

KAJIAN IMPLEMENTASI *OUTBOUND MANAGEMENT TRAINING* DALAM UPAYA PENINGKATAN *SOFT SKILLS* APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KOTA PEKANBARU

Oleh : Yusriadi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru
Jl. HR. Soebrantas No. 57 Panam Pekanbaru
Email : yusriadi76@gmail.com

Abstract: *One of the training methods that can improve employee soft skills is Outbound Management Training (OMT). Outbound management training is a training program that is generally known as an alternative method of similar training using indoor media. The research was conducted on the State Civil Apparatus (ASN) in Pekanbaru City where in every year before the Covid 19 pandemic, almost most of the ASN in Pekanbaru city through Local Government Organizations (OPD) participated in outbound management training activities. This study uses a qualitative descriptive approach to phenomenology. Descriptive approach can be interpreted as a problem solving procedure that is investigated by describing or describing the state of the subject or object of research (people, institutions and society) at the present time based on the facts that appear and as they are. The results of this study are the correct and effective implementation of outbound management training will be able to improve the soft skills of participants, especially in the aspects of intrapersonal skills and interpersonal skills..*

Keywords: Outbound management training and Soft Skills

PENDAHULUAN

Dalam diagnosis pengembangan organisasi bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada aspek *hard skill* dan *soft skill* nya. Dunia kerja percaya bahwa sumber daya manusia yang unggul adalah mereka yang tidak sekedar memiliki kemahiran *hard skill* saja tetapi juga piawai dalam aspek *soft skill* nya. Dunia pendidikan pun mengungkapkan bahwa berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skill* (O'Brien, Patricks., 2005)

Soft skills sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skills* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skills* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan *training* atau pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih

mengutamakan kemampuan *intrapersonal* dan *interpersonal*. (Widiastuty, 2014: 152).

Salah satu metode pelatihan yang dapat meningkatkan *soft skills* pegawai adalah *Outbound Management Training* (OMT). *Outbound management training* merupakan program pelatihan yang dikenal secara umum sebagai metode alternatif dari pelatihan-pelatihan serupa yang menggunakan media *indoor*. Metode ini merupakan sebuah terobosan baru dalam metode pelatihan yang keunggulannya sudah terbukti banyak dipakai oleh lembaga atau perusahaan baik di dalam maupun luar negeri. (Ancok, 2006)

Hal ini karena manusia pada dasarnya dapat memahami kehidupan ini dari alam semesta. Alam semesta adalah sumber kearifan, dan tempat belajar bagi semua orang. Itulah sebabnya Tuhan didalam berbagai kitab suci menyuruh manusia untuk membaca makna yang ada di dalam alam semesta.

Bagaimana burung bisa terbang bersama, bebek berjalan dengan barisan yang rapi, semut dapat mengangkat beban yang berat dengan cara bergotong royong. Semua ini memberikan banyak inspirasi bagi para pakar manajemen. Banyak teori manajemen yang berkembang dari pengamatan terhadap perilaku binatang di alam semesta (Kevin, 1997)

Keberhasilan *outbound management training* sebagai metode pelatihan bagi orang dewasa (andragogy) berdasarkan penjelasan Freeman (2011:24) yang menjelaskan hasil penelitian dari Basil Fletcher bahwa pelatihan menggunakan *outward bound* menumbuhkan sinergi terhadap tenaga industri dan hal ini menunjukkan adanya stabilitas manfaat *outward bound* ini hingga abad 21.

Dalam *outbound management training* peserta langsung merasakan sukses atau gagal di dalam pelaksanaan sebuah tugas. Kalau terjadi kesuksesan peserta segera tahu perilaku apa yang membuat mereka (tim kerja) sukses. Sebaliknya kalau tim kerja

gagal dalam melaksanakan sebuah tugas, peserta langsung mengetahui perilaku mana yang menjadi penyebab kegagalan itu.

Berbeda dengan pendekatan pengajaran melalui ceramah yang tanpa simulasi yang seringkali sulit mengerti, pendekatan *outbound management training* memudahkan pemahaman tentang konsep manajemen karena pelatihan ini membuat peserta terlibat langsung secara *kognitif* (pikiran), *afektif* (perasaan), dan *psikomotorik* (gerakan fisik motorik). Oleh karena ketiga modalitas ini secara aktif terlibat langsung dalam merekam suatu hal yang dipelajari.

Saat ini pelaksanaan *outbound management training* selalu dilaksanakan oleh instansi pemerintah maupun swasta, biasanya minimal satu kali dalam satu tahun. Pelaksanaan *outbound management training* membutuhkan biaya yang tidak sedikit, apalagi jika pelaksanaannya di luar kota, sehingga jika kegiatan *outbound management training* tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas organisasi maka hal ini sangat disayangkan, karena untuk instansi pemerintah pelaksanaan *outbound management training* menggunakan dana APBD yang merupakan uang rakyat.

