

## **OUTBOUND TRAINING SEBAGAI SALAH SATU METODE PENDIDIKAN PENGUATAN SDM**

Yuga Adi Kusuma  
Pusat Kajian Komunikasi  
Email : yuga.work@yahoo.com

### **ABSTRACT**

Human Labor is a decisive factor because humans, which are one of the production aspects, have a role in establishing development. Human Resources are the main assets in all activities within the community. The right training and education such as outbound training will improve the quality of human resources.

**Key Words: Human Resources, Development, the Quality**

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat menentukan, karena manusia merupakan salah satu dari faktor produksi yang mempunyai peranan dalam suatu pembangunan. Menyadari bahwa manusia adalah faktor produksi yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan produksi, maka setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan pembangunan, dua aset utama yang harus ada dalam organisasi adalah sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari dua aspek utama ini sumber daya manusia adalah yang lebih penting daripada sumber daya alam, karena bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia untuk mengelolanya, maka akan sia-sia.

Tenaga kerja memerlukan adanya usaha yang disebut sebagai peningkatan kemampuan dan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam konteks organisasi atau perusahaan terbentuk dalam kebijakan pelaksanaan pengembangan karyawan. Praktek pengembangan karyawan dipertahankan untuk mengurangi *idle capacity* (in-efisiensi karyawan) sehingga berdampak pula pada in-efisiensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi

berbagai penugasan (Mathis and Jackson 2002:44). Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat mengembangkan kinerjanya. Ancaman yang berasal dari perubahan strategi dalam aspek teknologi, kompetisi, globalisasi, hukum, dan berbagai dimensi lain akan menjadi ancaman bagi perusahaan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut perusahaan perlu mengandalkan pelatihan dan pengembangan guna membantu para karyawan dalam mengembangkan ketrampilan baru dan memperoleh pengetahuan baru. Salah satu bentuk pengembangan sebagai perwujudan dalam usaha meningkatkan kompetensi manajerial atau kinerja adalah melalui program *outbound training*. *Outbound training* yang memiliki nama lain seperti *adventure camp*, *outdoor management training*, *outbound management training* atau secara umum disebut sebagai *Experience-Based Training and Development (EBTD)*, merupakan bentuk pengembangan diri yang ditujukan untuk melibatkan fungsi fisik dan emosional untuk mencapai keseimbangan diri.

*Outbound training* adalah suatu bentuk atau metode pelatihan di alam terbuka (*outdoor*) dengan penekanan pada pengembangan kemampuan di bidang manajemen organisasi dan pengembangan diri (*personal development*) yang disimulasikan melalui permainan-permainan yang secara langsung bisa dirasakan oleh peserta dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri (*personal development*), berpikir kreatif (inovasi), rasa kebersamaan dan saling percaya (*trust*) serta penyegaran dan memecahkan kekakuan birokrasi. ([www.jogjaadventure.com](http://www.jogjaadventure.com))

Penerapan *outbound training* menuntut karyawan untuk bersikap dan menyesuaikan diri dalam suatu komunitas. Mereka harus saling membantu untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan tidak mempertimbangkan kedudukan dan pangkat satu sama lain. Perubahan-perubahan yang terjadi di alam dapat disamakan dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang mengikuti program pengembangan ini diharapkan dapat lebih peka terhadap perubahan yang terjadi dalam kondisi perusahaan dan secara aktif ikut berpartisipasi dalam usaha pembentukan iklim kerja yang lebih baik, sehingga akan membawa karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan melalui pelaksanaan *outbound training* tersebut.

## **PEMBAHASAN**

### **Pendidikan dan Pelatihan Sumber daya Manusia**

Metode pendidikan dan pelatihan yang diikuti dengan program pengembangan sangat berguna dalam memperbaiki efektivitas kerja dan menyempurnakan hasil kerja yang telah dilaksanakan. Pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi lanjutan dari adanya pendidikan dan pelatihan, seperti halnya pendidikan dan pelatihan, pengembangan juga merupakan fungsi primer. Pengembangan mengikuti pelatihan yang bersifat jangka panjang.

Mathis and Jackson (2002:44) mengungkapkan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai usaha-usaha meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk menghadapi berbagai penugasan. Simamora (1997:01) mengungkapkan bahwa departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karier. Pendekatan ini menggambarkan tumbuhnya perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan serta menunjukkan beberapa aktivitas departemen sumber daya manusia, mulai dari pelatihan kepekaan sampai bimbingan karier, dalam hal ini tentunya akan mempengaruhi rencana pendidikan dan pelatihan, termasuk di dalamnya diikuti dengan program pengembangan yang berfungsi untuk membantu karyawan lebih berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan pengembangan pegawai adalah karyawan dapat lebih mampu mengoptimalkan kinerja, mampu menyelesaikan masalah-masalah untuk organisasi atau perusahaan. Konsep pengembangan tersebut juga berguna untuk perkembangan psikologi karyawan selain sebagai aplikasi dari pendidikan dan pelatihan yang telah diperolehnya. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan saja, melainkan meningkatkan pemanfaatan kemampuan manusia. Dengan demikian dalam pengembangan sumber daya manusia termasuk

didalamnya adalah meningkatkan partisipasi melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan dan berusaha.

Pengembangan merupakan proses edukasional yang berjangka waktu lama, berupa uraian-uraian yang sistematis dan bertujuan pada penguasaan pemahaman-pemahaman abstrak dan konsep-konsep teoritis. Karena intinya adalah penguasaan dan pemahaman konsep, pada umumnya pengembangan hanya diberikan kepada pekerja di tingkat manajer. Adanya program pendidikan dan pelatihan yang diikuti dengan program pengembangan ini dikhususkan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Lebih lanjut, program ini diharapkan akan menjadi bagian dalam menciptakan karyawan yang handal dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

### **Metode Pelatihan dan Pengembangan**

Metode pendidikan dan pengembangan mempunyai berbagai macam cara agar sebuah metode dapat mengikuti kebutuhan para karyawan. Schuler and Jackson (1997:345-346) menyatakan bahwa:

Metode pelatihan bagi pegawai atau karyawan suatu organisasi meliputi *on the job training* (pelatihan di tempat kerja) dan *off the job training* (pelatihan di luar tempat kerja). Pelatihan ditempat kerja ini dimaksudkan para peserta pelatihan belajar dan mengajar pegawai-pegawai yang berpengalaman, sedangkan pelatihan *off the job training* meliputi:

1. Kursus formal
2. Simulasi
3. Pusat penilaian
4. Permainan peran dan latihan sensitivitas
5. Perjalanan ke hutan rimba

Metode pelatihan *off the job training* merupakan salah satu pilihan dari sekian metode yang dianggap layak digunakan oleh perusahaan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia yang handal. Meskipun demikian, metode ini juga memiliki kelemahan. Mathis and Jackson (2002:57) yang diterjemahkan oleh Sadeli dan Hie menjelaskan bahwa dalam metode ini ada berapa resiko yaitu lebih banyak tantangan fisik dan emosional yang tidak semua partisipan atau peserta yang ikut mampu untuk

mengikutinya. Kelemahan yang berupa kondisi alam ini membuat tidak semua karyawan mampu melaksanakannya, sehingga perusahaan lebih selektif lagi dalam membuat *Training Need Analysis* bagi karyawan yang akan diikuti dalam program pengembangan ini. Metode ini mengalami lebih banyak perkembangan dalam hal kegiatannya, yang disesuaikan dengan jenis perusahaan yang melakukannya.

### **Metode *Outbound Training***

*Outbound training* atau *outdoor training* merupakan salah satu dari program pengembangan karyawan yang banyak diterapkan oleh perusahaan terkemuka akhir-akhir ini. Hal ini terbukti dari banyaknya perusahaan yang menggunakan program ini sebagai salah satu upaya pengembangan karyawan. Program ini terbukti efektif dalam membentuk perilaku seseorang baik secara fisik maupun mental intelektual. Program pengembangan di alam dirasa memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan kualitas berpikir dari karyawan dalam menganalisa suatu masalah dalam perusahaan.

Menurut Ancok (2003:41), mengemukakan bahwa suatu program pelatihan manajemen di alam terbuka disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi, dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Dalam *Outbound Management Training (OMT)* tersebut peserta secara aktif langsung terlibat pada aktivitas (*learning by doing*) peserta akan segera mendapat umpan balik tentang dampak dari kegiatan yang dilakukan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing pegawai di masa mendatang.

