

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini peneliti akan mengemukakan kesimpulan dan saran berdasarkan temuan hasil penelitian dan uraian bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti yaitu: “Penerapan Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Spiritual Team Bonding* Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan.”

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diungkapkan pada bab IV, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Kondisi Budaya Kerja Karyawan Sebelum Mengikuti Pelatihan *Spiritual Team Bonding*.**

Karyawan atau peserta pelatihan di Daarut Tauhiid Training Center yang menjadi subyek penelitian masih belum memiliki budaya kerja yang baik dalam perusahaan, karyawan atau peserta pelatihan sudah memiliki penilaian yang cukup baik dalam hal kejujuran, contohnya saja karyawan telah dengan sadar bercerita kepada atasan mengenai ketidaknyamanannya dalam pekerjaannya, kemudian selalu transparansi mengenai keluhan semua klien. Kemudian karyawan telah dapat saling menghormati akan perbedaan keyakinan di perusahaan sesama rekan kerjanya, menghormati atasan sebagai pimpinannya. Hanya saja masih terdapat kekurangan dari karyawan seperti belum dapatnya karyawan bekerjasama tim dengan baik demi kepentingan bersama perusahaannya, karena karyawan masih memikirkan ego bekerja untuk kepentingan pribadi masing-masingnya.

Dalam budaya kerja, memaparkan bahwa nilai merupakan suatu proses penghayatan dari apa yang lebih benar atau kurang benar dan lainnya, Hal tersebut dapat disimpulkan karena karyawan masih belum dapat menunjukkan kualitas pribadinya masing-masing dalam pekerjaan dan tanggung jawab atas tugas yang diberikannya.

**Nani Sintiawati, 2013**

Penerapan Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Spiritual Team Bonding* Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan (Studi Deskriptif di Lembaga Pelatihan “Daarut Tauhiid Training Center “ Yayasan Daarut Tauhiid Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## 2. Penerapan Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Spiritual Team Bonding* Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan

Temuan peneliti pada bab IV disini berupa kesejalaran konsep dalam menerapkan metode *outbound* pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan Daarut Tauhiid Training Center, karena setiap proses pembelajaran yang efektif tentunya memerlukan tahapan-tahapan dalam ketercapaian proses tersebut, yaitu meliputi tahapan pembentukan pengalaman (*Experience*), perenungan pengalaman (*Reflect*), pembentukan konsep (*Form Concept*), dan pengujian konsep (*Test Concept*).

Pada tahapan pembentukan pengalaman, penyusunan kebutuhan pelatihan telah sesuai dengan tujuan pelatihan, kemudian urutan aktivitas dalam membangun pengalaman telah berurutan dengan baik sesuai dengan tujuan pelatihan. penyusunan kebutuhan pelatihan disini adalah mampunya peserta pelatihan melakukan permainan yang mengandung makna yang cukup bagi peserta pelatihan, mempresentasikan sebuah produk dengan hasil poin kelompoknya masing-masing dengan cara berfikir kreatif seperti membuat berbagai bentuk produk, serta peserta pelatihan mampu memahami arahan trainer dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan untuk proses evaluasi pembelajaran. Kemudian peserta pelatihan telah mampu mengikuti urutan aktivitas secara berurutan yaitu melakukan renungan, melaksanakan kegiatan dalam bentuk fisik, kemudian melakukan refleksi pengalaman pembelajaran.

Pada tahapan perenungan pengalaman, dalam melaksanakan kegiatan *outbound* pada pelatihan *spiritual team bonding* ini, para peserta pelatihan telah dapat melalui tahapan renungan pengalaman, karena pada saat proses pembelajaran berlangsung berbagai pengalaman mereka kaitkan dengan pengalaman pada saat bekerja dapat mereka ungkapkan pada saat kegiatan pelatihan.

Pada tahapan pembentukan konsep dalam penerapan *outbound* ini telah mampu membentuk pengalaman baru para peserta pelatihan dalam proses

pembelajaran pelatihan. Peserta pelatihan telah melakukan kegiatan dengan memunculkan suatu pengalaman yang dikaitkan dengan pengalaman lama dalam aktifitas pekerjaannya di perusahaan. Kemudian peserta pelatihan dapat mengungkapkan dan merenungkan pengalaman lapangan yang telah dilakukan selama bekerja di perusahaan, serta dapat mengungkapkan pengalaman dalam bekerja ketika melakukan hal-hal yang dianggap tidak baik oleh perusahaan.

Pada tahapan pengujian konsep dalam penerapan *outbound* ini, peserta pelatihan telah mampu melewati pengujian konsep setelah proses pembelajaran berlangsung. Peserta pelatihan sama-sama merasakan kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh trainer, peserta pelatihan dapat melakukan renungan setelah melakukan kegiatan, kemudian peserta pelatihan dapat mengungkapkan pengalaman selama melakukan kegiatan dalam mendapatkan point kelompoknya masing-masing, Renungan tersebut menyikapi hasil aktifitas dan membuat peserta pelatihan berniat menerapkan nilai-nilai yang baik. Nilai-nilai yang di diharapkan pada proses evaluasi pembelajaran kegiatan pelatihan, yaitu dapat mengaplikasikan nilai-nilai 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 menjalani pekerjaan, kemudian merasa lebih semangat dalam bekerjasama dengan teman di dalam pekerjaan.

