

## **Efektivitas program pengembangan kepribadian melalui pembelajaran eksperiensial dalam peningkatan keunggulan sumber daya praja IPDN Jatinangor**

**Mutiari Fitri Dewi, Wangsih**

**Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Sumedang Indonesia**

**Email: mutiar19@ipdn.ac.id**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran realistis tentang efektivitas program pengembangan kepribadian melalui pembelajaran eksperiensial dalam meningkatkan keunggulan sumber daya praja di lingkungan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Jatinangor Sumedang. Kajian ini berfokus pada pengembangan kepribadian (*self-development program*) dan pembelajaran eksperiensial. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu hanya menggambarkan apa adanya tentang efektivitas metode eksperiensial dalam program pengembangan kepribadian untuk meningkatkan keunggulan sumber daya praja. Subjek kajian adalah peserta didik yaitu mahasiswa muda sejumlah 20 orang yang mewakili berbagai prodi yang ada dan dua orang observer. Objek kajian penelitian yaitu pembelajaran eksperiensial dengan 5 (lima) aspek pengembangan kepribadian: rasa percaya diri, komunikasi, relasi antarinsan, kepemimpinan, dan mengelola stres. Data dikumpulkan melalui pemberian pelatihan atau pembelajaran, observasi, angket dan wawancara. Setelah dianalisis, hasilnya menunjukkan bahwa pembelajaran eksperiensial sangat efektif dalam program pengembangan kepribadian bagi peningkatan keunggulan sumber daya praja di IPDN Jatinangor Sumedang. Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa efektivitas pembelajaran eksperiensial berkategori tinggi.

**Kata Kunci:** Pengembangan kepribadian, pembelajaran eksperiensial, keunggulan, praja IPDN.

### **The effectiveness of the personality development program through experiential learning in increasing the superiority of IPDN Jatinangor's student resources**

**Abstract:** This study aims to obtain a realistic description of the effectiveness of personality development programs through experiential learning in increasing the superiority of student resources in the environment of Institute of Domestic Administration (IPDN) Jatinangor Campus, Sumedang. This study focuses on personality development (*self-development program*) and experiential learning. This research is field research with a qualitative descriptive method, which only describes what it is about the effectiveness of the experiential method in personality development programs to increase the superiority of student resources. The subjects of the study were students, namely young students, a total of 20 people representing various study programs and two observers. The object of the research is experiential learning with 5 (five) aspects of personality development: self-confidence, communication, interpersonal relations, leadership, and managing stress. Data is collected through the provision of training or learning, observation, questionnaires, and interviews. After being analyzed, the results show that experiential learning is very effective in personality development programs for increasing the excellence of student resources at IPDN Jatinangor Sumedang. From the data analysis it can be concluded that the effectiveness of experiential learning is in the high category.

**Keywords:** Personal development, experiential learning, excellence, IPDN student.

### **PENDAHULUAN**

Kondisi pandemi COVID-19 yang dihadapi dunia termasuk Indonesia memaksa para pemangku kebijakan di bidang pendidikan untuk dapat

menyesuaikan diri dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penyesuaian ini diwujudkan melalui kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM), yang memberi kesempatan kepada mahasiswa

untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih luas dan kompetensi baru melalui beberapa kegiatan pembelajaran di luar program studinya (Hendayana, 2020).

Salah satu misi dari visi IPDN yaitu menjadi pendidikan tinggi kepomongprajaan menghasilkan kader pemerintahan yang berintegritas, bahwa setiap lulusan IPDN sebagai pamongpraja muda mampu menunjukkan sosok kepemimpinan pemerintahan yang memancarkan nilai-nilai etis, kejujuran, loyalitas, disiplin, keberanian, komitmen, bertanggung jawab, menguasai diri dan konsisten. Sejalan dengan program nawacita yang didengungkan oleh Presiden Jokowi, IPDN diharapkan menjadi kampus “candradimuka” sebagai wadah penggembengan dan pencetakan kader-kader bangsa yang mumpuni: “berkompetensi, berkarakter, dan berkepribadian”.

Sebagai pendidikan vokasi, IPDN mengembangkan sumber daya praja melalui tiga jalur yaitu pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan (Jarlatsuh). Praja atau mahasiswa diasramakan, dan dilakukan pengembangan kualitas fisik, teknis, serta pengembangan sikap mental.

Temuan di kelas-kelas pada waktu proses pembelajaran, sebagian besar praja-khususnya Muda Praja- menerima pelajaran di kelas dengan tidak bergairah, mengantuk, sering gagap jika ditanya, dan kurang antusias. Jika diminta berbicara di depan, kurang percaya diri, komunikasinya juga tidak lancar, relasi antarpraja tidak menunjukkan kehangatan apalagi keakraban, kepemimpinannya sering tidak menonjol dan tampak ada kecenderungan kurang berpikir positif sehingga dalam menangani stres sering kurang tepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian tentang program pengembangan kepribadian demi meningkatkan keunggulan kualitas sumber daya praja. Terkait dengan kondisi dan situasi pandemi Covid-19 yang belum sepenuhnya tuntas, untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi IPDN, praja memerlukan model pembelajaran eksperiensial yang mampu memenuhi

kebutuhan profil lulusan yang sesuai dengan harapan.

*Experiential Learning Theory* (ELT), yang kemudian menjadi dasar model pembelajaran eksperiensial, dikembangkan oleh David Kolb sekitar awal 1980-an. Model ini menekankan pada sebuah model pembelajaran yang holistik dalam proses belajar. Dalam *experiential learning*, pengalaman mempunyai peran sentral dalam proses belajar. Penekanan inilah yang membedakan ELT dari teori-teori belajar lainnya. Istilah ‘experiential’ di sini untuk membedakan antara teori belajar kognitif yang cenderung menekankan kognisi lebih daripada afektif, dan teori belajar behavior yang menghilangkan peran pengalaman subjektif dalam proses belajar (Baharudin & Wahyuni, 2007, p. 165).

Model *Experiential Learning* adalah suatu model proses pembelajaran yang mengaktifkan pembelajar untuk membangun pengetahuan dan keterampilan melalui pengalamannya secara langsung. Dalam hal ini, *Experiential Learning* menggunakan pengalaman sebagai katalisator untuk menolong pembelajar mengembangkan kapasitas dan kemampuannya dalam proses pembelajaran.

Temuan pada penelitian tindakan kelas yang dilakukan oleh Darmiany (2010) tentang penerapan pembelajaran eksperiensial dalam mengembangkan *self-regulated learning*, pada satu kelas Perkembangan Peserta Didik (52 mahasiswa) di Universitas Negeri Malang, menghasilkan bahwa belajar eksperiensial melalui empat tahap secara siklikal yaitu *concrete experience*, *reflective observation*, *abstract conceptualization*, dan *active experimentation* dalam pembelajaran mata kuliah Perkembangan Peserta Didik berhasil membantu mahasiswa untuk menerapkan *Self Regulated Learning* (SRL) dalam belajar. Meningkatnya penerapan SRL atau belajar mandiri, pada sebagian besar mahasiswa tampak pada hasil analisis jurnal belajar harian mahasiswa pada tiap siklus.

