

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN *OUTBOUND* DENGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Kuntum An Nisa Imania

ABSTRAK

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi SDM sesuai dengan kebutuhan pembangunan negara, maka diperlukan Pendidikan dan Pelatihan para Pegawai. Pelatihan akan membantu organisasi mencapai sasaran serta berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan karyawan. Pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan keuntungan organisasi, tetapi juga esensial untuk mengembangkan pekerjaan dan proses transformasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut benar-benar bernilai.

Kata Kunci : *SDM, Pendidikan, Pelatihan, Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal yang dibutuhkan untuk membangun suatu industri yang mandiri dan maju diupayakan dengan mengembangkan potensi – potensi (SDM) yang terdapat pada setiap individu melalui proses pendidikan yang sistematis, dinamis dan integratif. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia), karena mereka inilah yang mampu bekerja untuk membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen tentu

saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Dengan demikian, manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan).

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi SDM sesuai dengan kebutuhan pembangunan negara, maka diperlukan Pendidikan dan Pelatihan para Pegawai secara terarah, terpadu, dan berkesinambungan agar tercipta :

1. Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.
2. Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Pelatihan akan membantu organisasi mencapai sasaran serta berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan karyawan. Pelatihan diperlukan untuk

membantu karyawan meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan keuntungan organisasi, tetapi juga essential untuk mengembangkan pekerjaan dan proses transformasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut benar-benar bernilai.

Sebuah studi yang dilakukan oleh *GRADdirect*, lembaga di bawah perusahaan konsultan *HR Reed Consulting* meneliti apa yang dilihat organisasi dari para lulusan baru. Hasilnya, lebih dari 6 dari 10 rekruter menyebut "komunikasi" dan "kemampuan bekerja dalam tim" sebagai atribut personal yang terpenting.

Sebenarnya kerjasama tim ini sudah sejak dari dahulu diajarkan nenek moyang kita melalui peribahasa "berat sama dipikul, ringan sama dijinjing". Agama Islam pun sudah mengingatkan akan pentingnya kerjasama tim ini dalam surat Al-Maidah ayat 2 adalah "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran."

Pembentukan tim kerja dianggap solusi terbaik untuk mencapai keberhasilan sebuah *project* ataupun *event* yang tentunya akan berimbas kepada kesuksesan di organisasi perusahaan. Banyak yang menyakini bahwa tim yang solid akan lebih mudah menyelesaikan delegasi tugas-tugas organisasi. Tetapi untuk membentuk sebuah tim kerja yang solid memang tidaklah mudah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hakikat Diklat

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Tujuan Diklat

Menurut pendapat Hani Handoko (2002:103) ada tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan, yaitu : "untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan."

Definisi Outbound

Menurut Ancok Djamaludin (2002: 3) "*outbound* adalah kegiatan di alam terbuka (*outdoor*), *outbound* juga dapat memacu semangat belajar". *Outbound* merupakan sarana penambah wawasan pengetahuan yang didapat dari serangkaian pengalaman berpetualang sehingga dapat memacu semangat dan kreativitas seseorang. Bentuk kegiatan *outbound* berupa simulasi kehidupan melalui permainan-permainan (*games*) yang kreatif, rekreatif, dan edukatif, baik secara individual maupun kelompok, dengan tujuan untuk pengembangan diri maupun kelompok.

Tim Kerja

Tim dibangun dengan tujuan untuk membantu kelompok fungsional menjadi lebih efektif. Karena rasa individualisme dan persaingan antar pribadi relatif tajam dalam organisasi, maka tidak semua kelompok kerja dapat dikategorikan ke dalam suatu tim. Lima atau enam orang yang sedang menyelesaikan suatu proyek belum menjamin bahwa mereka bisa bekerjasama dalam mencapai tujuan. Secara spesifik, membangun sebuah tim artinya harus mengembangkan semangat, saling percaya, kedekatan, komunikasi, dan produktivitas.

