

**PENERAPAN METODE *EXPERIENTIAL LEARNING*  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
BKKBN PROV SUMSEL MELALUI KEGIATAN  
*OUTBOUND TRAINING* DIFASILITATORI  
ALUGADA MANAGEMENT**

**Dwi Hurriyati, Rahmat Hidayat**

Department of Psychology, Faculty of Social Humanities, Bina Darma University, Palembang  
*rahmathskms@gmail.com*

**Abstract**

successful completion quantifiable tasks based on set standards is referred to as employee performance. The use of the experiential learning approach through outbound activities is one of several elements that can result in improved employee performance. A training program known as outbound training uses the concepts of experiential learning, or learning via hands-on experience, to teach information through games, conversations, simulations, and experiences. The purpose this study is to apply the approach to experiential learning facilitated alugada management in Palembang, South Sumatra, in order to enhance employee performance and motivation at work. With in-depth interviews, participant observation, and recording, this study adopts a qualitative methodology. The study's findings demonstrate the method experiential learning through outbound training begins with the process of designing, implementing, and evaluating improvements after the activity. At implementation stage, there were four sessions conducted, namely self-introduction sessions, self-potential strengthening sessions, experience strengthening sessions and follow-up sessions..

*Keywords: experiential learning, outbound training, kinerja, motivasi.*

**Abstrak**

Keberhasilan penyelesaian tugas terukur berdasarkan standar yang ditetapkan disebut sebagai kinerja karyawan. Penggunaan pendekatan experiential learning melalui kegiatan outbound merupakan salah satu dari beberapa elemen yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Program pelatihan yang dikenal sebagai pelatihan outbound menggunakan konsep pembelajaran pengalaman, atau belajar melalui pengalaman langsung, untuk mengajarkan informasi melalui permainan, percakapan, simulasi, dan pengalaman. Tujuan penelitian ini adalah menerapkan pendekatan experiential learning difasilitatori manajemen alugada di Palembang, Sumatera Selatan, guna meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan pencatatan, penelitian ini mengadopsi metodologi kualitatif. Temuan penelitian menunjukkan metode experiential learning melalui outbound training yang dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap pelaksanaan, terdapat empat sesi yang dilakukan, yaitu sesi Pengenalan diri, sesi penguatan potensi diri, sesi penguatan pengalaman dan sesi tindak lanjut.

*Kata kunci: experiential learning, outbound training, kinerja, motivasi.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang kontribusi yang amat esensial buat instansi, Hal ini disebabkan instansi memiliki banyak

potensi untuk menggunakan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas. potensi sdm yang tersedia patut dimajukan, dioptimalkan dan menunggangi dengan patut biar dapat

memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi instansi pemerintah, eksepsi dengan menaruh sdm terdorong, maka Ketika kesempatan instansi pemerintah untuk mencapai haluan yang telah ditetapkan serta terealisasikan.

Dengan target kerja yang semakin meningkat dan transformasi teknologi serta sektor lingkungan yang kunjung cepat pada setiap perspektif, Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menjalankan sdm dengan jujur, terampil dan profesional. (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah kapasitas kinerja seseorang pekerja bersangkutan pada kualitas serta kuantitas pekerjaannya, mencerminkan harapan dan kemampuan mereka supaya menuruti instruksi yang diberikan. dengan perubahan waktu kerja yang solid serta suasana lingkungan kerja yang monoton dan dituntut target kerja yang terus meningkat begitu pesat, membuat pegawai menjadi tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, hal ini menuntut instansi harus memiliki sumber daya yang sigap dalam menyiapkan langkah- Langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Dikarenakan kejayaan instansi amat ditentukan oleh kualitas sdm yang bekerja di dalamnya

Dalam hal menaikkan kinerja sumber daya manusia mewujudkan hal yang amat sekali diperlukan karena sumber daya manusia mampu melakukan yang tertinggi dalam bekerja sehingga instansi pemerintah dapat mencapai arah utamanya. Sebuah lembaga dapat meningkatkan efisiensi sumber daya manusianya melalui cara memberikan berbagai penataran. pelaksanaan penataran yang diberikan pada sumber daya manusia dilakukan searah pada target sudah di tetapkan instansi. pada saat seseorang dinaikkan menjadi karyawan diinstansi terkait, maka ketangkasannya harus dinaikkan.

kenaikan kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan penataran sehingga sumber daya manusia mampu memenuhi parameter yang dibutuhkan oleh instansi. suatu penataran amat sangat esensial, penataran untuk sumber daya manusia dirancang secara efisien sejalan dengan kebutuhan instansi. Menurut Sinambela (2018), penataran merupakan proses mewujudkan sumber daya manusia untuk mendapatkan efektivitas didalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui rangkaian perkembangan kebiasaan pola pikiran, pola tindakan, kepabilitas , pemahaman sikap serta layak, (Sinambela,2018)