Sementara itu, berbagai penelitian terkait model pembelajaran eksperiensial

yang dilakukan terhadap siswa SMA (Lestari, Sadia, & Suma, 2014; Clark, Mark, & Ewing, 2010; Sholihah, Utaya, & Susilo, 2016; Yuliarti, Sajidan, & Marjono, 2014; Pratiwi, 2019), pada umumnya menghasilkan temuan bahwa model pembelajaran eksperiensial dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis peserta didik, dan memiliki potensi terbesar dalam pengaturan pendidikan dan kemampuan untuk meningkatkan proses pendidikan pendidik.

Kolb (Silberman, 2015, p. 43) mencatat kelebihan dan kelemahan model pembelajaran eksperiensial. Adapun **kelebihan** Model *Experiential Learning* yaitu hasilnya dapat dirasakan bahwa pembelajaran lewat pengalaman lebih efektif dan dapat mencapai tujuan secara maksimal. Sementara itu, **kelemahan** Model *Experiential Learning* ini terletak pada bagaimana Kolb menjelaskan teori ini masih luas cakupannya dan tidak dapat dimengerti secara mudah sehingga masih sedikit yang mengaplikasikan model pembelajaran ini (Fathurrohman, 2015).

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field-research*) dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu hanya menggambarkan apa adanya tentang efektivitas metode eksperiensial dalam program pengembangan kepribadian bagi keunggulan kualitas sumber daya praja di lingkungan IPDN Kampus Jatinangor Sumedang. Penelitian ini berlangsung dalam pembelajaran secara komprehensif yang mencakup empat proses atau tahapan: *concrete experience*, *reflective observation*, *abstract conceptualization*, dan *active experimentation*.

Data diperoleh dengan menggunakan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Analisis data kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, diarahkan pada latar dan individual secara utuh. Dalam analisis kualitatif, peneliti menganalisis data yang berupa keterangan-

keterangan secara deskriptif analitik dengan menggunakan pola pikir deduktif, induktif maupun komparatif.

Tingkat efektivitas berdasarkan pada pernyataan Mulyasa (2004) bahwa dari segi hasil, pembelajaran dikatakan berhasil apabila terjadi perubahan perilaku yang positif pada diri peserta didik seluruhnya atau setidaknya sebagian besar (75%).

Untuk menganalisis data kuantitatif, digunakan rumus persentase dari rumus statistik sederhana sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

$P$  = Angka Persentase

$f$  = Frekuensi yang sedang dicari

$N$  = Number of Cases (Sudijono, 1996, p. 40)

a. Sangat efektif	: 80%-100%
b. Efektif	: 60%-79%
c. Cukup efektif	: 40%-59%
d. Kurang efektif	: < 40 %

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai kelengkapan data penelitian (kegiatan pelatihan) efektivitas program pengembangan kepribadian melalui pembelajaran eksperiensial dalam peningkatan keunggulan sumber daya praja di lingkungan IPDN, diungkapkan deskripsi kegiatan penelitian yang dilakukan. Seharusnya penelitian ini dilakukan secara normal dengan kegiatan pembelajaran pada kelas eksperimen dan kelas kontrol, namun karena kondisi pandemi Covid-19 penelitian dilakukan secara terbatas dengan mengikuti aturan protokol kesehatan. Kegiatan penelitian dilakukan dalam format pelatihan yang berlangsung selama 2 (dua) hari, yaitu pada hari Sabtu dan Minggu, 09-10 Oktober 2021. Peserta yang mengikuti kegiatan penelitian ini sebanyak 20 orang Muda Praja Angkatan 32 Tahun 2021 dari berbagai program studi.

Penelitian yang berupa kegiatan pelatihan pengembangan kepribadian yang semula direncanakan dilakukan di dalam ruangan kelas dengan fasilitas perlengkapan yang memadai, dengan durasi 16 jam efektif, karena berbagai kendala, terjadi perubahan. Pelatihan pengembangan kepribadian ini dilakukan

di Selasar Balairung Rudini dengan peralatan seadanya, yang jauh dari memadai. Namun demikian, pelatihan dapat berlangsung dengan lancar, dan tetap tidak kehilangan esensinya. Hal ini terbukti dengan antusiasme peserta yang tanpa mengeluh tetap semangat dan menjaga stamina sampai pelatihan berakhir tuntas.

### **Analisis Proses**

*Experiential Learning* dapat didefinisikan sebagai tindakan untuk mencapai sesuatu berdasarkan pengalaman yang secara terus menerus mengalami perubahan guna meningkatkan keefektifan dari hasil belajar itu sendiri. Tujuan dari model ini untuk memengaruhi pembelajar dengan tiga cara, yaitu: a) mengubah struktur kognitif siswa, b) mengubah sikap siswa, dan c) memperluas keterampilan-keterampilan siswa yang telah ada.

Ketiga elemen tersebut saling berhubungan dan memengaruhi secara keseluruhan, tidak terpisah-pisah, karena apabila salah satu elemen tidak ada, maka kedua elemen lainnya tidak akan efektif. Model *Experiential Learning* ini menekankan bahwa semua pembelajar dapat belajar dari pengalamannya.

Menurut Kolb (Baharudin & Wahyuni, 2007) berpendapat bahwa, model *Experiential Learning* adalah suatu model proses belajar mengajar yang mengaktifkan pembelajaran untuk membangun pengetahuan dan keterampilan melalui pengalamannya secara langsung. Rahardjo (2018) menjelaskan secara rinci tentang tahapan dalam pembelajaran Eksperiensial sebagai berikut.

Tahap Pengalaman Langsung (*Concrete Experience*) merupakan tahap paling awal, yakni seseorang mengalami sesuatu peristiwa sebagaimana adanya (hanya merasakan, melihat, dan menceritakan kembali peristiwa itu). Dalam tahap ini seseorang belum memiliki kesadaran tentang hakikat peristiwa tersebut, apa yang sesungguhnya terjadi, dan mengapa hal itu terjadi. Pada penelitian ini, seluruh peserta diarahkan untuk mendengarkan penjelasan dan melihat contoh, bagaimana memperkenalkan diri secara efektif atau profesional, pada saat

menghadapi situasi baru. Peserta diajak untuk merasakan, melihat dan menceritakan kembali peristiwa memperkenalkan diri secara efektif.

Tahap Pengalaman Aktif dan Reflektif (*Reflection Observation*) merupakan suatu tahap yang di dalamnya terdapat observasi terhadap peristiwa yang dialami, mencari jawaban, melaksanakan refleksi, mengembangkan pertanyaan-pertanyaan bagaimana peristiwa terjadi, dan mengapa terjadi. Pada penelitian, peserta diminta untuk mengajukan pertanyaan terhadap hal-hal yang kurang jelas, sampai akhirnya peserta dapat memahami benar-benar peristiwa tersebut.

Tahap Konseptualisasi (*Abstract Conseptualization*) merupakan tahap ketika seseorang sudah berupaya membuat sebuah abstraksi, mengembangkan suatu teori, konsep, prosedur tentang sesuatu yang sedang menjadi objek perhatian. Pada penelitian, peserta diajak untuk membayangkan dirinya melakukan pengembangan konsep, prosedur dan tata cara dalam memperkenalkan diri secara efektif.

Tahap Eksperimentasi Aktif (*Active Experimentation*) merupakan tahap ketika sudah ada upaya melakukan eksperimen secara aktif, dan mampu mengaplikasikan konsep, teori ke dalam situasi nyata. Pada penelitian, setiap peserta berpasangan dan melakukan secara aktif dan mengaplikasikan konsep dan tata cara memperkenalkan diri secara efektif satu sama lain, sehingga mereka memperoleh pengalaman secara aktif.

Pembelajaran yg efektif tampak ketika seseorang berkembang dalam siklus yg terdiri dari empat tahapan yakni memiliki pengalaman nyata yang diikuti dengan observasi dan refleksi terhadap pengalaman tersebut yang akan membawa pada pembentukan konsep abstrak (analisis) dan generalisasi (konklusi) yg kemudian digunakan untuk menguji hipotesis pada situasi masa depan, untuk menghasilkan pengalaman baru.

### **Analisis Data**

Gambaran data yang dianalisis mengerucut pada lima aspek

pengembangan diri. Kelima aspek yang perlu ditingkatkan yaitu: (1) rasa percaya diri (*self confidence*); (2) komunikasi efektif (*communication*); (3) hubungan antarinsan (*human relation*); (4) kepemimpinan (*leadership*); dan (5) mengelola stres (*handling stress*).

Lima aspek pengembangan diri itu dijabarkan dalam 15 (lima belas) pertanyaan angket yang perlu dijawab oleh peserta pelatihan (penelitian) sebagai pretes atau tes awal, sebelum pelatihan dan postes, setelah pelatihan diikuti peserta. Angket sebelum pelatihan bermakna keinginan, harapan dan sesuatu yang ingin dicapai, sedangkan postes bermakna terpenuhinya harapan, keinginan dan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.

Adapun hasil pretes sebelum dilakukan kegiatan, dan postes setelah dilakukan kegiatan pelatihan dapat dilihat dalam rangkuman tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**

**Rangkuman Hasil Pretes Dan Postes**

No.	Aspek	Pre	Post
1.	<i>Self Confidence</i>	14 = 70%	20= 100%
2.	<i>Communication</i>	15 = 87,5%	20 = 100%
3.	<i>Human Relation</i>	11 = 55%	20 = 100%
4.	<i>Leadership</i>		100%
5.	<i>Handling Stress</i>		100%

Sumber: Data diolah Penulis

### 1) Peningkatan Diri dalam Bidang Rasa Percaya Diri

Rasa percaya diri merupakan modal utama bagi siapa pun yang akan tampil di depan publik atau orang banyak. Seorang calon pemimpin perlu memiliki rasa percaya diri yang cukup agar proses pembelajaran berlangsung dengan baik. Rasa percaya diri seseorang nampak dalam upaya persiapan diri yang baik, penampilan yang elegan, mental yang stabil, dan penguasaan materi yang akan dibicarakan. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang, nyaman, menyenangkan dan menarik. Sebaliknya seseorang yang kurang *pede*, akan membuat

suasana pertemuan menjadi tegang, datar, kaku, tidak nyaman, bahkan membosankan.

Hooper (1995) pernah mengatakan, "Anda adalah apa yang Anda pikirkan". Kita adalah apa yang kita pikirkan. Artinya apa pun yang ada di pikiran kita dapat menjadi kenyataan, realitas. Jika kita berpikir tidak mampu, maka kita pun akan menjadi tidak mampu. Sebaliknya, jika kita berpikir kita bisa, maka kita pun bisa. *You are what you think!*

Percaya diri diawali dengan mengenal diri sendiri terlebih dahulu, kemudian disusul dengan menerima diri apa adanya. Setelah menerima diri apa adanya, orang dapat menyadari untuk menghargai diri sendiri dengan prestasi dan keberhasilan yang telah dicapainya. Dari keberhasilan dan prestasi inilah muncul kesadaran untuk percaya pada diri sendiri. Selanjutnya jika orang sudah percaya diri, dia dapat memimpin diri sendiri untuk menjadi seperti apa yang diinginkannya.

Pada Tabel 1, aspek Rasa Percaya Diri (*Self Confidence*) terdapat angka 14 atau 70% sebelum pelatihan, dan 20 atau 100% setelah dilakukan kegiatan. Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan adalah 20 orang. Hal itu bermakna, sebelum mengikuti pelatihan, sebanyak 14 orang atau 70% peserta sangat berhasrat untuk memahami dan dapat memiliki kompetensi rasa percaya diri. Sementara yang 30% mereka tetap berminat, tetapi tidak sebesar semangat peserta yang 70%. Setelah mengikuti kegiatan pelatihan semua peserta, 20 orang atau 100% menyatakan telah memiliki pemahaman dan keterampilan percaya diri tersebut.

Adapun bentuk kegiatan atau pelatihan untuk meningkatkan rasa percaya diri tersebut adalah dengan aktivitas maupun permainan yang berupa saling memperkenalkan diri. Pada awalnya peserta berdua-dua saling memperkenalkan diri secara bergiliran. Seorang memperkenalkan diri, yang lain mendengarkan. Hal ini dilakukan secara bergantian. Kemudian, aktivitas itu dilanjutkan dengan masing-masing peserta tampil di depan publik (seluruh peserta), untuk memperkenalkan diri. Hal ini

dilakukan untuk meningkatkan keberanian dan rasa percaya diri untuk berbicara di depan publik.

Para peserta pelatihan juga diberikan kegiatan untuk saling berpasang-pasangan, berdua-dua untuk meningkatkan rasa percaya diri di samping melalui kegiatan memperkenalkan diri. Mereka memegang selembar kertas kosong, yang kemudian dilipat menjadi 4 (empat) bagian. Bagian pertama ditulis kekuatan-kekuatan diri sendiri, bagian atau lipatan kedua ditulis kekuatan-kekuatan pasangannya. Bagian ketiga ditulis kelemahan-kelemahan diri sendiri, dan pada bagian keempat ditulis kelemahan-kelemahan pasangannya. Selanjutnya, hasil pengamatan itu saling dikonfirmasi kepada pasangannya. Dengan demikian, akan terdapat pemahaman untuk saling mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing. Hal ini penting untuk dapat menerima kenyataan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri.

## 2) Meningkatkan Komunikasi Efektif

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa komunikasi itu adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikasi/*audiens*) melalui berbagai cara. Tujuan komunikasi itu untuk memberitahukan, memengaruhi dan meyakinkan. Komunikasi dikatakan efektif bila orang berhasil menyampaikan pesan, serta dimengerti oleh penerima, dan secara nyata dapat dilaksanakan, sehingga tercipta interaksi dua arah.

Dalam berkomunikasi diperlukan kemauan dan kemampuan seseorang dalam melihat dunia dari sudut pandang orang lain, sebab, arti bukan terletak pada kata-kata melainkan terletak pada manusia, dan bahwa manusia itu berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, dalam berkomunikasi kita perlu memahami prinsip-prinsipnya yaitu: 1) jelas, singkat dan dapat dimengerti, 2) dua arah, aksi dan reaksi, 3) Pemilihan media yang efektif, 4) Bila perlu dilakukan berulang-ulang, DAN 5) Umpan balik sangat penting.

Komunikasi yang dilakukan dalam kehidupan sebaiknya komunikasi mengena.

Menurut Neno (2016), komunikasi mengena karena apa yang disampaikan oleh pengirim, dipahami dengan baik oleh penerima dan tanggapan balik yang diberikan oleh penerima memiliki kecocokan dengan maksud utama pengirim. Maka prinsip yang paling penting dalam komunikasi mengena adalah apa yang didengar bukan apa yang disampaikan. Sebenarnya yang paling utama dari pengirim adalah pernyataan, dan dari penerima adalah persepsi tentang pernyataan. Jika pernyataan telah disampaikan tetapi persepsi penerima pincang, maka akibatnya umpan balik tidak seperti yang diharapkan. Hal ini berarti komunikasi tidak mengena.

Media yang paling tepat untuk membangun komunikasi mengena antarkedua belah pihak atau lebih adalah bahasa. Wujud dari bahasa adalah pernyataan. Pernyataan haruslah merupakan susunan dari kata-kata yang singkat, padat arti dan jelas maksudnya. Pernyataan itu sebaiknya tidak bertele-tele. Karena pernyataan adalah ukuran untuk mencermati kedalaman cara berpikir seseorang, maka ide sebagai penggerak mesti diatur secara kronologis dan sistematis. Jika ungkapan yang disampaikan secara bertahap dengan inti ungkapan jelas dalam setiap tahap, maka besar kemungkinan memudahkan si penerima untuk cepat menangkap inti pesan dan tepat memberikan umpan balik. Tanpa komunikasi mengena, besar kemungkinan pesan yang disampaikan akan terhambat.

Syarat utama untuk membangun komunikasi mengena adalah *mendengarkan*. Ada perbedaan antara mendengar dan mendengarkan. Mendengar dapat berarti sambil lalu. Mendengarkan mengandung arti serius dalam menyimak. Mendengarkan atau menyimak juga melibatkan diri seluruhnya. Diri yang mendengar terlebur bersama dengan apa yang didengarkan. Diri terlebur berarti pikiran, perasaan dan kehendak terlibat dalam aktivitas mendengarkan.

*Pernyataan* yang disampaikan sebaiknya terinci dan formulasi pernyataan

terstruktur serta intinya jelas. *Keterbukaan* merupakan jaminan dasar dari sikap mendengarkan. Sikap terbuka yang tulus untuk mendengarkan merupakan jembatan pengantar untuk memasuki inti pesan dengan cepat dan tepat. *Kepekaan*. Peka berarti rasa tanggap. Perasaan tanggap mengandalkan sikap terbuka dan sikap mendengarkan yang tinggi. Cepat dan tepatnya tanggap balik yang dilakukan merupakan wujud dari kepekaan dengan jaminan sikap terbuka dan sikap tulus dalam mendengarkan.

Pesan disampaikan melalui pernyataan terinci. Instruksi yang terlalu umum, membuat si penerima bisa bingung dan bahkan salah menerjemahkan maksud. Tekanannya pada perbuatan dan bagaimana caranya, bukan pada orangnya. *Argumentum ad res* bukan *argumentum ad hominem*.

Pada Tabel 1, aspek Komunikasi (*Communication*) mendapatkan nilai 15 atau 87,5% sebelum kegiatan pelatihan dimulai dan 20 atau 100% setelah kegiatan pelatihan (penelitian) diakhiri. Artinya, sebagian besar peserta pelatihan sangat berhasrat besar untuk mendapatkan kompetensi berkomunikasi secara efektif. Setelah mendapatkan perlakuan dengan kegiatan pelatihan, semua peserta menyatakan memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara efektif. Dalam praktiknya, kegiatan komunikasi ini dilakukan dengan saling berkenalan, saling bercerita dan saling mengeluarkan gagasan/pendapat pada saat permainan "membuat tali sepanjang-panjang-nya", permainan "keruwetan", dan permainan "berjualan".

### 3) Meningkatkan Keterampilan Hubungan Antarinsan

Membina hubungan antarmanusia (*human relation*) merupakan suatu keharusan bagi setiap manusia agar memiliki banyak teman dan banyak sahabat. Pernahkah Anda mendengar atau membaca ada seseorang yang memiliki motto dalam kehidupannya: "Seribu teman terlalu sedikit, dan seorang musuh terlalu banyak?" Mungkin orang itu adalah sahabat, teman, saudara, orang lain atau bahkan orang yang tidak Anda kenal.

Baiklah, mari kita renungkan! Memang sangat menyenangkan kalau kita memiliki banyak sahabat. Juga sangat menyenangkan kalau kita tidak memiliki musuh. Rasanya dunia ini aman, tentram dan bahagia!

Bagaimana seseorang dapat memperoleh banyak teman dan tidak memiliki musuh? Lebih sederhananya, bagaimana seseorang bertindak agar disenangi oleh orang lain? Kunci keberhasilan membina relasi dengan orang lain ternyata telah dipelajari dan dilakukan oleh banyak orang yang telah sukses membangun bisnis dan kehidupannya. Banyak catatan dan laporan mengenai orang-orang sukses yang ternyata juga menerapkan prinsip-prinsip membina relasi dengan orang lain. Mereka disukai oleh orang lain, sebaliknya mereka juga menyukai orang lain.

Schwartz (1999), melaporkan dalam bukunya yang terkenal, "*Berpikir dan Berjiwa Besar*", bahwa senator paling berpengaruh sejak Perang Dunia II, yang kemudian menjadi Presiden Amerika Serikat 1963-1969, Lyndon B. Johnson memiliki daftar prinsip-prinsip dan aturan untuk berelasi dengan orang lain. Daftar aturan itu tidak hanya disimpan dan dilupakan tetapi jelas-jelas setiap hari dibaca dan dilakukan dalam kehidupannya. Kesepuluh daftar aturan itu jika diteliti ternyata sudah dimanfaatkan oleh Dale Carnegie, dalam pelatihan-pelatihannya sejak 1912. Kemudian dituliskan dalam buku yang menjadi *bestseller*, "*Bagaimana Mencari Kawan dan Mempengaruhi Orang Lain*". Banyak orang mengakui prinsip-prinsip dasar membangun relasi antarinsan itu telah menjadi mukjizat karena mampu mengubah kehidupan mereka menjadi sukses.

Bagaimanakah prinsip-prinsip kehidupan yang membuat hidup kita sukses baik sebagai wirausahawan maupun sebagai manusia pada umumnya? Ada 9 prinsip membangun relasi antarmanusia, 12 prinsip membangun kerjasama yang tulus dan antusias, dan 9 prinsip kepemimpinan, yang hingga kini masih tetap menjadi salah satu bagian materi utama pelatihan-pelatihan Carnegian. Justru materi utama

itulah yang menjadi kekuatan bagi hampir keseluruhan materi pelatihan yang dikemas oleh penerus cita-cita Dale Carnegie.

Penelitian ini mengarah kepada terwujudnya pelatihan-pelatihan Carnegian tersebut, sehingga meningkatkan tidak hanya hubungan antarmanusia saja, tetapi juga meningkatkan kepribadian yang pada akhirnya menciptakan keunggulan sumber daya manusia. Hal ini tentu saja sejalan dengan "Nawa Cita" atau "revolusi mental" yang sering dikampanyekan oleh pimpinan tertinggi di negeri kita, yaitu Presiden RI ke-7, Joko Widodo.

