motivasi dari dalam diri karyawan tersebut yaitu hadir dalam setiap pertemuan rapat dan jga datang tepat waktu saat masuk kerja.

Terakhir merupakan komunikasi yang dimiliki oleh karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan PNSD ini, perubahan yang ditunjukan dalam berkomunikasi yang baik oleh para karyawan disini adalah karyawan dapat menyampaikan pendapat dan gagasan terhadap rekan dan atasan selama bekerja di perusahaan, baik itu secara formal maupun informal, mampu memberikan informasi-informasi penting dan menarik kepada rekan kerja, serta mampu mendengarkan informasi ataupun keluhan rekan kerja selama di perusahaan.

Hal ini menunjuka telah terjadi proses komunikasi yang efektif antara karyawan dengan lingkungan bekerjanya. Dengan adanya kesempatan berkomunikasi yang baik inilah karyawan dapat menunjang aktifitas bekerjanya di perusahaan. Hal tersebut tentu saja diharapkan oleh pihak perusahaan setidaknya terjadi perubahan dalam diri karyawannya. Bahwa mempunyai hubungan interpersonal yang baik, yakni mau mendengar dan menghargai pendapat orang lain, membangun rasa percaya pada oranglain (*trust*), berkomunikasi secara efektif, yaitu berusaha untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain demi kesuksesan bersama, mengkomunikasikan ide kepada orang lain dengan jelas dan sistematis, mampu menyampaikan kritik dan saran tanpa menyinggung perasaan orang lain, merangsang orang lain untuk mengajukan gagasan alternative, bersedia bertanya bila memang ada ketidak jelasaninformasi, berusaha memahami kesulitan orang lain dalam menerima komunikasi.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan hasil penelitian ini beberapa diantaranya selaras dengan konsep diatas, karena dengan pembelajaran melalui metode *outbond* disini dapat dikatakan berjalan dengan baik, ditandai dengan lunasnya peserta pelatihan dapat memulai mengaplikasikan pengalaman belajar yang mereka dapatkan selama proses kegiatan pelatihan ini berlangsung. Kemudian mengaplikasikan nilai-nilai perusahaan yang menjadi tujuan pelatihan dalam membangun sumber daya manusia. Selanjutnya, temuan hasil penelitian di lapangan, menunjukan bahwa perubahan yang terjadi pada karyawan

disini sudah mulai pada tahap pertama yaitu memiliki keinginan untuk berubah kemudian karyawan sudah mulai menyusun perubahan yang akan dilakukan serta beberapa diantaranya sudah mulai melaksanakan perubahan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut terlihat berdasarkan beberapa ciri yang menunjukkan adanya perubahan tersebut sudah mulai ada dalam keseharian karyawan. Maka dari itu dalam mempelajari perubahan organisasi dapat dilakukan dengan tingkatan individu tersebut, yaitu perubahan yang terjadi dalam diri individu”.

Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran dengan menggunakan strategi *experiential learning* dengan menggunakan metode *outbond* merupakan salah satu upaya pembangunan sumber daya manusia yang terintergritas, karena telah mampu memberikan pengalaman belajar kepada peserta pelatihan dalam usahanya mencapai suatu perubahan yang lebih baik demi kelangsungan hidupnya juga perusahaan.

#### 4. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Metode *Outbond*.

Berdasarkan temuan peneliti berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat penerapan metode *outbond* pada pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa PNSD dalam menumbuhkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan metode *outbond* pada pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa PNSD, yang diungkapkan oleh para informan kedalam dua aspek yaitu aspek *internal* (dari dalam) dan aspek *eksternal* (dari luar) baik yang mendukung maupun yang menghambat, secara umum mengenai faktor pendukung dan penghambat diungkapkan senada oleh para informan dalam pelaksanaan pelatihan ini.

Faktor pendukung *internal* dalam penerapan metode *outbond* pada pelatihan disini adalah program pelatihan yang dimiliki oleh Lembaga DISKOMINFO seperti pelatihan dengan *outbond* yang dikombinasikan dengan aspek kedisiplinan, dalam perkembangan zaman sekarang program yang dikombinasikan dengan kedisiplinan dapat dikatakan memiliki nilai lebih apabila dibandingkan dengan pelatihan lainnya. Program pelatihan PNSD ini didukung dengan adanya trainer yang memiliki kompetensi di bidang *experiential learning*, karena inti dari kegiatan *outbond* adalah melakukan proses pembelajaran yang diambil dari sebuah pengalaman, maka dengan arahan narasumber tersebut pelaksanaan proses pembelajaran *outbond* dapat terkendali dengan baik.