Kegiatan *outbound management training* yang berhasil akan memberikan suatu perilaku baru bagi pegawai yang ditandai dengan meningkatnya *soft skills* pegawai, tim kerja semakin solid, hubungan antar pegawai dan pimpinan semakin lebih baik, yang semua ini akan menjadi modal penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kota Pekanbaru dimana dalam setiap tahun sebelum pandemic Covid 19, hampir sebagian besar ASN di kota Pekanbaru melalui Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) nya masing-masing mengikuti kegiatan *outbound management training*. Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul :“Kajian Implementasi *Outbound Management Training* dalam Upaya Peningkatan *Soft Skills* Pegawai pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Pekanbaru”

1. *Outbound Management Training*

Outbound management training adalah metode menggunakan cara memberikan sebuah pengalaman langsung kepada para peserta pelatihan, dimana suatu kehidupan organisasi disimulasikan melalui sebuah permainan yang secara langsung dirasakan oleh setiap peserta pelatihan, dimana pelaksanaan pelatihan menggunakan alam terbuka yang didasarkan pada prinsip “*experiential learning*” (belajar melalui pengalaman langsung) disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi, dan petualangan

sebagai media penyampaian materi. (Ancok,2006).

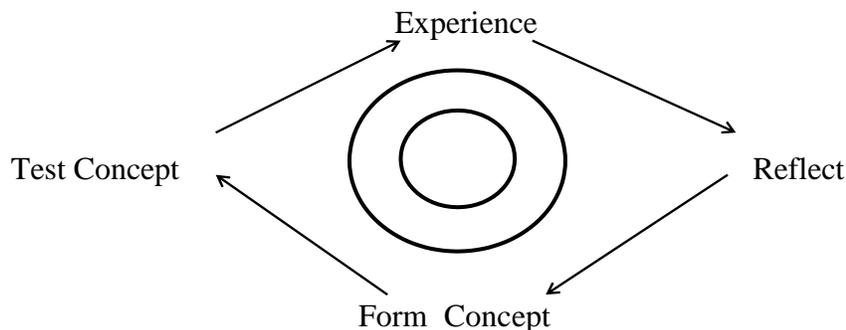
a. Metode *Outbound Management Training*

Banyak pakar pendidikan dan pelatihan yang mengajukan konsep tentang bagaimana sebuah proses belajar akan efektif salah satu pendapat dikemukakan oleh Boyett dan Boyett (1998), bahwa setiap proses belajar yang efektif memerlukan tahapan berikut :

- a. Pembentukan pengalaman (*experience*)
- b. Perenungan pengalaman (*reflect*)
- c. Pembentukan konsep (*form concept*)
- d. Pengujian Konsep (*Test cocept*)

Tahapan ini secara sirkular dilakukan seperti yang tergambar dalam siklus belajar berikut ini.

Gambar 1. Siklus Belajar Efektif



1) Tahapan Pembentukan Pengalaman

Pada tahapan ini peserta dilibatkan dalam suatu kegiatan atau permainan bersama orang lain. Kegiatan/permainan ini adalah salah satu bentuk pemberian pengalaman secara langsung pada peserta pelatihan. Pengalaman langsung tersebut akan dijadikan wahana untuk menimbulkan pengalaman intelektual, pengalaman emosional, dan pengalaman yang bersifat fisik. Dengan adanya pengalaman tersebut, setiap peserta siap untuk memasuki tahapan kegiatan berikutnya yang disebut dengan tahapan

pencarian makna (*debriefing*).

Agar pengalaman yang ditimbulkan dalam proses pelatihan sesuai dengan kebutuhan, diperlukan adanya penelitian pendahuluan tentang kebutuhan pelatihan (*training need assessment*).

a) Penyusunan Kebutuhan Pelatihan

Untuk menyusun kegiatan (*exercise*) yang akan menumbuhkan pengalaman yang diharapkan, seorang penyusun program pelatihan harus memahami tujuan pelatihan. Seorang penyusun program harus melakukan penelitian tentang kebutuhan pelatihan. Sumber informasi

kebutuhan pelatihan ini dapat dilakukan pada tiga tingkat yakni : tingkat organisasi, tingkat pekerjaan dan tingkat individu pekerja (Bernardine & Russell, 1998)

b) Penyusunan Jenis Aktivitas

Penyusunan aktivitas yang berupa permainan yang akan dilakukan harus melihat pada kebutuhan pelatihan. Jenis permainan yang dipilih harus sesuai dengan tujuan pelatihan. Oleh karena itu, seorang penyusun program harus sesuai dengan tujuan pelatihan. Oleh karena itu, seorang penyusun program harus memahami prinsip dinamika kelompok, prinsip perilaku organisasi agar kegiatan yang disusun berkaitan dengan kebutuhan pelatihan.