Ketepatan penggunaan metode pada pelatihan *spiritual team bonding* dilihat dari 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 bekerjanya dengan kemampuan psikomotor berupa aktivitas *outbound*. Kedua, manusia adalah 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 *outbound* selama delapan jam latihan, untuk melakukan aktivitas kegiatan berupa tahapan-tahapan yang harus dilalui oleh peserta belajar.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Penerapan Metode Outbound Pada Pelatihan *Spiritual Team Bonding* Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan**

Penerapan metode *outbound* pada pelatihan ini dalam meningkatkan budaya kerja karyawan dilakukan dengan penyusunan program belajar, hal ini menjadi dukungan utama dalam menerapkan metode *outbound* pada pelatihan ini. Faktor Pendukung Penerapan Metode *Outbound* pada pelatihan ini adalah:

- 1) Program belajar yang memiliki kekhasan dalam aspek spiritualnya yang jarang dimiliki oleh lembaga pelatihan lainnya.
- 2) Trainer yang memiliki kompetensi di bidang kajian *experiential learning*, diakui adanya sertifikat *experiential learning* sebagai pengajar dan sebagai pengelola lembaga *experiential learning* karena pendekatan *experiential learning* merupakan unsur terpenting dalam kegiatan *outbound*.

Namun dibalik itu terdapat pula faktor penghambat dalam penerapan metode *outbound* tersebut sebagai berikut:

- 1) Dana dan tempat belajar yang masih dikelola oleh pihak mitra lembaga sehingga menyebabkan tidak maksimalnya pengadaan tempat dan sarana belajar dalam mencapai tujuan belajar.
- 2) Evaluasi penyelenggaraan yang dilakukan oleh mitra lembaga membuat lembaga tidak dapat dengan mudah membuat keputusan dalam tindak upaya tindak lanjut penyelenggaraan program.

### **4. Perubahan Budaya Kerja yang Terjadi Pada Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan *Spiritual Team Bonding***

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 karena beberapa ciri seperti memulai memo pengingat dalam bekerja yang menunjukkan adanya perubahan tersebut sudah mulai ada pada keseharian karyawan, tidak adanya konflik dalam keseharian bekerja, bersikap sabar dalam menghadapi klien, serta ramah tamah terhadap klien. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran dengan menggunakan strategi *experiential learning* dengan menggunakan metode *outbound* merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi, karena telah mampu memberikan pengalaman belajar kepada peserta pelatihan dalam usahanya mencapai suatu perubahan yang lebih baik demi kelangsungan hidupnya juga perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diajukan rekomendasi untuk para pihak yang terkait diantaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Karyawan**

Karyawan merupakan seseorang yang bekerja di dalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan citra dan produksi suatu perusahaan dalam upaya pembangunan nasional. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan pada perusahaan Adira masih memerlukan pembenahan secara terus menerus, karena kebiasaan yang di pengaruhi oleh perilaku individu dalam bekerja tidak akan selamanya dapat dikendalikan dengan mudah, karena perilaku itu muncul dari sikap yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan bekerja serta faktor dalam diri individu tersebut. Dengan demikian karyawan setelah mengikuti pelatihan *spiritual team bonding* ini diharapkan dapat lebih meningkatkan budaya kerjanya serta mempertahankan prestasi dalam bekerja pada perusahaan untuk membangun perusahaan dalam tujuan pembangunan nasional.

### **2. Lembaga Pelatihan Daarut Tauhiid Training Center**

Diharapkan lembaga dapat menambah fasilitator tetap untuk kegiatan pelatihan selanjutnya, kemudian lembaga pelatihan Daarut Tauhiid Training

Center (DTTC) harus dapat melakukan evaluasi penyelenggaraan pelatihan di dalam lembaga, sehingga dapat lebih bersikap tegas kepada mitra lembaga agar kesepakatan kegiatan evaluasi penyelenggara berada di dalam lembaga Daarut Tauhiid Training Center (DTTC), dan yang paling penting adalah pengelolaan dana belajar dalam hal penyediaan sarana dan prasarana pelatihan juga harus dikelola oleh pihak lembaga Daarut Tauhiid Training Center (DTTC). Karena sesuai dengan 10 patokan dikmas, bahwa pengelolaan pendidikan luar sekolah itu harus mencakup warga belajar, dana belajar, memiliki sumber belajar, tempat belajar, pamong belajar, rasi belajar, kelompok belajar, program belajar, dan hasil belajar.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini mudah-mudahan bermanfaat sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk mengkaji lebih mengenai metode *outbound* di lembaga pelatihan. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mampu mengkaji mengenai berbagai metode pelatihan lainnya dalam upaya peningkatan budaya kerja lainnya sehingga menjadi lebih baik lagi yang dinilai berhubungan dengan penerapan metode pelatihan lainnya. Karena metode pembelajaran dalam pelatihan jika di gunakan dalam kondisi yang tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran dalam pelatihan, maka metode pembelajaran akan sangat membantu dalam proses penyampaian pembelajaran.

**Nani Sintiwati, 2013**

Penerapan Metode Outbound Pada Pelatihan Spiritual Team Bonding Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Karyawan (Studi Deskriptif di Lembaga Pelatihan “Daarut Tauhiid Training Center “ Yayasan Daarut Tauhiid Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu