



## **IMPLEMENTASI PELATIHAN OUTBOUND SEBAGAI INTERVERENSI UNTUK MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT**

Ismarli Muis<sup>1\*)</sup> | Besse Djannatul Imma<sup>1)</sup> | Fidyah Syafirah Embuinga<sup>1)</sup> | Nursaira<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

---

**Abstract:** *This service activity aims to increase employee work engagement through outbound training interventions at the Potential and Competency Assessment UPT of the South Sulawesi Province Regional Civil Service Agency. Work engagement, which consists of vigor, dedication, and absorption, is an important element to achieve the company's vision and mission efficiently and effectively. The research method used One-Group Pre-Post Design involving 23 employees who took part in outbound training using intervention in the form of games. The results of data analysis using the Paired Samples Test showed a significant difference ( $p < 0.05$ ) between the pre-test and post-test. The conclusion from this service activity is that outbound training has proven to be effective in increasing employee work engagement.*

**Kata kunci:** *Experiential Learning, Outbound Training, Work Engagement*

**Abstrak:** Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan *work engagement* pegawai melalui intervensi pelatihan *outbound* di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Work engagement*, yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, merupakan elemen penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara efisien dan efektif. Metode penelitian menggunakan One-Group Pre-Post Design dengan melibatkan 23 pegawai yang mengikuti pelatihan *outbound* dengan menggunakan intervensi dalam bentuk permainan. Hasil analisis data menggunakan uji Paired Samples Test menunjukkan perbedaan signifikan ( $p < 0,05$ ) antara *pre-test* dan *post-test*. Kesimpulan dari kegiatan pengabdian ini adalah pelatihan *outbound* terbukti efektif dalam meningkatkan *work engagement* pegawai.

**Kata kunci:** Keterlibatan Kerja, Pembelajaran Berdasarkan Pengalaman, *Outbond Training*

---

## A. PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai penggerak untuk mencapai visi misi perusahaan dengan efisien dan efektif (Aninditha, Hendriyani, Rochmah, dan Garnida, 2023). Keberhasilan visi misi perusahaan akan lebih efisien dan juga efektif apabila setiap SDM memiliki *engagement* yang baik. Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa *work engagement* terjadi ketika pegawai memiliki sudut pandang bahwa dirinya bisa menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya, di mana hal ini ditandai dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek yang membentuk *work engagement* yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah energi yang dikeluarkan untuk bekerja dengan sukarela dan maksimal. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan pegawai di mana pegawai merasakan arti atau sebuah makna, antusias dan membanggakan serta inspirasi bagi dirinya, baik secara sosial maupun personal terhadap pekerjaannya. *Absorption* adalah kondisi pegawai yang menikmati dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Dalam menentukan intervensi yang tepat, peneliti melakukan survei analisis kebutuhan kepada 26 pegawai dan Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Survei ini bertujuan untuk menggali permasalahan yang dirasakan mengganggu di lingkungan kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa 92,3% (24 responden) merasa mudah jenuh dan mudah bosan pada pekerjaan, 80% (21 responden) merasa kurangnya hubungan emosional antar rekan kerja, 38,5% (10 responden) merasa stress, dan sebanyak 15,4% (4 responden) merasa tertekan. Survei juga menunjukkan bahwa semua responden merekomendasikan intervensi dalam bentuk pelatihan *outbound* sebagai solusi dari permasalahan yang mereka alami di lingkungan kerja. Hasil wawancara peneliti terhadap Kepala UPT juga menunjukkan bahwa Kepala UPT mendukung penuh kebutuhan partisipan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan *outbound*.

Pelatihan *outbound* adalah salah satu cara untuk menggali dan mengembangkan potensi diri sendiri dengan memberikan tantangan yang dikonsepsi dengan suasana menyenangkan (Rochmah, 2012). Yunaida dan Rosita (2018) menjelaskan bahwa kegiatan bermain dalam *outbound* adalah salah satu bentuk *experiential learning*. *Experiential learning* dapat menimbulkan pengalaman emosional dan pengalaman intelektual. Dalam penelitian Wardani dan Helmy (2021) dijelaskan bahwa meningkatkan *fun at work* seperti *outbound* dan perayaan pada prestasi kerja dapat berpengaruh terhadap *work engagement*. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa *work engagement* bergantung pada situasi lingkungan kerja, yakni dengan memfasilitasi karyawan agar nyaman dalam bekerja (Octorini, Trirahayu, dan Nisa, 2021). Fasilitas tersebut antara lain gaji, tunjangan, *outing* dan *outbound* setahun sekali ataupun *family gathering* (Octorini, dkk., 2021). Berdasarkan hasil survei kebutuhan partisipan dan kajian terhadap literatur, maka pelatihan *outbound* menjadi intervensi untuk meningkatkan *work engagement* pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## B. METODE YANG DIGUNAKAN

Kegiatan pengabdian berupa pemberian pelatihan *outbound* yang dilakukan dalam empat tahap, sebagai berikut:

1. Tahap pertama: Partisipan hadir di lokasi *outbound* (Pantai Bosowa Indah Makassar) pada tanggal 4 Januari 2024 untuk mengikuti kegiatan *outbound* dari jam 08:00 sampai dengan 13:00 WITA. Seluruh partisipan bersedia mengikuti proses pelatihan.

2. Tahap kedua: Pemberian *pre-test* pada partisipan dengan menggunakan skala *Work Engagement* yang terdiri dari 19 item. Skala ini terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor* (5 item), *dedication* (6 item), dan *absorption* (8 item). Salah satu contoh item dari aspek *vigor* adalah “Saya bersemangat ketika berangkat bekerja”. Contoh item dari aspek *dedication* adalah “Saya senantiasa berkonsentrasi pada pekerjaan saya”, dan contoh item dari aspek *absorption* adalah “Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor”. *Pre-test* diisi melalui gawai dalam bentuk *google form*. Pengisian *google form* membutuhkan waktu antara 5 sampai dengan 10 menit.
3. Tahap ketiga: Pemberian pelatihan *outbound* yang dilakukan dalam bentuk permainan. Total keseluruhan permainan berjumlah 8 permainan. Setiap bentuk permainan dirancang untuk meningkatkan aspek-aspek dari *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor*, yaitu energi yang dikeluarkan untuk bekerja sukarela dengan maksimal, ditingkatkan melalui dua bentuk permainan. Permainan yang dirancang adalah *show your shouts* yang bertujuan untuk mendiskusikan nama dan penampilan kelompok, dan *secret gift's* yang bertujuan untuk membangkitkan semangat partisipan mengikuti pelatihan ini. *Dedication*, yang berarti keterlibatan pegawai di mana pegawai merasakan arti atau sebuah makna, antusias dan membanggakan serta inspirasi bagi dirinya baik secara sosial maupun personal terhadap pekerjaannya, ditingkatkan melalui 8 bentuk permainan. Permainan tersebut adalah *show your shouts*, *estafel ball*, *walk through obstacles*, kuis pengetahuan umum, *moving the ball*, *tembak dor*, *telepose*, dan *secret gift's*. Kehadiran seluruh partisipan di lokasi penelitian merupakan perwujudan dari minat atau keinginan untuk terlibat dalam proses pelatihan *outbound*. *Absorption*, yang merupakan kondisi pegawai yang menikmati dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya, ditingkatkan melalui 4 permainan, yaitu *estafet ball*, kuis pengetahuan umum, *moving the ball*, dan *tembak dor*. Untuk melakukan keempat permainan ini, dibutuhkan fokus yang tinggi dari para partisipan.
4. Tahap keempat: pemberian *post-test* untuk setiap partisipan berupa skala *work engagement* dengan jumlah item yang sama dengan *pre-test*.

Tabel 1 menunjukkan matriks dari rancangan permainan yang mengacu pada aspek-aspek dari *work engagement*.

**Tabel. 1** Matriks Intervensi *Work Engagement* Melalui Pelatihan *Outbound*

Faktor	Aspek	Intervensi	Output
Work Engagement	Vigor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Show your shouts!</li> <li>2. Secret gift's</li> </ol>	Partisipan bersemangat dan sukarela dalam bekerja sama dengan tim.
	Dedication	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Show your shouts!</li> <li>2. Estafet ball</li> <li>3. Walk through obstacles</li> <li>4. Kuis pengetahuan umum</li> <li>5. Moving the ball</li> <li>6. Tembak dor</li> <li>7. Telepose</li> <li>8. Secret gift's</li> </ol>	Partisipan memaknai, antusias, bangga dengan aktivitasnya, dan menghasilkan inspirasi bagi dirinya, baik secara sosial maupun personal.
	Absortion	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estafel ball</li> <li>2. Kuis pengetahuan umum</li> <li>3. Tembak dor</li> <li>4. Telepose</li> </ol>	Partisipan fokus terhadap aktivitasnya walaupun mendapatkan distraksi.

## Instrumen Pelatihan

Pelatihan *outbound* menggunakan instrumen dalam bentuk permainan, yang berjumlah 8 permainan. Berikut adalah uraian mengenai metode pelaksanaan dari masing-masing permainan.

### a. *Show your shouts!*

Dalam games ini partisipan dibagi menjadi 4 kelompok, masing-masing kelompok terdiri dari lima partisipan. Setiap kelompok diberi waktu selama 15 menit untuk mendiskusikan nama kelompok dan membuat yel sebagai identitas kelompoknya. Setelah 15 menit, masing-masing kelompok secara acak tampil ke depan untuk menunjukkan nama kelompok dan mempertunjukkan yel mereka.



**Gambar 1.** *Show Your Shouts.*

### b. *Estafet ball*

Pelaksanaan permainan ini memerlukan bahan berupa bola dan kertas. Kertas berfungsi sebagai alat untuk menggelindingkan bola dengan cara dilipat. Dengan melipat kertas, bola dapat bergelinding di atas kertas tersebut. Setiap partisipan dalam kelompok memiliki masing-masing satu kertas dan akan bekerjasama dalam membawa dua buah bola untuk dimasukkan ke dalam mangkok yang sudah disediakan. Partisipan diberi waktu selama 15 menit untuk memindahkan bola ke wadah yang disediakan.



**Gambar 2.** *Estafet ball*

c. *Walk through obstacles*

Pelaksanaan permainan ini membutuhkan kardus bekas sebanyak partisipan yang ada dalam satu kelompok. Setiap anggota kelompok bekerja sama untuk membuat jalan hanya dengan menggunakan enam potongan kardus sebagai pijakan untuk setiap anggota kelompok. Seorang anggota kelompok yang memiliki posisi di depan akan mengambil satu buah kardus kemudian dilemparkan ke depan untuk dipijak dan begitu seterusnya sampai dengan anggota kelompok yang terakhir tiba diujung jalan. Durasi permainan ini adalah 10 menit.



**Gambar 3.** *Walk Through Obstacles*

d. Kuis pengetahuan umum

Pelaksanaan permainan ini hanya memerlukan fokus dari partisipan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh fasilitator. Setiap kelompok diberi waktu lima detik untuk menjawab pertanyaan yang diberikan.



**Gambar 4.** Kuis Pengetahuan Umum

e. *Moving the ball*

Permainan ini membutuhkan bahan berupa bola dan sedotan sesuai jumlah partisipan yang berada dalam satu kelompok. Proses permainan games ini ialah bersama-sama memindahkan sebanyak dua bola ke wadah yang disediakan dengan menggunakan sedotan. Durasi permainan adalah 15 menit.



**Gambar 5.** *Moving The Ball*



f. Tembak dor

Pelaksanaan games ini tidak membutuhkan bahan, namun hanya memerlukan fokus dari setiap partisipan dalam kelompok. Partisipan dalam kelompok berbaris berhadapan membentuk lingkaran dan diberi waktu selama 3 menit untuk menentukan nama kelompok. Setiap perwakilan akan menyebutkan nama kelompok untuk diketahui oleh kelompok lain.

Dalam permainan ini setiap partisipan kelompok memiliki tugas untuk menyebutkan 1 kata yang berbeda, yaitu “bersedia”, “siap”, “tembak”, dan “dor”. Masing-masing kata harus disebutkan sesuai urutan peserta dalam lingkaran. Setelah partisipan yang berada di posisi depan menyebutkan satu kata, maka diikuti oleh partisipan di barisan belakang yang menyebutkan nama dari kelompok lain. Kelompok yang disebutkan kemudian melakukan gerakan sesuai dengan kelompok sebelumnya. Contoh, fasilitator akan menyebutkan nama kelompok yang pertama melakukan permainan ini, misalnya “Pahlawan”. Partisipan di barisan pertama langsung berdiri dan menyebutkan kata “bersedia”, dilanjutkan oleh partisipan di baris kedua dengan menyebutkan “siap”, kemudian dilanjutkan oleh partisipan di barisan ketiga dengan menyebutkan “tembak”, kemudian dilanjutkan lagi oleh partisipan di baris keempat dengan menyebutkan “dor”, dan partisipan di baris kelima/terakhir menyebutkan nama kelompok lain, misalnya “Kerajaan”. Kelompok yang ditunjuk langsung secara spontan harus mengulangi aktivitas yang dilakukan oleh kelompok sebelumnya. Permainan dilakukan secara berulang dengan mengubah posisi partisipan, yaitu partisipan di baris akhir maju menjadi partisipan di baris pertama agar semua partisipan mendapatkan kata yang berbeda untuk melatih fokus dari setiap partisipan. Durasi permainan adalah 20 menit.

g. Telepose

Pelaksanaan permainan ini membutuhkan keserasian gerak seolah terjadi telepati di antara partisipan. Setiap kelompok diminta maju ke depan untuk memeragakan suatu gerak sesuai kata yang disebutkan oleh fasilitator. Setiap partisipan dalam kelompok harus fokus dan mendengarkan fasilitator dengan saksama. Sebagai contoh, ketika disebutkan kata “berenang” maka setiap partisipan dalam kelompok harus memeragakan gerakan berenang yang sama pada semua anggota kelompok. Partisipan diberi tiga kata untuk diprakerjakan bersama dalam durasi 5 detik untuk setiap gerakan.



**Gambar 6.** Tembak Dor



**Gambar 7.** Telepose

h. *Secret gift's*

*Secret gift's* adalah permainan tukar kado yang disediakan oleh partisipan sendiri. Kado ini dibawa oleh masing-masing partisipan pada saat datang ke lokasi pelatihan dan diserahkan kepada fasilitator. Setiap kado dibungkus dan diberikan nomor sesuai jumlah kado yang terkumpul dari partisipan. Fasilitator kemudian membagikan kado tersebut dengan cara diundi. Partisipan diminta mengambil sebuah gulungan kertas kecil yang bertuliskan angka di dalamnya. Angka tersebut merujuk ke nomor kado. Setiap partisipan maju ke depan untuk mengambil kertas dan *secret gift's* nya.



Gambar 8. *Secret gift's*

i. *Reward*

Pemberian *reward* diberikan ke semua kelompok sebagai apresiasi terhadap partisipasi mereka mengikuti rangkaian eksperimen dalam bentuk pelatihan *outbound*. Reward disediakan bagi kelompok yang mendapatkan juara 1, 2, 3 dan *ter-favorite*.



Gambar 9. *Reward*

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Data Demografi Peserta

Data demografi		Frekuensi	N total	%	
Usia	21-30	8	23	35%	100%
	31-40	12		52%	
	41-50	3		13%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	23	57%	100%
	Perempuan	10		43%	

Pada Tabel 2, terlihat bahwa total partisipan adalah 23 partisipan, yang terdiri dari 57% laki-laki dan 43% Perempuan. Rentang usia terbanyak adalah pada rentang usia 31-40 tahun (52%), sedangkan rentang usia tersedikit adalah pada usia 41-50 tahun (13%).