Faktor pendukung dari luar (*eksternal*) disini yaitu terjalannya adanya kebutuhan pelatihan bagi Lembaga DISKOMINFO, seperti dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, perusahaan tidak hanya membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan semata, perusahaan juga memerlukan pembenahan sumber daya manusia untuk membangun kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Selain faktor pendukung yang telah diungkapkan di atas, terdapat pula faktor penghambat, dalam penerapan metode *outbond* pada pelatihan ini, faktor penghambat dari dalam (*internal*) disini yaitu jumlah trainer yang terbatas, sehingga dalam membimbing peserta pelatihan yang lumayan banyak agak sedikit kewalahan, maka dalam penelitian ini, trainer menjadi faktor penghambat yang agak serius dalam pelaksanaan penerapan metode *outbond* pada pelatihan PNSD ini, karena jumlah trainer yang kurang sehingga belum secara optimal membimbing, mengarahkan, serta mengorganisir program pembelajaran dengan jumlah peserta pelatihan yang cukup banyak.

Faktor penghambat dari luar (*eksternal*) dalam kegiatan pelatihan ini tidak begitu dirasakan hambatan yang berarti semua dapat berjalan dengan baik dan lancar adapun beberapa hambatan yang dirasakan oleh para peserta pelatihan dapat di selesaikan atau di minimalisir dengan cara berdiskusi dan di pecahkan secara bersama-sama. Salah satunya mungkin dari faktor cuaca yang tidak bisa ditebak, karena kegiatan ini dilaksanakan di

*outdoor* atau ruang terbuka sehingga apabila turun hujan maka akan sedikit menghambat proses kegiatan, dan juga dikarenakan jarak lokasi yang memang cukup jauh sehingga terasa lelah di jalan sehingga menyebabkan kurang optimalnya peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan pelatihan, juga sarana prasarana atau fasilitas yang bisa di katakana kurang nyaman mulai dari tempat menginap dan jarak tempuhnya. Juga dalam pelaksanaan evaluasi program yang dilakukan, terbatasnya jumlah instruktur yang ada mengakibatkan kurang maksimalnya evaluasi yang dilakukan sehingga hal tersebut dapat menjadi penghambat dalam upaya tindak lanjut penyelenggaraan program kedepannya. Menurut Veithzal Rivai (2004:240) Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan salah satunya yaitu Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif dan juga peserta pelatihan, sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

Maka temuan peneliti disini menyebutkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kegiatan pelatihan ini berjalan dengan baik adalah faktor penghambat secara internal seperti ketersediaan instruktur dilihat dari latar belakang dan jumlah instruktur yang mengorganisir kegiatan pelatihan ini, kemudian evaluasi penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh instruktur tidak dapat secara cepat melakukan upaya tindak lanjut program selanjutnya.

## **E. Simpulan dan Rekomendasi**

### **1. Simpulan**

- a. Kinerja karyawan sebelum mengikuti pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa.

Berdasarkan gambaran hasil penelitian dengan wawancara dan observasi, serta studi dokumentasi, mengenai Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD, maka pada bagian ini akan dibahas mengenai kondisi kinerja karyawan sebelum mengikuti kegiatan Pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD, diperoleh gambaran bahwa terdapat rasa ketidaknyamanan atau kejenuhan yang dirasakan oleh para karyawan, karena dengan rutinitas yang selalu dijalani setiap harinya juga ditambah dengan adanya tekanan dari pekerjaan di kantor yang membosankan dan dirasa monoton sehingga menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, kinerja para karyawan masih kurang dalam bekerja, seperti kehadiran, lembur, dan juga selain itu karyawan juga masih belum memiliki kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti mengerjakan pekerjaan yang kurang tepat waktu dan kurang optimal, selain itu juga dikarenakan masih adanya rasa keterpaksaan dalam bekerja, seperti mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan, tertekan dengan posisi pekerjaan yang dilakukan. Tetapi disamping hal-hal tersebut, sebagian besar karyawan telah mampu menolong sesama karyawan ketika bekerja seperti saling membantu mengingatkan mengenai tugas dan kewajibannya, membantu dalam mengirimkan laporan kepada atasan. Jadi pada intinya dengan adanya pelatihan ini setidaknya memberikan pengalaman tersendiri bagi para pesertanya terutama dalam hal perbaikan kinerja dalam lembaga, terlebih lagi selain dari pengalaman dan pembelajaran yang di dapat para peserta juga bisa sedikit berrefresing atau me refresh otak dari rutinitas pekerjaan yang monoton.

- b. Penerapan metode *outbond* pada pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa.

