PENATARAN *ICE BREAKING* BAGI KINERJA PEGAWAI UPAYA MENGOPTIMALKAN AWAL KEGIATAN KERJA DI KANTOR BAGIAN ORGANISASI BANYUASIN

Jennifer Rachmaditya Susanti[1]*, Sawi Sujarwo[2]

[1-2]Program Studi Psikologi Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

Email Korespondensi: jenny.rachma11900@gmail.com

Disubmit: 11 Maret 2023 Diterima: 18 Maret 2023 Diterbitkan: 01 Mei 2023
Doi: https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i5.9533

ABSTRAK

Program kerja ini bertujuan untuk memungkinkan pegawai dapat melakukan terobosan dalam merancang awal kegiatan masuk kerja lewat penerapan *Ice breaking*, serta untuk mempraktikkannya agar dapat memotivasi semangat dan antusias pegawai sebelum melakukan tugas yang akan dikerjakan. Program kerja ini memiliki metode yang terdapat 3 bagian yaitu, (a) pra rencana, pada bagian ini dilangsungkan pengidentifikasian masalah, penganalisaan dan *problem solving,* (b) perencanaan, merupakan rancangan kegiatan yang akan dilakukan berlandas hasil dari pra rencana, serta (c) penataran, yakni pelaksanaan segala perencanaan yang sudah dikerjakan. Mengenai *problem solving* yang akan dilangsungkan pada kegiatan ini adalah memberikan materi yang berhubungan dengan masalah yang ada pada pegawai, sehingga penataran *ice breaking* ini merupakan pemecahan suatu masalah dari permasalahan yang dimiliki oleh pegawai. Kesimpulan dari kegiatan program kerja ini, dapat di lihat dari tercapainya segala acara dan rancangan yang telah ditentukan. Hal tersebut bisa terlaksana berkat kerjasama dari pegawai dalam mengikuti kegiatan dengan semangat serta antusias pegawai yang ikut dalam kegiatan hingga acara selesai. Adapun saran yang dapat diberikan adalah agar dengan adanya program seperti ini dapat mengoptimalkan awal kegiatan masuk kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai, *Ice Breaking,* Awal Kegiatan Masuk Kerja

ABSTRACT

This work program aims to enable employees to make breakthroughs in designing the beginning of work entry activities through the application of ice breaking, and to practice it in order to motivate the spirit and enthusiasm of employees before doing the tasks to be done. This work program has a method that has 3 parts, namely, (a) pre-plan, in this section problem identification, analysis and problem solving are carried out, (b) planning, which is the design of activities to be carried out based on the results of the pre-plan, and (c) workshop, which is the implementation of all plans that have been done. Regarding the problem solving that will take place in this activity is to provide material related to the problems that exist in employees, so that this ice breaking workshop is a solution to a problem from the problems that are owned by employees. The conclusion of this work program activity can be seen from the achievement of all the programs and plans that have been determined. This was possible thanks to the cooperation of employees in

participating in activities with spirit and enthusiasm of employees who participated in activities until the program was completed. The advice that can be given is that with a program like this it can optimize the beginning of work entry activities.

***Keywords**: Performance, Employee, Ice Breaking, Pre-work activity*

1. PENDAHULUAN

Kampus merdeka atau disingkat MBKM merupakan kebijakan Kemendikbud yang bermaksud untuk memajukan mahasiswa dalam memperoleh berbagai macam keterampilan yang berfungsi untuk memasuki dunia kerja. MBKM menawarkan mahasiswa peluang untuk memilih program studi yang ingin mereka ambil. Kebijakan kampus merdeka sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 terkait SN dikti, pada pasal 18 disebutkan bahwa pemenuhan durasi dan beban belajar untuk mahasiswa program sarjana dapat dilangsungkan yaitu (1) partisipasi dalam segala sistem pembelajaran pada program studi di Universitas sesuai dengan durasi dan beban belajar; (2) setelah sistem pembelajaran dalam program demi menyempurnakan sebagian waktu serta beban belajar dan sisanya setelah sistem pembelajaran di luar program studi. (Junaidi, 2020)

Praktik kerja atau Magang merupakan salah satu dari beberapa program MBKM yang dimiliki oleh Universitas Bina Darma terutama di Fakultas Sosial Humaniora pada Jurusan Psikologi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) melalui magang mahasiswa dapat memperoleh *hard skill*s (pemecahan masalah yang kompleks, skill dalam menganalisa, keterampilan dan banyak lagi), dan juga *soft skills* seperti etika bekerja, berkomunikasi, kerjasama dan sebagainya). Magang atau Praktik kerja dilakukan untuk menyalurkan ilmu yang kita pelajari selama di bangku perkuliahan dengan itu ilmu yang kita pelajari dapat dipraktikan saat magang atau praktik kerja. (Baharuddin, 2021)

Tujuan dari pelaksanaan Magang atau Praktik kerja MBKM ini merupakan agar dapat memberikan pengalaman baru terhadap mahasiswa dengan melakukan pembelajaran secara langsung di lingkungan kerja sehingga akan lebih baik lagi dalam menjajaki dunia kerja dan profesinya, agar kita dapat menerapkan pembelajaran yang sudah di dapatkan saat perkuliahan langsung ke dunia kerja dan dapat ikut serta berperan sebagai pegawai magang sejauh mana fungsi dari bagian Organisasi Banyuasin, dapat mengetahui sejauh mana cara bekerja di bagian Organisasi Banyuasin serta dapat melatih penulis menjadi lebih kreatif, komunikatif, dan kooperatif dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan pada lingkungan kerja.(Sopiansyah & Masruroh, 2021)

Keberhasilan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan kapabilitas yang sudah ditentukan akan sangat mempengaruhi faktor-faktor yang ada, salah satunya yaitu awal kegiatan masuk kerja. Fungsi dari awal kegiatan masuk kerja yaitu agar dapat membangun awal pekerjaan yang efisien sehingga pegawai sudah siap sedia dan sigap demi melakukan pekerjaan yang sudah menantinya. Awal kegiatan masuk kerja ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mempersiapkan pegawai yang langsung berkaitan dengan pekerjaannya. Sebagaimana pendapat Kadir & Asrohah dalam (Fujiaturrahman & Muhardini, 2020) bahwa Kegiatan Awal dilakukan untuk

menaikkan motivasi semangat dan antusias pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Partin dalam (Fujiaturrahman & Muhardini, 2020) banyak dari orang-orang yang beranggapan bahwa waktu tiga menit pertama merupakan waktu penting sekali. Permulaan yang efektif akan dapat memudahkan tujuan dari pekerjaan yang bermakna dan akan menunjang pegawai dalam memusatkan perhatiannya kepada pekerjaannya dengan semangat dan antusias. Serta permulaan yang baik akan membangkitkan motivasi para pegawai agar dapat bekerja semakin optimal.

Berdasarkan hasil observasi secara langsung terkait kinerja pegawai di kantor bagian organisasi disebabkan kurangnya motivasi semangat dan antusias pegawai dalam mengoptimalisasi awal kegiatan bekerja sehingga membuat pegawai melakukan pekerjaannya tidak maksimal. Ketidakmaksimalnya kinerja ini dapat ditinjau dari tingkat semangat dalam bekerja yang ada pada pegawai bagian organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Akibat dari kurangnya optimal kegiatan awal ini dapat berpengaruh kepada kurangnya motivasi pegawai. Dengan motivasi yang kurang itu ditunjukkan dari (1) saat awal masuk kerja terlihat beberapa pegawai menguap dan lelah, (2), Ketika diberikan tugas baru pegawai terlihat bingung harus mengerjakan tugas yang mana terlebih dahulu. Dengan masalah motivasi yang ada ini tentu tidak bisa anggap sepele dan diperlukan upaya ekstra untuk meningkatkannya.

Dengan itu, perlu dicari bagaimana solusi untuk memotivasi semangat dan antusias pegawai agar dapat mengoptimalisasikan awal kegiatan dalam bekerja dengan menggunakan metode *ice breaking*.

2. MASALAH

Program kerja yang ditulis oleh penulis mengambil permasalahan mengenai apakah dengan metode *Ice Breaking* ini dapat memotivasi semangat dan antusias pegawai dalam mengoptimalisasikan kegiatan awal bekerja?

3. KAJIAN PUSTAKA

Ice breaking berasal dari kata *ice* yang artinya es dan *breaking* yang berasal dari kata *break* dalam Bahasa inggris yang diartikan kedalam Bahasa Indonesia memecahkan. *Ice breaking* ini gabungan dari dua kata yang dapat diterjemahkan memecahkan kebekuan yang muncul dari makna aslinya yaitu “memecah es”. Yang dimaksud dari memecah es merupakan memecahkan kebekuan dari suasana yang telah berlangsung. (Amalia, 2020)

Ice Breaking adalah Transisi situasi yang membosankan, mengantuk, menjenuhkan, dan tegang menjadi lebih rileks, bersemangat, tidak ngantuk, lebih perhatian serta munculnya rasa senang untuk mendengarkan atau melihat orang lain yang berbicara di ruang pertemuan.(Hariono et al., 2021)

Ice breaking dalam pekerjaan merupakan pemecah situasi kebekuan fikiran atau fisik seorang pegawai. *Ice breaking* juga dapat diartikan untuk membangun suasana bekerja yang lebih dinamis, semangat dan antusiasme.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ice breaking merupakan suatu situasi sebagai pemecah kebekuan fikiran maupun fisik pegawai dalam membangun suasana yang lebih dinamis, memotivasi semangat dan antusiasme pegawai dalam memulai pekerjaannya.

4. METODE

Metode Pelaksanaan program kerja ini dibagi menjadi tiga bagian, yakni pra perencanaan, perencanaan, dan penataran. Berikut merupakan ketiga bagian tersebut.

a. Pra Perencanaan

Pada bagian ini dilaksanakan pengidentfikasian dalam permasalah yang dialami pegawai, yaitu Bagian Organisasi Banyuasin. Permasalahan yang ditemukan yaitu:

1) Kurangnya motivasi, semangat dan antusias pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tepat pada waktunya.
2) Pemahaman pegawai mengenai awal kegiatan masuk kerja dianggap belum baik. Kegiatan yang dilakukan pada awal kegiatan masuk kerja yaitu absensi dan langsung bertemu dengan pekerjaan yang dekat dengan *deadline*nya sehingga membuat tekanan dalam bekerja dan membuat pegawai kehilangan motivasi, semangat dan antusiasnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

b. Perencanaan

Pada bagian kedua dari penerapan Program Kerja ini yaitu proses mempersiapkan yang dirancang oleh penulis bersama mitra. Mengenai bagian persiapan mencakup.

1) Pemilihan tema
   Pemilihan tema ini ditentukan sesuai dengan hasil pengidentifikasian dari permasalah yang ada pada pegawai, yakni berhubungan dengan metode dalam memberikan motivasi dan semangat sebelum bekerja dimulai berupa penataran *Ice Breaking*.
2) Pengumpulan Referensi
   Dengan mengumpulkan referensi dari berbagai sumber untuk membantu tema kegiatan.

c. Penataran

Penataran yang dibagikan dengan penerapan secara langsung searah dengan referensi yang ada. Penataran akan dibagikan dengan beberapa game yang akan dilaksanakan di dalam ruangan.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Acara akan dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 02 Maret 2023 mulai pada pukul 09.30 WIB hingga pukul 10.00 Pagi di Pemkab banyuasin Sekda Bagian Organisasi. Peserta penataran program kerja ini merupakan pegawai dari bagian organisasi yang berjumlah 16 orang pegawai. Kegiatan penataran dimulai dengan memberikan materi mengenai tema kegiatan dan penataran *Ice breaking*.

a. Pemberian materi penataran

Ice breaking merupakan aktivitas yang digunakan demi mencairkan suasana, kekusutan, kejenuhan, kebosanan dan memecahkan kebekuan sehingga menjadikan suasana kembali seperti

sediakala atau lebih kondusif lagi. (Fanani, 2010) Apabila *ice breaking* ini di terapkan pada saat awal kegiatan masuk kerja, maka kemungkinan besar pegawai dapat bekerja pada kondisi yang semangat, motivasi, kejenuhan, dan lainnya akan menjadi lebih baik.

Ice breaking bisa dilangsungkan dengan bermacam bentuk kegiatan, contohnya bermain beberapa game. Kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan rentang waktu 5 hingga 15 menit bergantung keperluan. Ice breaking sebenarnya dapat dilaksanakan kapan saja tetapi penulis memilih waktu awal masuk kerja agar pegawai dapat lebih termotivasi semangat dan antusiasnya dalam memasuki fase bekerja.

Hubungan motivasi dengan *ice breaking* dapat ditinjau dari tujuan yang pada *ice breaking* yakni dengan menumbuhkan semangat dan motivasi serta antusias pegawai agar dapat mengawali kegiatan masuk kerja menjadi lebih optimal. Dengan *ice breaking* ini dimaksudkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk mengawali kegiatan masuk kerja yang penuh semangat dan antusias.

b. Penataran *Ice Breaking*

Sesudah pemberian materi kepada pegawai bagian organisasi, selanjutnya yaitu penataran *Ice Breaking*. Game yang di berikan ada sebanyak tiga game yakni (a) game Kuda-Sapi, (b) Konsentrasi (c) Botol-Lontong. Semua game ice breaking ini dikutip dari (Parallajareng, 2018). Berikut lampiran kegiatan penataran yang di sudah dilangsungkan.

Selanjutnya, merupakan sesi dari permainan *Ice Breaking*. Pegawai menyimak dan mendengarkan aturan dari permainan *ice breaking*, setelahnya pegawai ikut serta bermain game-game tersebut.

Adapun Penataran metode *Ice Breaking* yang dilaksanakan dalam tiga metode permainan sebagai berikut:

a. Botol-Lontong

Metode yang pertama dari permainan *Ice Breaking* ini yaitu permainan Botol dan Lontong (Pallajareng, 2020b). Poin pada permainan yang pertama ini dimulai dari para partisipan duduk dengan membentuk huruf U dan setelahnya instruktur akan memberikan arahan kepada para partisipan. Tahap-tahap dari permainan ini, yakni: (a) instruktur akan memberikan arahan dengan mengatakan kepada partisipan A yang ada disebelah kanannya yaitu “pak ini botol” dan partisipan A harus menjawab “apa” kepada instruktur dan di jawab “Botol” dan lanjut partisipan A bertanya kepada partisipan B disebelahnya dengan menanyakan hal yang sama yaitu “bu ini botol” dan partisipan B tersebut akan menjawab “apa” dilanjut partisipan A jawab “apa” kepada Instruktur dan dijawab “Botol”, permainan dilanjutkan hingga sampai ke partisipan terakhir disebelah kiri. (b) sama seperti tahap a instruktur akan memberikan arahan kepada partisipan yang ada di sebelah kirinya yaitu “bu ini lontong” partisipan C akan menjawab “apa” ke instruktur dan dijawab kembali dengan instruktur “Lontong” selanjutnya partisipan C akan bertanya ke partisipan D “bu ini lontong” dijawab partisipan D “apa” dilanjut partisipan C “apa” dan dijawab instruktur “Lontong” dilanjutkan sampai partisipan terakhir yang ada disebelah kanan. (c) permainan ini dilaksanakan bersamaan dari partisipan A disebelah kanan dengan pertanyaan “Botol” dan Partisipan B di sebelah kiri dengan pertanyaan

"Lontong" hingga akhirnya permainan itu di lanjutkan hingga masing-masing akhir "Botol" disebelah kiri dan "Lontong" disebelah kanan. Ketika permainan ini berlangsung para partisipan terlihat bingung karena harus bertanya sekaligus menjawab, karna hal tersebut ditandakan kurangnya konsentrasi dari para partisipan. Terlihat pada gambar 1. Para partisipan sangat semangat dalam mengikuti permainan pertama ini.

Gambar 1. Permainan Botol-Lontong

b. Kuda-Sapi

Metode kedua dari permainan *Ice Breaking* ini yaitu metode "Kuda-Sapi" jadi aturan main dari permainan Kuda-Sapi itu yaitu Ikuti Apa yang saya katakan (Pallajareng, 2020a). Tahap-tahap dari permainan ini yaitu: (a) instruktur akan mengatakan "Kuda-kuda-kuda-sapi-sapi-sapi-sapi" dan partisipan akan mengikuti apa yang dikatakan instruktur (b) selanjutknya instruktur akan menberikan jebakan kepada para partisipan dengan mengatakan dengan nada bertanya yaitu "berapa jumlah dari sapi?" jika partisipan menjawab tiga, dua atau angka lainnya berarti partisipan masih belum konsentrasi dan fokus dari aturan main yang sudah diberikan oleh instruktur karena jawaban yang benar dari "berapa jumlah dari sapi?" yaitu dengan mengatakannya ulang yaitu "berapa jumlah dari sapi". Pada gambar 2. Partisipan mulai bingung akan jebakan yang diberikan oleh instruktur.

Gambar 2. Permainan Kuda-Sapi

c. Konsentrasi

Pada metode *ice breaking* yang terakhir ini permainan yang menggabungkan Gerakan tangan dan ucapan yaitu berjudul "Konsentrasi"(Pallajareng, 2021). Tahap-tahap dari permainan ini yaitu (a) partisipan diharapkan untuk bermain dengan menggabungkan Gerakan tangan dan ucapan yaitu gerakannya saat kita ucapkan "kon" kita tepuk tangan "sen" tepuk ke paha kita dengan kedua tangan "tra" jentikkan jari jempol dan telunjuk kanan "si" jentikkan jari jempol dan telunjuk kiri. Dilanjutkan dengan "konsen" tepuk tangan "trasi" tepuk ke paha kita dengan kedua tangan "dimulai" jentikkan jari jempol dan telunjuk kanan kiri (b) aturan mainnya partisipan yang dimulai peertama dengan menyebutkan nama partisipan kanan dan partisipan kirinya dengan menggunakan gerakan tangan dan ucapan. Contohnya, setelah kita melakukan gerakan dan ucapan "konsentrasi, konsentrasi dimulai" lanjut dengan tepuk tangan dan tepuk ke paha kita dengan kedua tangan lalu sebut nama dia "Amir" jentikkan jari jempol dan telunjuk kanan dan nama partisipannya "budi" jentikkan jari jempol dan telunjuk kiri. Adapun temuan yang didapatkan partisipan awalnya sempat bingung karena menggunakan gerakan tangan dan juga ucapan tetapi lama kelamaan partisipan mulai mengerti dan mencepatkan ritme dari permainan tersebut, dapat dilihat partisipan sudah mulai fokus dan konsentrasi terhadap permainan *ice breaking* yang terakhir ini. Pada gambar 3. Partisipan sudah mengerti dengan metode permainan konsentrasi ini.

Gambar 3. Permainan Konsentrasi

Hasil dari program kerja yang telah diselenggarakan yaitu Pegawai jadi termotivasi semangat dan antusias dengan pekerjaannya, menjadi lebih fokus dengan pekerjaan yang dihadapinya, mengetahui pekerjaan apa yang harus di dahulukan. pegawai bagian organisasi juga beranggapan bahwa mereka sangat menyukai metode *ice breaking* dikarenakan dapat menjadi salah satu acuan pegawai bagian organisasi untuk melakukan metode tersebut ketika awal kegiatan masuk kerja. Pada saat selesai melakukan program kerja tersebut pegawai bagian organisasi pun sangat merasa senang dan semangat untuk menjalankan pekerjaannya kembali.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat disampaikan pada kegiatan ini adalah program kerja yang dilangsungkan dapat berjalan sesuai dengan rencana, dapat dilihat dari antusiasme pegawai yang mengikuti pemberian materi dan penataran dengan baik. Penataran ini dapat jadi titik balik untuk mengaplikasikan metode *ice breaking* ketika awal kegiatan masuk kerja. Saran yang dapat diberikan yaitu agar dengan adanya program kerja seperti ini dapat di aplikasikan kembali untuk mengoptimalkan awal kegiatan masuk kerja agar semakin termotivasi dan bersemangat dalam mengemban pekerjaan.

7. DAFTAR PUSTAKA

Amalia, A. (2020). Ice Breaking Dalam Pembelajaran Bahasa Arab. *Shaut Al Arabiyyah*, *8*(1), 75. Https://Doi.Org/10.24252/Saa.V8i1.11551

Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Fokus: Model Mbkm Program Studi). *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*,*4*(1),195–205. Https://Doi.Org/10.30605/Jsgp.4.1.2021.591

Fanani, A. (2010). *Ice Breaking Dalam Proses Belajar Mengajar*. *11*.

Fujiaturrahman, S., & Muhardini, S. (2020). *Pelatihan Ice Breaking Bagi Guru Sd Sebagai Upaya Optimalisasi Kegiatan Awal Pembelajaran Di Kelas*.

Hariono, T., Ashoumi, H., Mujahadah, A. S., & Adransyah, A. (2021). Pendampingan Pembelajaran Dalam Pengkondisian Siswa Melalui Ice Breaking. *Jumat Informatika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(3), 125–129. Https://Doi.Org/10.32764/Abdimas_If.V2i3.1727

Pallajareng, A. (Director). (2020a). *Ice Breaking Kuda Sapi, Mudah Dan Seru Tanpaalat..!!* Https://Www.Youtube.Com/Watch?V=Qqkc7nz65ee&T=65s

Pallajareng, A. (Director). (2020b). *Ice Breaking Seru Botol-Lontong*. Https://Youtu.Be/D1vtlcthua0

Pallajareng, A. (Director). (2021). *Ice Breaking Game Tepuk Konsentrasi*. Https://Www.Youtube.Com/Watch?V=Akqa4muvrr4

Sopiansyah, D., & Masruroh, S. (2021). Konsep Dan Implementasi Kurikulum Mbkm (Merdeka Belajar Kampus Merdeka). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(1), 34–41. Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V4i1.458