**Tabel 3.** Hasil Analisis *Pre-Test* dan *Post-Test* Peserta Pelatihan

	Mean	SD	SE. Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig.*
				Lower	Upper			
<b>Pre/Post Test</b>	-21.52	3.44	.71	-23.01	-20.03	-29.92	22	.004

\*Sig (2-tailed)

Pada Tabel tiga, uji *Paired Samples Test* yang digunakan, menunjukkan nilai signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa terdapat perbedaan signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* sebelum dan sesudah penerapan pelatihan *outbound* pada 23 pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Singh (2024) yang menyoroti peran *employee work engagement* sebagai mediator antara pelatihan karyawan dan kreativitas. Penelitian Singh (2024) tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif menunjukkan kapasitas kreatif yang lebih tinggi, yang menekankan pentingnya meningkatkan *engagement* melalui program pelatihan yang efektif. Selain itu, Handiwibowo & Suf (2019) juga menunjukkan dampak kegiatan pelatihan *outbound* terhadap pernyataan misi organisasi. Studi Handiwibowo dan Suf tersebut mengkonfirmasi bahwa metode pelatihan *outbound* efektif dalam membangun pemahaman konsep dan membangun perilaku karakter individu, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan *engagement* karyawan.

#### D. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan *outbound* yang dilakukan terbukti efektif untuk meningkatkan *work engagement* pada pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Dearah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data di mana terdapat perbedaan signifikan pada nilai *work engagement* partisipan sebelum dan sesudah intervensi dilakukan. Hasil kegiatan pengabdian ini berimplikasi secara praktis bagi pembuat program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat digunakan untuk melakukan intervensi pengembangan SDM dalam bentuk *experiential learning*. Pelatihan *outbound* dengan menggunakan permainan menjadi solusi yang menyenangkan untuk meningkatkan *work engagement* pegawai.

#### ACKNOWLEDGEMENT

Apresiasi diberikan kepada pimpinan dan seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan atas partisipasinya pada penelitian ini.

#### FUNDING

Pelatihan *outbound* dibiayai oleh Unit Pelaksana Teknis Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2020). Pengaruh employee engagement karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Medan Belawan. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 2(1). <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2733>.
- Aninditha, A. P., Hendriyani, C., Rochmah, T. S., & Garnida, A. (2023). Implementasi employee relations dalam meningkatkan engagement karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 7(2), 111-120. 10.31104/jsab.v7i2.313.
- Asuro, S. (2018). Survey mengenai employee engagement, kepuasan kerja, komitmen dan turnover intension pada karyawan Rumah Sakit Avicena Bireuen. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(2).
- Azwar, E. (2019). Program pengalaman lapangan (magang) terhadap kepercayaan diri mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(2), 211–221. <https://doi.org/10.46244/penjaskesrek.v6i2.895>
- Bakti, A. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan civil society organization PKBI Pusat. *E-Proceeding of Management*, 3(3).
- Cahyati, S. & Qomariyah, N. (2019). Peran work engagement terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1). <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan pogram IBM SPSS*, Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handiwibowo, G. & Suef, M. (2019). The impact of outbound training activity on organization mission statement (case in education mission statement mmt-its). *Iptek the Journal for Technology and Science*, 29(1), 25. <https://doi.org/10.12962/j20882033.v29i1.2990>
- Monika, L. & Nurjanah (2018). Implementasi employee relations dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Di PT PLN Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*, 5(2).
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh work-life balance dan job crafting terhadap work engagement karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40-55.
- Rocmah, L. I. (2012). Model pembelajaran outbound untuk Anak Usia Dini. *PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 173-188.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Singh, Y. (2024). Unleashing the creative spark: the mediating role of employee work engagement on the relationship between employee training and creativity. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 429-446. <https://doi.org/10.1108/ijem-07-2023-0342>.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. *Jurnal Ilmiah INFOKAM: Informasi Komputer Akuntansi dan Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.53845/infokam.v13i1.121>.
- Wardani, P. O. A. A. & Helmy, I. (2021). Pengaruh fun at work, dan kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui work engagement sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai UPT Sumber Daya Air

- Sempor. *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 304-313.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan skala work engagement pada pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1). <https://doi.org/10.36002/jpm.v3i1.1079>.
- Yunaida, H., & Rosita, T. (2018). Outbound berbasis karakter sebagai media pembelajaran Anak Usia Dini. *COMM-EDU (Community Education Journal)*, 1(1), 30-37. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v1i1.62>.