Penerapan metode *outbond* dalam pelatihan ini dirasa sudah tepat hal ini dapat terlihat dari adanya keselarasan konsep dalam menerapkan metode *outbond* pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga DISKOMINFO, karena setiap proses pembelajaran yang efektif tentunya memerlukan tahapan-tahapan dalam ketercapaian proses tersebut.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Boyett dan Boyett dalam Anchok (2003: 6) bahwa tahapan-tahapan dalam setiap proses belajar yang efektif yaitu seperti yang sudah diungkapkan dalam pembahasan penelitian diatas yaitu meliputi tahapan pembentukan pengalaman (*experience*), perenungan pengalaman (*reflect*), pembentukan konsep (*form concepr*), dan pengujian konsep (*test concept*) sehingga telah menimbulkan perubahan terhadap peserta pelatihan yang mengalami tahapan-tahapan tersebut. Tahapan-tahapan akan membentuk sebuah siklus dimana kebermaknaan suatu metode pembelajaran dalam pelatihan mempunyai langkah-langkah dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak penyelenggara pelatihan, untuk mencapai pembenahan yang baik demi peserta pelatihan dalam melaksanakan proses belajarnya. Dengan demikian hal ini dapat berdampak positif terhadap perbaikan atau peningkatan kinerja para karyawan di lembaga DISKOMINFO Prov. Jawa Barat.

c. Perubahan yang terjadi setelah mengikuti kegiatan pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa.

Penyelenggaraan pelatihan Penanaman Sikap Mental Disiplin dan Jiwa Korsa PNSD ini dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan dengan menggunakan metode *outbond* yang terorganisir sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang unggul dan handal dalam usaha pembangunan nasional yang terintergritasi. Setelah penyelenggaraan kegiatan pelatihan PNSD melalui kegiatan *outbond* ini, perubahan yang terjadi pada karyawan dapat dilihat dari perkembangan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan ini, atau dengan kata lain karyawan menjadi lebih fresh dan lebih berkompeten lagi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Juga dapat terlihat dari aspek perilaku bekerja dan interaksi dalam bekerja, dimana aspek tersebut memiliki indikator berfikir kreatif, mempunyai kemampuan dalam pengelolaan diri, mempunyai hubungan interpersonal yang baik, memotivasi diri sendiri dan oranglain, dan berkomunikasi secara efektif.

d. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Metode *Outbond*.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kegiatan pelatihan ini berjalan dengan baik adalah faktor penghambat secara internal seperti ketersediaan instruktur dilihat dari latar belakang dan jumlah instruktur yang mengorganisir kegiatan pelatihan ini, kemudian evaluasi penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh instruktur tidak dapat secara cepat melakukan upaya tindak lanjut program selanjutnya.

Selain itu faktor internal dari peserta pelatihan juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan karena yang terlihat disini dari motivasi peserta pelatihan sendiri agak kurang dalam mengikuti pelatihan ini, hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya motivasi dan partisipasi peserta dalam mengikuti kegiatan ini.

## 2. Rekomendasi

a. Pihak Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Barat.

Diskominfo provinsi jawa barat, merupakan lembaga yang bertugas untuk memantau laju penggunaan teknologi yang ada di Jawa Barat, serta bidang pemerintahan. Oleh karena itu, diharapkan Diskominfo dapat meningkatkan manajemen pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas aparatur-aparatur dalam mewujudkan mutu layanan public dan menciptakan pemerintahan yang *Good Governance* khususnya dibidang teknologi komunikasi dan informasi.

Dalam penerapan perencanaan dan pelaksanaan diharapkan pihak diskominfo dapat mempertahankan dan mengembangkan yang telah diterapkan

Dalam evaluasi hasil pembelajaran diharapkan dapat menuangkan data hasil penilaian dalam bentuk (kuantitatif), agar dapat mengetahui perkembangan aparatur dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor setelah mengikuti pelatihan.

b. Pihak Aparatur

Aparatur merupakan peserta didik dalam pelatihan penanaman sikap mental disiplin dan jiwa korsa PNSD, diharapkan para aparatur dapat mengemban kinerja, tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan pelatihan sikap mental disiplin dan jiwa korsa yang sudah diikuti.

**Daftar Pustaka**

- Abdulhak, I. 2000. *Metodologi Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung: Andira.  
Anchok, D. 2003. *Outbond Management Training*. Yogyakarta: UII Press.  
Gerungan, W. A. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama  
Susanta, A. 2010. *Outbond Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.  
Sudjana. 2004. *Pendidikan Non Formal*. Bandung: Falah Production.  
Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, tentang Pendidikan Nonformal.  
Vithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*Internet*

- Ndraha dalam El Eroy Budaya Kerja. Google Online [*online*].  
Tersedia di: <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>  
Simamora. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. Google Online [*online*].  
Tersedia di:  
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3604/Bab%202.pdf?sequence=7>