Pada Tabel 1, aspek hubungan antarinsan (*human relation*), pada awalnya, mendapat nilai 11 atau 55% peserta yang belum memahami dan berhasrat besar untuk memiliki kompetensi hubungan antarinsan. Setelah mendapat perlakuan dengan kegiatan pelatihan, seluruh peserta menyatakan mendapatkan kompetensi di bidang hubungan antarinsan tersebut.

Kegiatan yang menunjang peningkatan hubungan antarinsan ini dalam penelitian (pelatihan) diungkapkan dengan saling berkenalan, saling mengungkapkan kekuatan dan kelemahan masing-masing, membuat tali sepanjang-panjangnya dengan barang yang ada pada tubuh, serta aktivitas menjadi tenaga penjual dalam waktu dan kondisi yang sangat terbatas.

#### **4) Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan (*Leadership*)**

Sesungguhnya adalah kepemimpinan yang baik adalah keterampilan memotivasi dan menginspirasi orang lain yang menjadi pengikutnya sehingga mereka dapat bertumbuh dan berkembang secara optimal. Yeung (2001), dalam *Coaching People* secara tegas mengatakan, "Memberdayakan dan memberikan inspirasi pada orang lain untuk mencapai keinginannya, bukan keinginan kita". Meskipun benar bahwa beberapa orang dilahirkan dengan bakat alami yang luar biasa, kemampuan memimpin sebenarnya terdiri dari sekumpulan keahlian, hampir semuanya dapat dipelajari dan ditingkatkan. Tetapi prosesnya tidak terjadi dalam semalam.

Cukup banyak definisi kepemimpinan yang dapat kita peroleh dari berbagai literatur. Menurut Stoner & Freeman (1992, p. 472) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Bartol & Martin (1991, p. 480) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain tentang pencapaian prestasi ke arah tujuan organisasi. Secara luas definisi kepemimpinan dikemukakan oleh Yukl (2005). Ia menyatakan bahwa kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Definisi kepemimpinan sebagaimana telah dikemukakan di atas mengandung tiga implikasi penting, yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut; (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya; dan (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara. Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin dapat memperoleh alat untuk memengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, relevansi, informasi, dan hubungan (Thoah, 2015, pp. 323-330). Pada dasarnya kekuasaan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kekuasaan dalam hal ini tidak lain adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak yang berkuasa.

Efektivitas kepemimpinan bukan ditentukan seseorang atau beberapa orang saja, melainkan hasil bersama antara orang



yang menjadi pemimpin dengan orang yang dipimpinya. Pemimpin tidak akan efektif apabila tidak ada partisipasi bawahan. Untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan sering dikaitkan dengan konsekuensi dan tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para pengikutnya dan para *stakeholder* lainnya.

Dari uraian di atas, secara konseptual disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi kelompok maupun individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan, melalui: (a) program/rencana yang jelas dan kongkrit; (b) membuat prosedur kerja; (c) membina; (d) membangun kerjasama dengan unit kerja terkait; (e) perhatian pada bawahan/berpartisipasi pada bawahan; (f) merencanakan dan pengambilan keputusan; (g) melakukan hubungan antara pribadi; (h) melakukan inovasi baru; (i) memberikan semangat kompetisi; (j) mengatur tugas dan tanggung jawab bawahan; dan (k) pengendalian.

Efektivitas kepemimpinan adalah keberhasilan dalam mengarahkan dan memengaruhi kelompok maupun individu yang dipimpinya untuk mencapai tujuan melalui: mengarahkan, membuat prosedur kerja, membina, membangun kerjasama, perhatian pada bawahan, merencanakan dan pengambilan keputusan. Secara ideal pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa mengendalikan seluruh anggota/bawahannya yang dengan bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Tidak ada panduan praktis yang secara tepat memberikan satu cara memimpin yang menjanjikan suatu keberhasilan sebagai seorang pemimpin. Yang ada adalah berbagai pendekatan cara/pola, gaya yang ditawarkan dalam upaya menjadi pemimpin yang disukai dan berhasil. Tentunya keberhasilan seorang pemimpin sangatlah tergantung pada kemampuan, kondisi dan situasi sebuah organisasi.

Menyinggung tentang gaya kepemimpinan kita mengenal adanya gaya kepemimpinan otokratik, partisipatik, demokratik, dan *laizes faire*. Gaya *otokratik*

dicirikan bahwa atasan bersifat eksploratif, paternalistik sementara bawahannya patuh dan berdisiplin. Gaya *partisipatik*, memiliki indikator atasan mempertimbangkan pendapat bawahan namun keputusan akhir tetap pada pimpinan, sedangkan bawahan, secara aktif menyampaikan pendapat. Pada gaya *demokratik*, atasan mempertemukan, menengahi dan berkompromi, sedangkan bawahan, aktif memberi dan ikut memutuskan secara konsensus atau voting. Gaya *laizes faire*, atasan memberikan kebebasan dan bawahan berinisiatif.

Dari berbagai sumber dapat dicatat, bahwa Kepemimpinan Efektif itu seperti yang disebutkan di bawah ini:

- a. Menjadi manusia yang terpercaya
- b. Membina hubungan dengan semua pihak
- c. Menegakkan nilai-nilai bersama yang telah disepakati
- d. Mengembangkan kapasitas diri dan anak buah
- e. Memenuhi tujuan yang lebih besar daripada tujuan pribadi
- f. Memelihara harapan dengan bersikap optimis dan berpikiran positif
- g. Tampakkan diri, beradalah dalam jangkauan anak buah
- h. Berani menghadapi tantangan dan menjadi pelopor
- i. Membagi visi dengan anak buah dan membangkitkan semangat anak buah untuk mencapai tujuan bersama
- j. Memberi kesempatan bagi anak buah untuk terlibat dalam usaha pencapaian tujuan bersama
- k. Menjadi teladan, mencintai dan melayani
- l. Menghargai anak buah dan memelihara semangat tim.

Pada Tabel 1, aspek kepemimpinan (*leadership*) mendapat poin 20 atau 100%. Hal ini dapat dimaknai bahwa seluruh peserta pelatihan sangat berhasrat untuk memiliki kompetensi di bidang kepemimpinan. Pada akhir pelatihan (penelitian) seluruh peserta menyatakan bahwa mereka mendapatkan kompetensi kepemimpinan lewat berbagai kegiatan baik saat presentasi, pembelajaran maupun kegiatan permainan.

Aktivitas atau kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi kepemimpinan dalam penelitian (pelatihan) ini adalah permainan joget bersama dalam “*follow the leader*”, permainan menyelesaikan “keruwetan” untuk membangun sebuah lingkaran dengan bergandengan tangan, membuat tali sepanjang-panjangnya dengan apa yang ada pada tubuh, dan tentu saja permainan “berjualan” barang-barang senilai tertentu dengan keterbatasan waktu. Permainan-permainan yang dikemas sedemikian rupa itu dari berbagai pengamatan dan pengalaman peserta sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan.