Menurut Snow (1992), Johnson dan Johnson (2000) dan Robbins (2003) memaparkan model pembentukan tim dari Bruce W. Tuckman, lima tahap pembentukan tim sebagai berikut :

1. Forming
2. Storming
3. Norming
4. Performing
5. Adjourning

Kepemimpinan

Menurut Tannebaum, Weschler and Nassarik (1961: 24) kepemimpinan adalah “kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.”

Prinsip dasar adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Mungkin prinsip menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang tidak dapat dirubah. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) adalah Pelatihan *Outbound*, dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dalam membangun tim di kerja sama tim. Adapun hubungan antara variabel X dan gambarkan dalam tabel berikut ini :

Desain Penelitian

Y \ X	Pelatihan <i>Outbound</i> (X)
Komunikasi Efektif (Y1)	XY1
Kepemimpinan (Y2)	XY2
Klasifikasi Peran (Y3)	XY3
Resolusi Konflik (Y4)	XY4

1. Populasi dan Sampel

- Populasi dalam penelitian ini adalah para peserta yang telah mengikuti (alumnus) program *team building* di pelatihan *outbound Boots Provider* sebanyak 20 orang.
- Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel.

2. Teknik Pengumpulan Data

- Teknik Observasi
- Angket
- Studi Dokumentasi

3. Uji Validitas dan Realibilitas

Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi (*content validity*) dengan angket, selain menggunakan uji validitas peneliti juga menggunakan *expert judgment* (pendapat ahli) pada angket.

Sedangkan uji reliabilitas, metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas internal consistency atau *internal consistency method* dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Ronny S. Kountur (2003:158), yaitu

Cronbach's Alpha (α) merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu tes atau angket yang paling sering digunakan oleh karena dapat digunakan pada tes-tes atau angket-angket yang jawaban atau tanggapannya berupa pilihan. Pilihannya dapat terdiri dari dua pilihan atau lebih dari dua pilihan.

4. Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan dari lapangan akan diolah dan dianalisis dengan perhitungan statistika. Pengolahan data dan analisis data ini akan diperlukan untuk menguji hipotesa, menafsirkan dan membuat generalisasi dari hasil penelitian.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (Pelatihan *Outbound*) dengan variabel Y (Kinerja karyawan). Korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel.

Rumus Rank Spearman

$$\rho = 1 - \left(\frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)} \right)$$

2) Uji Signifikansi

Setelah harga r diperoleh, kemudian disubstitusikan kedalam rumus uji t , yaitu :

5. Prosedur Penelitian

Prosedur yang ditempuh untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

- Melakukan persiapan dengan penjajagan lapangan seperti membuat surat-surat ijin penelitian.
- Membuat kisi-kisi angket yang mencakup tujuan, aspek yang dinilai, dan indikator, hal ini dikonsultasikan kepada pembimbing.
- Menyusun butir-butir pertanyaan berdasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat.
- Melakukan uji coba terhadap sampel uji coba (sampel diluar sampel penelitian sebenarnya).
- Pengolahan data hasil uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel.

- Menyebarkan instrumen penelitian pada responden penelitian yang telah ditetapkan.
- Mengolah data hasil penyebaran instrumen.
- Membuat penafsiran dan kesimpulan hasil penelitian.

4. PEMBAHASAN

- Gambaran umum hubungan penerapan pelatihan *Outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek komunikasi efektif di lembaga *Boots Provider* ?

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai, maka dengan melalau berbagai macam permainan-permainan, simulasi, games yang melibatkan banyak anggota kelompok akan terjadi sebuah interaksi baik berupa komunikasi verbal atau nonverbal, yang dimana setiap anggota kelompok harus memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan, baik pendapat atau saran oleh anggota kelompok masing-masing. Terdapat hukum komunikasi efektif menurut Stephen Covey *REACH (Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble)*.

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kinerja karyawan pada aspek komunikasi efektif di lembaga pelatihan *Boots Provider*.

- Gambaran umum hubungan penerapan pelatihan *Outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek kepemimpinan di lembaga *Boots Provider* ?