c) Penyusunan Urutan Aktivitas

Kesuksesan sebuah kegiatan outbound training sangat tergantung dengan urutan penyajian kegiatan. Urutan penyajian ini sangat terkait dengan kesiapan fisik dan suasana emosi peserta. Bila urutan penyajian tidak berhasil membuat suasana gembira yang terus meningkat, pelatihan akan sangat membosankan dan tidak menarik. Selain itu penyusunan urutan kegiatan harus pula mampu menumbuhkan perasaan bahwa peserta memperoleh tantangan yang semakin meningkat. Kalau kegiatan pelatihan dimulai dengan kegiatan (*exercise*) yang sangat menantang dan penuh kegembiraan, kemudian pada kegiatan berikutnya kualitas tantangan dan perasaan gembira menurun, pelatihan akan menjadi kurang sukses.

2) Tahapan Perenungan Pengalaman (*Reflect*)

Kegiatan refleksi bertujuan untuk memproses pengalaman yang diperoleh dari kegiatan yang telah dilakukan. Setiap peserta dalam tahapan ini melakukan refleksi tentang pengalaman pribadi yang dirasakan pada saat kegiatan berlangsung. Apa yang dirasakan

secara intelektual, emosional, dan fisik.

3) Tahapan Pembentukan Konsep

Pada tahapan ini para peserta mencari makna dari pengalaman intelektual, emosional, dan fisik yang diperoleh dari keterlibatan dalam kegiatan. Tahapan ini merupakan kelanjutan dari tahapan refleksi, dengan menanyakan pada peserta apa hubungan antara kegiatan yang dilakukan dengan perilaku yang sesungguhnya dalam aktivitas sehari-hari di organisasi. Maka pertanyaan pada tahapan ini adalah dari permainan tadi, kalau dikaitkan dengan situasi kerja sesungguhnya di tempat kerja, perilaku seperti apa yang harus dihadirkan agar kita mendapatkan kesuksesan baik secara personal maupun secara team kerja.

4) Tahapan Pengujian Konsep

Pada tahapan ini para peserta diajak untuk merenungkan dan mendiskusikan sejauh mana konsep yang telah terbentuk didalam tahapan tiga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Trainer atau fasilitator membantu para peserta dengan cara mengajukan pertanyaan yang menggiring peserta untuk melihat relevansi dari pengalaman selama pelatihan dengan kegiatan di dunia kerja sesungguhnya.

b. Perencanaan *Outbound Management Training*

Sebelum melakukan kegiatan *outbound management training*, terlebih dahulu harus dirancang dan dipersiapkan dengan baik segala macam hal yang dapat menunjang keberhasilan tersebut. Secara umum ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan untuk menuju kegiatan outbound yang efektif sesuai dengan yang diharapkan. (Ancok, 2002)

1) Menetapkan target/tujuan

Untuk apa kegiatan outbound dilaksanakan? Setiap kegiatan pasti memiliki

tujuan dan target yang ingin dicapai. Untuk mengasah kebersamaan (team building)? Memompa semangat berprestasi (achievement motivation)? Kepemimpinan (leadership)? Atau untuk tujuan yang lain? Penetapan tujuan dan target ini penting untuk mendesain setting kegiatan yang akan dilaksanakan, meliputi pemilihan lokasi, merumuskan materi, dan jenis-jenis materi yang dilaksanakan dalam outbound tersebut.

2) Menentukan lokasi kegiatan.

Setelah tujuan atau target kegiatan telah ditentukan, maka setelah itu adalah menentukan tempat/lokasi kegiatan outbound. Adakalanya kegiatan outbound dilakukan hanya sebagai pelengkap atau variasi dari kegiatan dalam ruangan (indoor). Bila itu yang terjadi, maka pilihlah gedung atau aula yang memiliki halaman yang luas, atau dekat tanah lapang yang bisa dijadikan arena outbound atau permainan games.

3) Menyiapkan alat yang diperlukan.

Agar kegiatan outbound berjalan dengan baik, segala keperluan menyangkut peralatan yang dibutuhkan harus dipersiapkan jauh-jauh hari. Untuk kegiatan fun outbound biasanya tidak memerlukan peralatan-peralatan yang rumit.

4) Menyiapkan tim instruktur.