Setiap instansi memiliki banyak, menawarkan berbagai kursus pelatihan dengan tujuan bermacam-macam, selain itu diperlukan penataran untuk menaikkan kapasitas pengetahuan tentang instansi, akan tetapi juga memerlukan

berbagai macam penataran agar kemahiran, pengolahan diri dan meningkatkan keharmonisan diinstansi. dalam rangka menaikkan kapasitas kinerja sumber daya manusia diinstansi eksklusif yang berkaitan dengan kapasitas kinerja, dirasa perlu tersedianya suatu program penataran yang koheren, sistematis dan akurat supaya dapat diimplementasikan untuk semua personel secara kompak. salah satu upaya yang dilakukan yaitu melalui skema penerapan metode *experiential learning* dalam kegiatan *outbound training*. *experiential learning* diartikan sebagai metode pembelajaran berdasarkan pengalaman. sehingga metode *experiential learning* merupakan model pembelajaran berdasarkan pengalaman.

tujuan diadakan *outbound training* oleh bkkbn prov sumsel yang di fasilitatori alugada management yaitu

hal untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di bidangnya masing – masing. Seperti yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angela Kinicky dalam (Sofyan, 2020), kata “motivasi” berasal dari kata latin “move” yang artinya bergerak. “proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.”Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dalam (Arifudin, 2020), motivasi dapat diringkas sebagai kesiapan untuk mengerahkan upaya yang signifikan dalam mendukung tujuan organisasi, tergantung pada kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi.. karena itu bkkbn prov sumsel berusaha untuk selalu meningkatkan motivasi kinerja pegawai dan hubungan positif diinstansi, harapan agar kerjasama department dan antar personal bisa terjalin lebih bagus lagi.

#### **METODE**

Program ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan bkkbn prov sumsel, jumlah karyawan 108 orang yang terbagi menjadi 3 rombongan, kegiatan outbound dilaksanakan di area agro wisata sembawa -kabupaten banyuasin sumatera selatan pada 08 mei 2023.metode dalam kegiatan ini yaitu *experiential learning* merupakan pembelajaran berdasarkan pengalaman (Beard, 2022). melalui kegiatan outbound training meliputi ice breaking, permainan tapak bumi, tower air, tepung challenge. Dan diakhiri dengan pemberian reward bagi karyawan yang memenangkan permainan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program kegiatan outbound yang dilaksanakan oleh karywan bkkbn prov sumsel dilaksanakan pada tanggal

08 mei 2023 yaitu pendampingan penyusunan rencana pelatihan *outbound training* kepada karyawan bkkbn prov sumsel di agro wisata sembawa kabupaten banyuasin sumatera selatan.



**Gambar1. Lokasi outbound**



**Gambar2. Serah terima peserta outbound**



**Gambar3. Ice breaking**



**Gambar4. Game tapak bumi**



**Gambar5. Game Tower air**



**Gambar6. Tepung challenge**



**Gambar7. Pemberian hadiah**



**Gambar8. Foto bersama karyawan bkkbn provinsi sumatera selatan dan alugada management**

Program yang telah direalisasikan pada tanggal 08 mei 2023 yaitu: pelatihan *outbound training* terkait dengan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul penerapan metode *experiential learning* terhadap peningkatan kinerja pegawai bkkbn prov sumsel melalui kegiatan outbound training difasilitatori alugada management

berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bkkbn prov SumSel dan karyawan diketahui bahwa bentuk pelatihan *outbound training* dengan metode *experiential learning* dapat menciptakan suasana yang lebih baik dan menyenangkan dan juga mampu membangun karakter individu dan membangun team yang solid, sehingga setiap orang di perusahaan, termasuk orang dewasa dan remaja, dapat memperoleh manfaat dari pelatihan *outbound* menggunakan metode *experiential learning* dalam pembentukan pengalaman baru dengan alam.

## **SIMPULAN**

Kinerja karyawan meningkat ketika outbound training dilaksanakan. Ini dapat diamati melalui sejumlah indikator kinerja, termasuk kompetensi dan keterampilan karyawan, tingkat pengetahuan karyawan, moral staf, dan efisiensi kerja. Karyawan dapat



mempengaruhi perubahan, terutama dengan meningkatkan kinerja. Karyawan menerima pelatihan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, otoritas, tanggung jawab, semangat dalam bekerja, dan kemampuan untuk membangun kinerja yang hebat untuk tujuan atau pertumbuhan agensi.

*Konseling Islam*, 10(2), 237–242.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terimah kasih kepada semua yang terlibat didalam kegiatan *outbound training*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Artobatama, I. 2019. Pembelajaran stem berbasis outbound permainan tradisional. *Indonesia Journal of Primary Education*. Vol. 2 No. 2.
- Beard,C. (2022). Experiential Learning Design. *In Experiential Learnig Design*. Taylor&Francis.
- Hulaikah, M.,Degeng, I. N. S., Sulton, & Murwani,F. D. 2020. The effect of experiential learning and adversity quotient on problem solving ability. *International Journal of Instruction*, 13(1), 869–884.
- Practice, B. 2022. *UG JURNAL VOL.16 Edisi 06 Juni 2022 I. 16*, 1–7.
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal ilmiah MEA (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Sofyan, Y. 2020. Peranan Konseling Dosen Wali Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa Di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Ildikti IV. *Jurnal Bimbingan Dan*