Menurut Tannebaum, Weschler and Nassarik (1961: 24) kepemimpinan adalah "kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk

mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.”

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kinerja karyawan pada aspek kepemimpinan di lembaga pelatihan *Boots Provider*.

3. Gambaran umum hubungan penerapan pelatihan *Outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek klasifikasi peran di lembaga *Boots Provider*?

Prestasi sebuah organisasi adalah hasil dari upaya gabungan dari masing-masing individu, tetapi menciptakan tim unggulan tidaklah hanya tergantung kepada mempunyai individu yang tepat. Seandainya pun, kita mempunyai sekelompok hebat individu berbakat, jika masing-masing orang tidak mengerjakan apa yang paing memberikan nilai tambah bagi timnya, kita tidak akan meraih potensi maksimal sebagai tim. Kita harus menempatkan orang-orang kita dalam jabatan-jabatan yang tepat, dalam artian positif tentunya.

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kinerja karyawan pada aspek kalsifikasi peran di lembaga pelatihan *Boots Provider*.

4. Gambaran umum hubungan penerapan pelatihan *Outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek resolusi konflik di lembaga *Boots Provider*?

Kegiatan *outbound* yang ‘memaksa’ peserta mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk memecahkan masalah-masalah, dari sini akan muncul sikap dasar dari seseorang dalam menghadapi masalah dan proses pemecahan masalah.

Dengan menjinakan konflik sebelum meletus, bisa meningkat komitmen dan produktivitas tim. Tim yang dinamis berisi pemimpin dan anggota tim yang semua bertanggung jawab untuk mengelola konflik. Itulah sebabnya mengapa sangat penting bahwa semua anggota tim mempelajari bagaimana mengatasi konflik.

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kinerja karyawan pada aspek resolusi konflik di lembaga pelatihan *Boots Provider*.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari hukum komunikasi efektif, maka terdapat strategi pembelajaran di dalamnya yakni strategi pembelajaran afektif yang diterapkan dalam pelatihan *outbound* tersebut. Strategi pembelajarn afektif berhubungan dengan nilai (*value*), yang sulit diukur, oleh karena menyangkut kesadaran seseorang yang tumbuh di dalam. Dalam batas tertentu memang afeksi dapat muncul dalam kejadian behavioral, akan tetapi penilaiannya untuk sampai pada kesimpulan yang bisa dipertanggungjawabkan membutuhkan ketelitian dan observasi yang terus menerus, dan hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan.
2. Pelatihan *outbound* ini juga akan berdampak positif dalam meningkatkan semangat atau motivasi seseorang untuk meningkatkan kemampuannya sebagai *leader* / pemimpin. Melalui pelatihan *outbound* ini juga setiap anggota dilatih jiwa kepemimpinannya. melalui berbagai macam studi kasus yang dibentuk dalam permainan – permainan yang menarik. Melalui strategi pembelajaran inkuiri setiap peserta

dilatih untuk mencari dan menemukan sendiri materi pelajaran sedangkan guru berperan sebagai fasilitator dan pembimbing siswa untuk belajar. Strategi pembelajaran inkuiri adalah rangkaian kegiatan pembelajaran yang menekankan pada proses berpikir secara kritis dan analitis untuk mencari dan menemukan sendiri jawaban dari suatu masalah yang dipertanyakan. Strategi pembelajaran inkuiri berangkat dari asumsi bahwa sejak manusia lahir ke dunia, manusia memiliki dorongan untuk menemukan sendiri pengetahuannya. Rasa ingin tahu tentang keadaan alam di sekelilingnya merupakan kodrat manusia sejak lahir ke dunia.