Tim instruktur bisa jadi merupakan kunci keberhasilan kegiatan outbound training. Entah itu *real outbound (high maupun middle impact)* maupun hanya bersifat fun games. Instruktur harus orang yang berpengalaman di bidangnya, terutama outbound yang beresiko tinggi, sehingga outbound bisa menjadi aman dan nyaman. Seorang fasilitator dan instruktur outbound yang professional setidaknya harus memiliki kompetensi dalam bidang ilmu manajemen, ilmu psikologi dan dinamika kelompok. Memahami rancangan permainan untuk mengungkap perilaku manajemen.

Kegiatan dalam outbound training

manajemen baru akan bermakna bagi pembentukan perilaku yang menunjang sukses bisnis bila kegiatan dirancang untuk mensimulasi perilaku organisasi yang sebenarnya. Memiliki kemampuan observasi dan kemampuan komunikasi yang baik. Observasi adalah bagian penting dari kegiatan outbound training. Kemampuan mengamati perilaku yang produktif dan perilaku yang tidak produktif mutlak harus dimiliki seorang fasilitator outbound training. Selain itu, dia juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang jelas dan memproses perilaku yang muncul tanpa membuat peserta outbound yang memunculkan perilaku tersebut tersinggung.

Menarik dan berwibawa (pendidikan yang memadai, kepribadian yang menarik dan memiliki sense of humor yang baik) Suasana pelatihan outbound training hendaknya harus penuh rasa gembira. Belajar dalam hati

yang gembira akan sangat membantu efektifitas belajar. Oleh karena itu seorang fasilitator outbound harus mampu membuat suasana yang hangat dan gembira dengan humor-humor yang sehat tanpa menyinggung perasaan peserta outbound.

Menguasai masalah teknis pelatihan termasuk masalah safety. Pelatihan di alam terbuka sangat terkait dengan kemungkinan untuk terkena cedera. Oleh karena itu kemampuan teknis dibidang keselamatan permainan sangat penting dimiliki, walaupun di dalam outbound training ada tim medis, keselamatan pelatihan berada di tangan fasilitator/instruktur outboundtraining.

c. Pelaksanaan *Outbound Management Training*

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai tujuan dilaksanakannya *outbound management training*, berikut berikut adalah tahapan pelaksanaan kegiatan *outbound management training*. (Susanta, 2010)

1) Ice Breaking

Saat pertamakali acara dimulai, bisa dipastikan hampir seluruh peserta dalam keadaan tegang. Oleh karena itu perlu sebuah tahapan untuk memecahkan suasana yang kaku, sesi ini dilakukan dengan saling sapa dan berkenalan satu dengan yang lain sehingga peserta bisa lebih akrab.

2) **Communication**

Pada materi ini peserta dikondisikan dalam sesi permainan yang menarik dan tidak membosankan. Sehingga komunikasi antar anggota team bisa terbentuk dan tercipta rasa saling percaya terhadap rekannya.

3) **Team Buliding**

Materi outbound ini mengkondisikan peserta dalam permainan team. Sehingga akan tercipta saling mendukung dan kerjasama. Pentingnya komunikasi dan membangun suatu tim yang kompak adalah tujuan dari materi ini.

4) **Problem Solver**

Peserta training outbound mampu mengenali masalah yang ada serta cara penyelesaiannya, peserta disugahi materi tentang memilih informasi yang relevan dan membuat analisis serta keputusan untuk menemukan sebab timbulnya persoalan secara lebih terarah.

5) **Competition Games**

Pada materi ini peserta diharap mengatur strategi dan mengoptimalkan segala kemampuan baik individu maupun kemampuan kelompok.

2. **Soft Skills**

Soft skills adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter, dan sikap. Atribut *soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang

berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak, dan bersikap (Sailah, 2008).

Soft skills dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *soft skills* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar, berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, *soft skills* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan. (Hamida, 2012: 144)

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003, tanggal 21 Nopember 2003 tentang variabel *soft skills* pegawai negeri dimensi *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills* dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertingkah laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.
- b. Kecerdasan emosional memiliki peran

penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

- c. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian)
- d. Etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Bahkan dia diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen.
- e. Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam

menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa (Purwanto, 2002: 27).

B. METODELOGI PENELITIAN

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang dikaji, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif fenomenologi. Pendekatan deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (orang, lembaga dan masyarakat) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang nampak dan sebagaimana adanya (Nasution, 2005:63). Sedangkan menurut Moloeng (2002:6) penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil pembahasan tentang Bagaimana *Outbound Management Training* yang efektif.

Berdasarkan dari sejumlah informan yang diperoleh peneliti, maka hal-hal yang harus dilakukan agar pelaksanaan kegiatan

outbound management training dapat berjalan dengan benar dan efektif adalah :

a. Mendapatkan informasi mengenai tujuan utama dari pelaksanaan *outbound management training* dari instansi yang akan menyelenggarakan kegiatan *outbound management training*.