### 5) Meningkatkan Keterampilan Mengelola Stres (*Handling Stress*)

Secara sederhana stres adalah kondisi ketika seseorang merasa tertekan dan terancam. Istilah stres berkembang pengertiannya, dan digunakan untuk menunjukkan adanya tekanan, ketegangan, atau usaha keras yang ditujukan pada kekuatan mental manusia. Menurut Lazarus & Folkman (1984) stres tidak hanya tergantung pada kondisi eksternal, tapi juga pada kerentanan individu dan mekanisme pengolahan kognitifnya. Stres juga terjadi bila terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi oleh individu dan kemampuan yang dimilikinya.

Sumber stres dapat berupa fisik, yaitu suhu, ruang, kebisingan; kondisi: beban kerja/tugas berlebihan; peranan dalam organisasi, peran yang tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki; peran yang tidak berarti/kecil; peran yang tidak kuat/tidak didukung. Sumber-sumber lain yang dapat menimbulkan stres adalah kehilangan pekerjaan, anak-anak yang tidak menuruti kemauan Anda, Anda pusing soal sikap atasan di pekerjaan, tugas-tugas yang belum selesai, tagihan-tagihan atau kewajiban yang harus segera dibayar, sementara kemampuan terbatas.

Menanggapi kondisi-kondisi yang rasanya di luar batas kemampuan itu Anda dapat saja: menyalahkan atasan, menyalahkan diri sendiri lalu panik sendiri. Risau atas berbagai kemungkinan yang terburuk, menyalahkan istri/suami, lalu

putus asa. Cemas, badan sakit, harga diri hilang, bimbang, khawatir dengan tanggapan orang lain, lalu kesal sendiri.

Jika usaha Anda untuk mengatasi stres itu mendapatkan hambatan dan kegagalan, Anda dapat menjadi frustrasi. Jika Anda dihadapkan pada suatu keharusan untuk memilih salah satu di antara beberapa kebutuhan atau tujuan, mungkin Anda akan mengalami konflik. Tuntutan lain yang dapat menimbulkan stress adalah tekanan dan ancaman. Tekanan, jika seseorang mendapat tekanan atau paksaan untuk mencapai hasil tertentu atau bertingkah laku dengan cara tertentu. Ancaman, jika antisipasi seseorang terhadap hal-hal yang merugikan atau tidak menyenangkan bagi dirinya mengenai suatu situasi.

Setiap orang memiliki cara berbeda dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan atau ketidak-seimbangan psikologis dalam dirinya. Orang akan berusaha mengembalikan keadaan psikologis dirinya pada keseimbangan atau *equilibrium*. Upaya-upaya seseorang untuk mengatasi stres itu disebut Strategi Penanggulangan Stres. Strategi penanggulangan stres merupakan upaya perubahan kognitif dan tingkah laku secara terus menerus untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki.

Ada dua strategi menanggulangi stress. *Pertama*, penanggulangan yang diarahkan pada masalah yang menimbulkan stres. *Kedua*, penanggulangan yang diarahkan untuk mengatur respons emosi terhadap masalah yang menimbulkan stres. Upaya lain untuk menanggulangi stres adalah mengubah kebiasaan belajar atau bekerja; membantu seseorang menyesuaikan diri terhadap perasaan yang disebabkan oleh stres; menjaga kesehatan, program pelatihan dan berpikir positif.

Jika seseorang sudah terpuruk ke dalam **stres** yang dapat mendorongnya ke dalam jurang **depresi** bahkan sampai menderita **stroke**, ada baiknya sebelum **stop** (*game over* = mati), orang tersebut

mendengarkan nasihat dari Psiko-Sibernetis seperti berikut. 1) Pandanglah peristiwa itu sebagai situasi dengan cara netral!; 2) Evaluasi masalahnya secara jernih!; 3) Alihkan emosi-emosi Anda agar pas, sesuai dengan situasi pada saat itu!; 4) Lakukan apa yang memang perlu dilakukan untuk melawan situasi itu!; dan 5) Rasakan harga diri Anda bertambah baik berkat tindakan Anda itu!

Mengelola stres atau *manajemen stres* bisa dilakukan dengan menerapkan beberapa teknik. Dalam dunia psikiatri teknik mengolah stres tersebut dikelompokkan ke dalam empat metode yakni kerekayaan organisasi, kerekayaan pribadi, teknik penenangan pikiran serta teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Manajemen stres ini erat kaitannya dengan istilah "*Flight or Fight*". *Flight* berarti menanggalkan kondisi yang menekan mental sedangkan *Fight* adalah melawan dengan baik kondisi tersebut. Opsi *Fight* ini yang kemudian bermuara pada manajemen stres.

Teknik pertama dalam *manajemen stres* adalah Kerekayaan organisasi. Adalah usaha untuk mengubah lingkungan kerja dengan tujuan untuk membuatnya lebih nyaman dan menyenangkan. Hal yang perlu diubah adalah faktor-faktor yang berpotensi sebagai pembangkit stres. Secara kuantitatif banyaknya kegiatan dapat dikurangi, misalnya dengan penambahan tenaga kerja. Secara kualitatif dapat dikurangi derajat kemajemukan keterampilan yang diperlukan termasuk di dalamnya pengurangan tanggung jawab. Menurut Elkin & Rosch (Sulsky & Smith, 2005), sejumlah strategi mengurangi stres dengan mendesain ulang tugas, merancang lingkungan kerja yang bersahabat, membuat jadwal kerja fleksibel, mendorong manajemen partisipatif, membangun tujuan-tujuan, memberikan dukungan sosial serta umpan balik dan masih banyak lagi lainnya.

Sementara itu, kerekayaan kepribadian merupakan strategi yang digunakan dalam upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan terkait kepribadian individu. Tujuannya untuk

mencegah timbulnya stres sehingga ambang stres bisa lebih ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju mencakup pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan nilai-nilai yang memengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Program pelatihan keterampilan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga timbul rasa percaya diri akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Teknik ketiga adalah Penenangan pikiran. Teknik ini bertujuan mengurangi kegiatan pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencana, mengingat, berimajinasi, menalar secara bersinambungan kita lakukan dalam keadaan bangun, dalam keadaan sadar. Jika berhasil mengurangi kegiatan pikiran, rasa cemas dan khawatir akan berkurang, kesigapan umum untuk bereaksi akan berkurang sehingga pikiran menjadi tenang dan stres pun berkurang. Penenangan pikiran ini bisa dilakukan dengan cara meditasi, yoga, berdzikir, pelatihan relaksasi *autogenic*, pelatihan relaksasi *neuromuscular* dan lain-lain.

Teknik terakhir dalam lingkup **manajemen stres** adalah teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Tujuan teknik penenangan melalui aktivitas fisik adalah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil-hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita ke dalam sikap mempertahankannya. Manfaat yang kedua dari aktivitas fisik adalah bahwa ia menurunkan reaktivitas kita terhadap stres di masa mendatang dengan cara mengkondisikan relaksasi. Aktivitas fisik semacam olahraga terbukti membantu kita agar lebih kebal terhadap stres.

Pada Tabel 1 aspek mengelola stres mendapatkan poin sama dengan kepemimpinan, yaitu 20. Hal ini dapat dimaknai, bahwa seluruh peserta berhasrat besar untuk memiliki kompetensi dalam hal mengelola stres. Semua peserta belum memahami bagaimana caranya mengelola stres, dan pada akhir pelatihan (penelitian),

peserta menyatakan bahwa mereka mampu mengelola stres yang dihadapinya. Hal ini terbukti dengan penampilan perilaku peserta sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan pelatihan. Pada awalnya, mereka masih serba canggung, takut, khawatir dan tidak ramah, setelah pelatihan berakhir,

mereka lebih rileks, wajah berbinar-binar, dan senyum menjadi lebar.