3. Pengalaman dalam kegiatan *outbound* ini juga memberikan masukan yang positif, pengalaman ini dimulai manakala sebuah kelompok harus mencapai suatu tujuan bersama dan mengahadapinya secara bekerja sama. Setiap kelompok akan menghadapi tantangan dalam memikul tanggung jawab yang harus dilalui dan kesuksesan kelompok ditentukan oleh semua elemen dalam kelompok, elemen itu terdiri dari individu-individu yang memiliki efektifitas dalam berhubungan. Kedudukan seseorang dalam kelompok menjadi penting bagi kelompoknya karena individu-individu dalam kelompok masing-masing mempunyai peranan dalam mencapai tujuan bersama tersebut. Strategi pembelajaran inkuiri mempunyai dua komponen utama yaitu, komponen tugas kooperatif dan komponen struktur insentif kooperatif. Tugas kooperatif berkaitan dengan hal yang menyebabkan anggota bekerja sama dalam menyelesaikan tugas kelompok, sedangkan struktur insentif kooperatif merupakan sesuatu yang membangkitkan motivasi individu untuk bekerja sama mencapai tujuan kelompok. Struktur insentif dianggap

sebagai keunikan dari pembelajaran kooperatif, karena melalui struktur insentif setiap anggota kelompok bekerja keras untuk belajar, mendorong dan memotivasi anggota lain menguasai materi pelajaran, sehingga mencapai tujuan kelompok.

4. Strategi pembelajaran berbasis masalah pun biasa digunakan dalam pelatihan *outbound*. Strategi pembelajaran berbasis masalah yang menekankan kepada proses penyelesaian masalah yang dihadapi secara ilmiah. Terdapat 3 ciri utama dari strategi pembelajaran berbasis masalah (SPBM). Pertama, SPBM merupakan rangkaian aktivitas pembelajaran, artinya dalam implementasi SPBM ada sejumlah kegiatan yang harus dilakukan siswa. SPBM tidak mengharapkan siswa hanya sekedar mendengarkan, mencatat, aktif berpikir, berkomunikasi, mencari dan mengolah data, dan akhirnya menyimpulkan. Kedua, aktivitas pembelajaran diarahkan untuk menyelesaikan masalah. SPBM menempatkan masalah sebagai kata kunci dari proses pembelajaran. Artinya, tanpa masalah maka tidak mungkin ada proses pembelajaran. Ketiga, pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan pendekatan berpikir secara ilmiah. Berpikir dengan menggunakan metode ilmiah adalah proses berpikir deduktif dan induktif. Proses berpikir ini dilakukan secara sistematis dan empiris.

6. SARAN

1. Pergeseran sebuah pelatihan *outbound* di lapangan sangatlah banyak, hal ini terjadi karena kebutuhan di lapangan lebih mengedepankan nilai-nilai hiburan saja. Maka dari itu selaku penulis menyarankan agar para provider *outbound* untuk bisa lebih mengintegrasikan nilai-nilai hiburan

tersebut ke dalam kegiatan pembelajaran yang berdampak terhadap *perfromance/* kinerja karyawan.

2. Pelatihan *outbound* pun masuk kedalam kategori pendidikan pelatihan (diklat) hanya saja kegiatannya bersifat outdoor dan cenderung nonformal, maka teori-teori tentang pelatihan dan pendidikan sangatlah mendukung untuk lebih mengembangkan sebuah provider *outbound*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ati, Muchlisin, Badiatul. (2009). *Fun Outbond*. Jogyakarta: DIVA Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Maidah. (05:02).
- Davis, John. Et. Al. (1997). *Succesful team building (membangun tim yang benar-benar membantu bekerja)*. Jakarta : Gramedia.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendriana, T. Ine. (1998). *Hubungan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Latihan dengan Peningkatan Kemampuan Kerja Produktif Karyawan*. Skripsi UPI Bandung: tidak diterbitkan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Undang-undang No. 43 tahun 1999, pasal 31 tentang Pendidikan dan Pelatihan.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Ruhat, Jajang. (2004). *Hubungan Antara Kinerja Panitia Penyelenggara Diklat dengan Motivasi Belajar*. Skripsi UPI Bandung: tidak diterbitkan.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Menejemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa Sigma.
- Sudrajat, Subana. (2001). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana, Syaodih. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surakhmat, Winarno. (1990). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Williams, Pat. (2008). *The Magic Of Team Work*. Jakarta : Grasindo.