- 1) Jika *outbound management training* bertujuan mengembangkan kerjasama kelompok, artinya hasil utama yang hendak dicapai adalah peserta mendapatkan pengalaman yang memberi inspirasi untuk makin dapat menyelesaikan misi/ tantangan/ tugas melalui kerjasama yang efektif. Gambaran permainan yang cocok adalah permainan yang hanya bisa berhasil jika dilaksanakan seluruh anggota kelompok secara kerjasama.
- 2) Jika *outbound management training* bertujuan sebagai simulasi penyelesaian masalah, artinya hasil utama yang hendak dicapai adalah peserta memperoleh pengalaman yang bisa memberi inspirasi dalam pemecahan suatu masalah secara efektif. Gambaran permainan yang cocok adalah permainan yang membutuhkan analisis dalam pemecahannya. Sifat dinamika bisa individu maupun kelompok.
- 3) Jika *outbound management training* bertujuan melatih ketahanan mental, artinya hasil utama yang hendak dicapai adalah pengalaman peserta yang dapat menyelesaikan tantangan/ masalah dalam kondisi penuh tekanan (mental). Gambaran permainan yang cocok adalah tantangan/ permainan yang bersifat menguji keberanian/nyali peserta, terutama secara mental.
- 4) Jika *outbound management training* hanya bertujuan untuk menjalin keakraban/ hiburan, artinya hasil utama yang hendak dicapai adalah ketika menyelesaikan kegiatan,

peserta bergembira, dan antar mereka makin saling mengenal dan akrab. Gambaran permainan yang cocok adalah permainan yang tidak terlalu berat/ beresiko, bersifat menghibur, dan mengakrabkan suasana.

b. Menyiapkan instruktur/trainer/fasilitator yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan training.

Tim instruktur merupakan kunci keberhasilan kegiatan *outbound management training*. Seorang fasilitator dan instruktur outbound yang profesional setidaknya harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Memiliki kompetensi dalam bidang ilmu manajemen, ilmu psikologi dan dinamika kelompok. Tanpa memiliki kompetensi yang memadai seringkali kegiatan outbound hanya menjadi penderitaan fisik karena tidak jelas hubungan antara aktivitas fisik dengan ilmu manajemen dan perilaku yang harus dimiliki dalam kegiatan bisnis dalam era perubahan yang sangat cepat.
- 2) Memahami rancangan permainan untuk mengungkap perilaku manajemen. Kegiatan dalam outbound training manajemen baru akan bermakna bagi pembentukan perilaku yang menunjang sukses bisnis bila kegiatan dirancang untuk mensimulasi perilaku organisasi yang sebenarnya. Oleh karena itu, seorang fasilitator harus terlibat dalam perancangan kegiatan pelatihan outbound training. Dia harus mengetahui permainan outbound apa yang akan dimainkan, dan apa makna manajemen dari permainan tersebut.
- 3) Memiliki kemampuan observasi dan kemampuan komunikasi yang baik. Observasi adalah bagian penting dari kegiatan outbound training. Kemampuan mengamati perilaku yang produktif dan perilaku yang tidak produktif mutlak harus

dimiliki seorang fasilitator outbound training. Selain itu, dia juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang jelas dan memproses perilaku yang muncul tanpa membuat peserta outbound yang memunculkan perilaku tersebut tersinggung.

- 4) Menarik dan berwibawa (pendidikan yang memadai, kepribadian yang menarik dan memiliki sense of humor yang baik) Suasana pelatihan outbound training hendaknya harus penuh rasa gembira. Belajar dalam hati yang gembira akan sangat membantu efektifitas belajar. Oleh karena itu seorang fasilitator outbound harus mampu membuat suasana yang hangat dan gembira dengan humor-humor yang sehat tanpa menyinggung perasaan peserta outbound.
- 5) Menguasai masalah teknis pelatihan termasuk masalah safety. Pelatihan di alam terbuka sangat terkait dengan kemungkinan untuk terkena cedera. Oleh karena itu kemampuan teknis dibidang keselamatan permainan sangat penting dimiliki, walaupun di dalam outbound training ada tim medis, keselamatan pelatihan berada di tangan fasilitator/instruktur outbound training.

c. Pelaksanaan pelatihan Outbound

Pelaksanaan pelatihan harus berdasarkan pada proses perencanaan dan informasi yang didapatkan tentang kondisi peserta baik dari interview atau data dari perusahaan atau organisasi yang melaksanakan kegiatan. Ada beberapa jenis pelaksanaan kegiatan outbound diantaranya :

1) Games

Games adalah suatu latihan dimana pesertanya terlibat dalam sebuah kontes dengan peserta lain (atau sekelompok orang) dengan dikenai sejumlah peraturan. Biasanya games meliputi beberapa tipe pembayaran. Sebagian besar games pelatihan sekarang lebih diarahkan pada kompetisi trainee secara

individual terhadap dirinya sendiri dari pada berkompetisi dengan sesama trainee. Hal ini menghindari situasi adanya yang menang dan yang kalah.