Berbagai kegiatan peningkatan kompetensi diri yang dikemas dalam permainan atau aktivitas, dapat digambarkan dalam tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Kegiatan Penunjang untuk Program Pengembangan Diri**

Aspek	Bentuk Kegiatan/Permainan	Keterangan
Rasa Percaya Diri	Berkenalan, Follow the Leader, Berjualan.	Disukai
Komunikasi	Berkenalan, Permainan Tali, Permainan Stik, Permainan Keruwetan, Berjualan	Disukai
Hubungan Antarinsan	Berkenalan, Permainan Balon, Permainan Stik, Berjualan	Disukai
Kepemimpinan	Follow the Leader, Keruwetan, Berjualan, Permainan Tali, Tes Unjuk Kerja	Disukai
Mengelola Stres	Follow the Leader, Permainan Balon, Permainan Tali, Permainan Stik, Relaksasi.	Disukai

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Dari dua orang observer (pengamat), diperoleh hasil observasi terhadap kegiatan pelatihan ini, sebagai berikut. 1) Peserta berperan sangat aktif untuk mendapatkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam pelatihan ini; 2) Pelatihan ini sangat sesuai bagi peningkatan kinerja peserta; 3) Materi dalam pelatihan ini sangat sesuai bagi perluasan wawasan dan pengetahuan peserta; 4) Instruktur yang menyajikan materi sangat mumpuni; 5) Alat bantu yang digunakan dalam pelatihan ini sangat bermanfaat; dan 6) Fasilitas tempat pelatihan ini kurang memadai.

Dapat dikatakan, sekalipun fasilitas ruangan pelatihan, peralatan dan suasana pelatihan sangat kurang memadai, namun esensi pelatihan dan capaiannya tidak berkurang. Hal ini menunjukkan, bahwa jika fasilitas pelatihan lebih memadai: yaitu ruangan dan perlengkapan audio set, multimedia proyektor (infokus) tersedia, hasilnya tentu akan lebih mengesankan.

Salah seorang peserta yang diwawancarai usai pelatihan, Minggu, 10 Oktober 2021, mengungkapkan rasa terima kasihnya karena beruntung dapat mengikuti pelatihan ini. Tidak hanya berterima kasih tetapi juga mengungkapkan manfaat adanya peningkatan kompetensi

kepribadiannya yang menjadi lebih baik. Hasil wawancara menegaskan:

*Selama pelatihan kami diajarkan banyak hal dengan cara yang menarik. Sesudah pelatihan tersebut saya merasakan manfaatnya, seperti rasa percaya diri yang meningkat. Saya bisa menjadi lebih berani. Komunikasi saya kian membaik. Saya bisa menyampaikan apa yang saya ingin sampaikan dengan baik dan langsung fokus ke permasalahannya. Hubungan saya dengan rekan saya semakin baik karena saya bisa berkomunikasi dan menyampaikan pendapat saya tanpa rasa malu. Saya juga dapat memimpin rekan sepejuangan saya dalam kegiatan di IPDN. Selanjutnya untuk penanganan stres, saya sudah dapat memulai hari ini dengan sikap positif, dan Alhamdulillah hari-hari yang saya jalani menjadi lebih ringan (Wawancara dengan Asyfa Khairunnisa, Minggu, 10 Oktober 2021).*

Dukungan yang lebih tegas lagi diungkapkan oleh peserta lain, Bayu Imam Prasetyo, yang dengan fasih langsung menerapkan cara memperkenalkan diri secara efektif. Begini pernyataannya,

*Assalammu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh, perkenalkan saya Bayu Imam Prasetyo. Saya biasa dipanggil dengan nama Bayu dan saya berasal dari kota dengan beraneka ragam permasalahan sosial di*

dalamnya yaitu Kota Administrasi Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta.

Saya berumur 18 tahun. Hal-hal yang saya sukai adalah berdiskusi, mencari relasi dengan banyak orang, dan mengembangkan bakat-bakat yang ada di dalam diri saya, sedangkan hal-hal yang tidak saya sukai adalah saya tidak suka direndahkan, diremehkan, dan dipandang tidak baik oleh orang-orang.

Visi jangka panjang saya adalah menjadi pribadi yang mampu berguna bagi orang lain, tercapai semua harapan saya, dan menjadi seorang pemimpin yang arif, bijaksana, dan dikagumi oleh orang banyak. Maka dari itu mulai sekarang saya harus bisa menjadi pribadi yang senantiasa tidak pernah henti-hentinya untuk belajar hal baru dan menjadikan prinsip bahwa "di mana pun saya berada, di situ tempat saya belajar hal baru. (Wawancara dengan Bayu Imam Prasetyo, Minggu, 10 Oktober 2021).

Selanjutnya, terhadap materi pelatihan, Bayu dengan cerdas mengungkapkan pemahaman dan penyerapannya secara mumpuni.

Saya mengikuti "Pelatihan Self Development Program" bagi beberapa orang terpilih dari satuan Muda Praja yang diadakan oleh lembaga Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Dari pelatihan tersebut saya mendapat banyak ilmu mengenai softskill yang diajarkan dalam Self Development Program."

Softskill pertama yang saya dapat setelah mengikuti pelatihan tersebut ialah saya menjadi pribadi yang lebih percaya diri lagi, karena dalam pelatihan tersebut kami diberikan kiat-kiat untuk memiliki rasa kepercayaan diri yang ada di dalam diri kita. Lewat materi pengenalan yang kami lakukan dan dengan beberapa metode pengenalan yang diberikan, serta mengeluarkan pendapat yang kami miliki. Menurut kami, kami menjadi pribadi yang lebih percaya diri lagi setelah mengikuti pelatihan ini.

Softskill kedua yang diajarkan yaitu tentang berkomunikasi. Pada pelatihan tersebut kami diajarkan untuk memiliki komunikasi yang baik lewat materi yang diberikan berupa bagaimana kami dapat menyampaikan pesan dan bicara yang baik kepada orang lain agar

tersampaikan semua informasi yang diberikan. Dan dari pelatihan ini, komunikasi kami menjadi lebih baik lagi dengan orang lain lewat tips yang diberikan oleh narasumber langsung dalam mempraktikannya di kehidupan sehari-hari.

Softskill ketiga yaitu tentang berhubungan dengan orang lain. Pada pelatihan tersebut kami diberikan informasi sekaligus praktik berjualan sebuah paket makanan, lalu kami disuruh untuk menjualnya kepada orang lain di sekitar lingkungan IPDN. Makna yang disampaikan dari pelatihan tersebut adalah kami dapat mengerti bahwa ketika kami menjual barang, agar cepat terjual kami harus memiliki skill komunikasi yang tepat agar barang yang kami tawarkan kepada orang lain cepat terjual. Dari sinilah skill berhubungan dengan orang lain kami bertambah dan kami bersyukur atas pelatihan "Self Development Program" yang diberikan oleh lembaga IPDN.

Softskill keempat yaitu tentang leadership atau kepemimpinan. Dalam pelatihan tersebut kami diajarkan untuk menjadi seseorang yang siap untuk memimpin dan dipimpin yaitu lewat permainan menyusun barisan tangan kami yang diacak agar menjadi sebuah lingkaran sempurna. Pada saat melakukan hal tersebut, kami diajarkan untuk saling mau dipimpin dan memimpin serta membangun hubungan dengan orang lain agar terciptanya lingkaran yang sempurna. Makna yang dapat kami ambil, kami menjadi pribadi yang berjiwa pemimpin dan mau dipimpin agar nantinya softskill tersebut berguna bagi kami di masa yang akan datang.

Dan softskill yang diberikan terakhir adalah tentang manajemen stres. Pada pelatihan kali ini kami diajarkan untuk mencoba mengatur emosi dan kemampuan stres kami lewat pelatihan yang diberikan oleh narasumber. Lewat pelatihan ini manajemen stres kami menjadi lebih tertata dan kami bisa mengatur manajemen stres kami dengan baik. (Wawancara dengan Bayu Imam Prasetyo, Minggu, 10 Oktober 2021).

Data informasi yang disampaikan oleh observer dan dua peserta yang dapat dianggap mewakili seluruh peserta mengungkapkan adanya manfaat yang

besar pelatihan tersebut bagi peningkatan dan pengembangan kepribadian peserta. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan kepribadian melalui pembelajaran eksperiensial dalam peningkatan keunggulan sumber daya praja di lingkungan IPDN, sangat efektif. Hal ini juga bermakna bahwa program ini dapat dilanjutkan kepada seluruh praja guna mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam pengembangan kepribadiannya.

### SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan penelitian dengan format pelatihan pengembangan kepribadian yang berlangsung selama dua hari pada hari Sabtu dan Minggu, 09-10 Oktober 2021 dengan durasi sekitar 8 jam efektif, kiranya dapat diambil simpulan bahwa pembelajaran eksperiensial sangat efektif diterapkan dalam program pengembangan kepribadian bagi peningkatan keunggulan sumber daya praja IPDN. Disarankan, program pelatihan pengembangan kepribadian sebaiknya dilaksanakan dengan lebih profesional dalam hal fasilitas yang menyangkut ruangan yang kondusif, peralatan atau perlengkapan pelatihan yang memadai sehingga hasilnya menjadi lebih optimal. Mengingat hasilnya sangat baik, maka direkomendasikan bahwa program pengembangan kepribadian melalui pembelajaran eksperiensial ini dapat menjadi salah satu program dalam pola *jar-lat-suh*, khususnya aspek pengasuhan bagi keunggulan kualitas sumber daya praja.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Riset dan Pengkajian Strategi Pemerintahan IPDN yang telah memfasilitasi pelaksanaan kajian ini dan Muda Praja IPDN Angkatan XXXII yang menjadi partisipan dalam pelaksanaan kajian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Baharudin, & Wahyuni, E. N. (2007). *Teori belajar dan pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: St. Louis San Francisco, McGraw-Hill, Inc.
- Clark, R. W., Mark, D. T., & Ewing, J. C. (2010). The potential of experiential learning models and practices in career and technical education & career and technical eacher education. *Journal of Career and Tehcnical Education*, 25 (2), 46-62. <https://journalcte.org/article/10.21061/jcte.v25i2.479/>.
- Darmiany. (2010). Penerapan pembelajaran eksperiensial dalam mengembangkan self-regulated learning. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17 (2), 86-93. DOI: <http://dx.doi.org/10.17977/jip.v17i2.2626>.
- Fathurrohman, M. (2015). *Model-model pembelajaran inovatif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hendayana, Y. (2020). *Tantangan dunia pendidikan di masa pandemi*. <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/tantangan-dunia-pendidikan-di-masa-pandemi/>.
- Hooper, D. (1995). *Berpikir dan bertindak: Mewujudkan pemikiran menjadi kenyataan* (Edisi ke-3). Semarang: Dahara Prize.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lestari, N. W. R, Sadia, I. W, & Suma, K. (2014). Pengaruh model experiential learning terhadap keterampilan berpikir kritis dan motivasi berprestasi siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran IPA Indonesia*, 4(1). [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ipa/article/view/1302/1004](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ipa/article/view/1302/1004).
- Mulyasa, E. (2004). *Implementasi kurikulum 2004*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neno, Y. (2016). *Membangun komunikasi yang mengena dalam kehidupan sehari-hari*. Diakses 13 November 2021, dari <https://www.kompasiana.com/fren>

- [ofile.com/577722ce927e610511faa012/membangun-komunikasi-yang-mengena-dalam-kehidupan-seharihari](https://file.com/577722ce927e610511faa012/membangun-komunikasi-yang-mengena-dalam-kehidupan-seharihari).
- Pratiwi, U. (2019). Pengaruh model pembelajaran experiential learning didukung metode example non example pada kemampuan berpikir kritis peserta didik di SMA Negeri 1 Simpang Agung. *Skripsi*. Lampung: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.  
<http://repository.radenintan.ac.id/8944/1/pusat.pdf>.
- Rahardjo, T. (2018). *Mengenal David Kolb*. Diakses 31 Desember 2021 dari <https://www.salamyogyakarta.com/mengenal-david-kolb/>
- Schwartz, D. J. (1999). *Berpikir dan berjiwa besar*. (D. P. Bahar, Terjemahan). Jakarta: PT. Pustaka Delaprastra.
- Sholihah, M., Utaya, S., & Susilo, S. (2016). Pengaruh model experiential learning terhadap kemampuan berpikir siswa SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1(11), 2096-2100.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i11.7869>.
- Silberman, M. (2015). *Handbook experiential learning strategi pembelajaran dari dunia nyata*. Bandung: Nusa Media.
- Stoner, J. A. F. & Freeman, E. (1992). *Management* (5<sup>th</sup> ed.) New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Sudijono, A. (1996). *Pengantar evaluasi pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulsky, L. & Smith, C. S. (2005). *Work stress*. University of Michigan: Thomson/Wadsworth.
- Thoaha, M. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep dan aplikasinya* (Edisi ke-24). Jakarta: Rajawali Press.
- Yeung, R. (2001). *Coaching people*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Yuliarti, E. D., Sajidan & Marjono. (2014). Implementasi model experiential learning untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Biologi siswa kelas XI IPA 1 SMA Negeri 2 Surakarta tahun ajaran 2013/2014. *BIO-PEDAGOGI*, 3(2), 72-80.  
[https://www.academia.edu/54778243/Implementasi\\_Model\\_Experiential\\_Learning\\_untuk\\_Meningkatkan\\_Kualitas\\_Pembelajaran\\_Biologi\\_Siswa\\_Kelas\\_XI\\_IPA\\_1\\_SMA\\_Negeri\\_2\\_Surakarta\\_Tahun\\_Pelajaran\\_2013\\_2014?pop\\_sutd=false](https://www.academia.edu/54778243/Implementasi_Model_Experiential_Learning_untuk_Meningkatkan_Kualitas_Pembelajaran_Biologi_Siswa_Kelas_XI_IPA_1_SMA_Negeri_2_Surakarta_Tahun_Pelajaran_2013_2014?pop_sutd=false).