2) Simulasi

Simulasi adalah contoh situasi aktual atau imajiner. Simulasi umumnya digunakan untuk melatih operator masa depan dimana akan sangat tidak praktis atau terlalu berbahaya bagi trainee untuk menggunakan peralatan atau lokasi sesungguhnya. Simulasi biasanya dirancang se- realistis mungkin supaya peserta dapat belajar dari tindakan mereka tanpa khawatir harus memperbaiki atau mengganti peralatan yang rusak. Contoh simulasi meliputi simulator penerbangan, simulator mengemudi, dan perang-perangan.

3) Asah Otak

Asah otak berada di kelasnya tersendiri. Bukan merupakan games atau simulasi murni melainkan teka-teki yang dapat menyibukkan pikiran peserta atau menunjukkan titik kuncinya. Asah otak umumnya tidak memiliki peraturan, tapi trainer boleh merancang peraturan mereka sendiri untuk menyesuakannya dengan sesi pelatihan individual. Asah otak tertentu meliputi latihan-latihan seperti menggabungkan titik dan paling banyak merupakan latihan persepsi.

4) Bermain Peran

Bermain peran digunakan dalam pelatihan untuk melihat bagaimana peserta bereaksi dalam situasi tertentu sebelum dan sebuah sesi pelatihan. Bermain peran sangat bermanfaat untuk memberikan kesempatan peserta mempraktekkan bagaimana berhubungan dengan orang lain sesuai skenario yang diberikan. Bahkan meski peserta keliru melakukannya, mereka tetap dapat mengambil suatu pelajaran.

5) Studi Kasus

Definisi studi kasus sama persis dengan

yang ditunjukkan namanya. Sebuah kasus (biasanya berasal dari daerah kerja peserta) dipelajari oleh kelompok atau oleh individu. Studi mendalam dari hal sesungguhnya atau skenario yang disimulasikan dimaksudkan untuk mengilustrasikan hasil-hasil tertentu. Apabila sebuah kelompok atau individu memiliki jawaban terhadap masalah atau situasi tertentu, maka jawaban tersebut dapat dibandingkan dengan hal yang sesungguhnya terjadi dan hasil-hasil yang muncul dalam peristiwa tersebut.

- d. Kesuksesan sebuah kegiatan pelatihan outbound training di alam terbuka sangat tergantung pada urutan penyajian kegiatannya.

Urutan penyajian kegiatan ini sangat terkait dengan kesiapan fisik dan suasana emosi peserta dan keterangsangan emosi peserta pelatihan outbound. Bila urutan kegiatan outbound tidak berhasil membuat suasana gembira yang terus meningkat, maka pelatihan akan sangat membosankan dan tidak menarik. Selain itu penyusunan kegiatan outbound harus pula mampu menumbuhkan perasaan memperoleh tantangan yang semakin meningkat. Kalau kegiatan pelatihan outbound dimulai dengan kegiatan (exercise) yang sangat menantang dan penuh kegembiraan, kemudian pada kegiatan berikutnya kualitas tantangan dan kegembiraan menurun, maka pelatihan outboundnya kurang sukses. Berikut contoh urutan kegiatan outbound (pelatihan alam terbuka) yang baik.

- 1) Do'a bersama (memohon keselamatan kepada pencipta alam semesta)
- 2) Stretching/peregangan otot-otot, dimulai dengan lari-lari kecil, senam ringan dan pendinginan/cooling down. Kegiatan olahraga ini harus dilakukan dengan sungguh-sungguh agar otot menjadi lentur, dan tidak terjadi kejang otot ataupun cedera.
- 3) Ice-breaking/permainan pemecah

kebekuan. Aktivitas pemecah kebekuan dalam kegiatan outbound tujuannya untuk melakukan penghangatan (warming up) para peserta agar terbentuk rasa persahabatan dan terbentuk suasana yang menyenangkan (rapport)

- 4) Team building/membangun tim. Setelah pemecah kebekuan dilakukan barulah dilakukan games-games outbound yang berupa team building
- 5) Perenungan/refleksi, dilakukan untuk memproses pengalaman dari kegiatan yang telah dilakukan
- 6) Penutupan.

- e. Melaksanakan metode yang sudah biasa digunakan dalam *outbound management training* yakni :

- 1) Permainan kelompok

Dalam suatu kegiatan outbound training, banyak sekali permainan-permainan yang dilakukan secara berkelompok, baik yang sifatnya fun game maupun bersifat middle game. Beberapa permainan outbound yang biasa dilakukan secara berkelompok diantaranya : Human ladder, Ring berpindah, Hunter my name, Mutiara dalam kerang, hollahop/webbing berantai, all stand up, frantic ballon, train ballon, ball tossing, dan lain-lain

- 2) Kerja kelompok

Dalam suatu kegiatan outbound training, kerja kelompok biasa dikerjakan untuk mensimulasikan kehidupan yang nyata dalam permainan-permainan sederhana dalam kegiatan outbound. Beberapa kegiatan outbound yang mensimulasikan kegiatan ini diantaranya: human ladder, time boom, pipa bocor, pulau terkecil, escsape from the island, pulau terkecil, crocodile river, dll.

- 3) Petualangan individual

Petualangan individual perlu dilakukan dalam kegiatan outbound training untuk memberikan pengalaman baru pada para peserta outbound, menambah keberanian,

cepat mengambil keputusan dan menambah rasa kemanusiaan. Game dalam petualangan individu biasa ada dalam permainan high rope maupun permainan outbound lainnya. Diantaranya: flying fox, two line bridge, jembatan elvis, solo camp, repeling, paralayang, airsoftgun, paint ball, dll.

4) Ceramah

Memberikan ceramah keterkaitan antara kegiatan simulasi dengan prinsip manajemen serta pengembangan *soft skills*.

2. Hasil pembahasan tentang dampak peningkatan *soft skills* yang diperoleh oleh peserta *Outbound Management Training*.

Adapun dampak peningkatan *soft skills* yang dapat dirasakan peserta yang pernah mengikuti kegiatan *outbound management training* dari sejumlah informan yang terkait dengan kemampuan *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills* adalah :

a. *Intrapersonal Skills*

- 1) Meningkatnya kemampuan berfikir analitis, ini merupakan kemampuan memahami situasi atau masalah kerja dengan menguraikannya menjadi urutan tugas, dan juga menjadi lebih mampu mengidentifikasi indikator-indikator yang menyebabkan terjadi situasi atau masalah tersebut, dan dapat menguraikan masalah-masalah tersebut menjadi bagian-bagian yang lebih rinci agar mudah di pahami, menemukan hubungan sebab akibat dari suatu masalah, dan mengkaji konsekuensidari setiap tindakan.
- 2) Meningkatnya kemampuan inisiatif, ini adalah kemampuan melakukan tindakan dengan cepat tanpa menunggu perintah lebih dahulu untuk mencapai tujuan/sasaran unit organisasi, tindakan ini dilakukan untuk mencapai sasaran melampaui dari yang di isyaratkan.
- 3) Meningkatnya komitmen terhadap organisasi, ini adalah kemampuan

untuk menyelaraskan sikap dan perilaku dengan mengutamakan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

- 4) Menjadi lebih proaktif, ini adalah kemampuan untuk bertindak melebihi yang di butuhkan atau yang di tuntutan oleh pekerjaan dengan melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu.
- 5) Menjadi lebih kreatif dan inovatif, ini adalah kemampuan untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran baru untuk pengembangan organisasi, dengan memacu kreativitas serta berfikir bahwa ada yang lebih baik dari yang sebelumnya.
- 6) Semakin lebih percaya diri, ini adalah kemampuan merasa lebih yakin pada diri sendiri dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan.
- 7) Meningkatnya kemampuan mengendalikan diri, ini adalah kemampuan untuk mengendalikan diri pada saat menghadapi masalah yang sulit, kritik dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan dengan tetap menghadirkan sikap positif.
- 8) Semakin lebih semangat untuk berprestasi, ini adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.
- 9) Meningkatnya kemampuan dalam mengambil keputusan strategis, ini adalah kemampuan untuk mengikuti perkembangan lingkungan, mengidentifikasi masalah-masalah utama yang di hadapi organisasi dan menentukan tindakan-tindakan strategis untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.
- 10) Semakin berani dalam mengambil

resiko, ini adalah kemampuan dalam hal keberanian melakukan tindakan yang di dasarkan pada perhitungan manfaat maupun dampak yang di timbulkan oleh tindakan tersebut.

b. Interpersonal Skills

- 1) Semakin lebih berorientasi kepada pelayanan, ini adalah kemampuan dalam memenuhi kebutuhan orang lain, menindaklanjuti kebutuhan orang lain, memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat, mencari informasi mengenai kebutuhan yang sifatnya mendasar dan spesifik untuk menyesuaikan kebijakan pelayanan yang ada serta memiliki program pelayanan jangka panjang.
- 2) Meningkatnya kemampuan berkomunikasi, ini adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi atau pendapat dengan jelas kepada pihak lain, dan membantu mereka memahami informasi atau pendapat yang di sampaikan.
- 3) Meningkatnya kemampuan dalam memimpin kelompok, ini adalah kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 4) Semakin lebih dapat berempati, ini adalah kemampuan untuk mendengarkan dan memahami pikiran, perasaan, atau masalah orang lain yang tidak terungkap atau tidak sepenuhnya di sampaikan.
- 5) Meningkatnya kemampuan dalam mendelegasikan wewenang, ini adalah kemampuan untuk melimpahkan kewenangan pengambilan keputusan kepada bawahan secara tepat agar pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
- 6) Meningkatnya kemampuan dalam membangun hubungan kerja, ini

adalah kemampuan untuk menjalin hubungan dengan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan pekerjaan, memprakasi pembicaraan-pembicaraan ringan yang berhubungan dengan hal yang umum seperti keluarga, olah raga, musik, berita koran dan sbg nya serta mampu membangun kesepakatan dengan pihak-pihak yang terkait mengenai pekerjaan yang akan di laksanakan.

- 7) Meningkatnya kemampuan dalam manajemen konflik, ini adalah kemampuan mengatasi konflik yang terjadi pada orang lain dengan menyesuaikan nilai-nilai yang ada pada orang-orang tersebut untuk mengatasi konflik yang terjadi.
- 8) Meningkatnya kemampuan mengarahkan dan memberikan perintah, ini adalah kemampuan untuk memberi petunjuk secara rinci dan jelas tentang tugas yang di harapkan, kemampuan memberikan ketegasan menolak permintaan yang tidak masuk akal, dapat meminta kepatuhan atas perintah dengan pengawasan yang ketat.
- 9) Meningkatnya kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang strategik, ini adalah kemampuan mengembangkan dan melaksanakan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 10) Meningkatnya kemampuan berorganisasi, ini adalah kemampuan mengenali dan dapat memanfaatkan struktur formal atau hirarkhi suatu organisasi, rantai perintah kekuasaan setiap jabatan, peraturan serta standar operasi prosedur.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. *Outbound management training* adalah suatu metode pelatihan di alam terbuka yang menggunakan teknik bermain dan simulasi yang dikaitkan dengan kehidupan dalam berorganisasi ditempat bekerja.
- b. *Dalam pelaksanaannya harus dapat disesuaikan dengan tujuan utama dari kebutuhan para peserta dalam menerima materi pelatihan outbound management training.*
- c. *Pelaksanaan outbound management training yang benar dan efektif akan dapat meningkatkan soft skills peserta terutama pada aspek intrapersonal skills dan interpersonal skills nya.*

2. Saran

- a. Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara analisis kuantitatif dengan menguji pengaruh *outbound management training* terhadap peningkatan *soft skills* pegawai dengan jumlah responden yang lebih banyak dan lokus yang lebih luas.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat memperdalam dengan mengkaji serta merancang suatu permainan dan simulasi dalam *outbound management training* yang dihubungkan dengan perilaku baru apa yang harus lahir dikaitkan dengan pentingnya memiliki SDM yang mampu membawa organisasi menjadi lebih berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameluddin. 2002. *Outbound Management Training*. Yogyakarta: UII Press
- Boyett, J. & Boyett, J. (1998) *The Guru Guide : The Best Idea of the Top Management Thinkers*. New York : Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Bernardine & Russell (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Fremaan, Mark. 2010. *From „character-training“ to „personal growth“: the early history of Outward bound 1941–1965*. *History of Education: Journal of the History of Education Society* 40:1, 21-43. University of Glasgow, School of Social and Political Sciences. <http://dx.doi.org/10.1080/0046760X.2010.507223>
- Hamida. "Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". *Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni 2012*.
- Kevin, K. 1997, *The new Biology of Business dalam R.Gibson (Ed.)*.
- Rethinking the Future*. London : Nicholas, Brealey
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003, tanggal 21 Nopember 2003 tentang variabel soft skills pegawai negeri dimensi intrapersonal skills dan interpersonal skills*.
- Moleong, Lexy J. 1994. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 1996. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.

- O'Brien, Patricks., 2005, *Making College Count: A Real World Look at How To Succeed in College*, Ten Speed Press.
- Susanta, Agustinus. 2010. *Outbound Profesional: Pengertian, Prinsip, Perencanaan dan Panduan Pelaksanaan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sailah, Illa. 2008. *Pengembangan Softskill di perguruan Tinggi*, LPPM-IPB, Jakarta
- Widayanti. "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)". *Jurnal Dinamika Dotcom, STMIK Pradnya Paramita Malang Vol 3. No. 1* : 2014.