Ada berbagai alasan memilih metode OMT, menurut Ancok (2003:04) antara lain:

- a) Metode ini adalah sebuah simulasi kehidupan kompleks menjadi sederhana.
- b) Metode ini menggunakan pendekatan metode belajar melalui pengalaman (*experiential learning*).
- c) Metode ini penuh kegembiraan karena dilakukan dengan permainan.

Orientasi kerja berfokus pada proses dan hasil kerja berdasarkan tim kerjasama antar unit organisasi. Guna mencapai tujuan dan mengoptimalkan metode

pelatihan diatas, media *outdoor activities* atau yang juga dikenal dengan *outbound training* merupakan pilihan yang tepat. (<http://www.outbound-training.com/>).

Menurut Boyett and Boyyet, 1998 dalam Ancok (2003:06) setiap proses belajar yang efektif memerlukan tahapan berikut ini:

- a) Tahapan pembentukkan pengalaman (*Experience*)
- b) Tahapan perenungan pengalaman (*Reflect*)
- c) Tahapan pembentukkan konsep (*Form Concept*)
- d) Pengujian konsep (*Test Concept*)

Pendekatan dengan aktifitas *outdoor* dapat mengakomodasi pembelajaran model orang dewasa yaitu belajar dari apa yang dialami (*action*), yang mana praktisasinya dihubungkan (*reflection*) dengan permasalahan hidup sehari-hari. Pelatihan dengan media *outdoor* memberikan beberapa nilai tambah, metode ini terbukti efektif. Karena berbeda dengan pelatihan dalam ruang (*indoor*) yang konvensional dan hanya menyentuh aspek kognisi saja. Ruang terbuka (*outdoor*) merupakan media atau prasarana yang memberikan keleluasaan baik pada gerak fisik (psikomotorik), maupun emosi (afeksi) dan berpikir (kognisi) bagi pesertanya. (<http://www.outbound-training.com/>)

Metode *outbound training* lebih mengacu pada suatu bentuk upaya pengembangan sumber daya manusia karena lebih menekankan pada proses pertumbuhan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan, karier individual yang berfokus pada peningkatan dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *outbound training* merupakan metode pelatihan berupa dinamika kelompok sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dalam pembinaan perilaku manajerial yang menggunakan media alam terbuka, dengan mendasarkan pada *experiential learning* yaitu pendekatan belajar melalui pengalaman. Melalui proses tahapan belajar efektif pembentukkan pengalaman (*experience*), perenungan pengalaman (*reflect*), pembentukkan konsep (*form concept*), dan pengujian konsep (*test concept*), sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing

karyawan di masa mendatang yang memacu karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan lebih memperbaiki kinerjanya.

Adapun beberapa jenis kegiatan yang diterapkan dalam *outbound training* menurut Ancok (2003:50), adalah sebagai berikut:

1. *Frantic Ballon*

*Teaching Points:*

Memahami perubahan lingkungan bisnis terhadap strategi organisasi. Berubahnya lingkungan bisnis menuntut perubahan strategi, menyusun perencanaan strategik, mengimplementasikan rencana yang disusun, dan kerjasama dalam kelompok.

*Instruksi:*

Setiap anggota diminta untuk meniup dua buah balon dengan ukuran yang cukup besar. Semua anggota akan melambungkan balon tersebut keangkasa dengan menepuknya dari arah bawah ke atas. Peserta diberitahu bahwa balon akan ditambah oleh fasilitas dari waktu ke waktu. Tolok ukur sukses adalah berapa banyak balon yang dapat ditangkap dan tidak pecah dalam kurun waktu 10 menit. Tim diberi waktu sekitar 10 menit untuk membuat perencanaan strategik. Setelah percobaan pertama, tim dipersilakan untuk mencoba lagi dan diberi waktu untuk membuat perencanaan strategik selama 10 menit.

2. *Human Ladder* (tangga manusia)

*Teaching Points:*

*Trust*

Tanggung jawab

Pasrah (mempercayakan dirinya) pada kelompok.

Menjadi peserta yang aktif

*Instruksi:*

Peserta berpasangan berhadapan-hadapan dan berdiri sejajar. Setiap pasangan memegang kayu dan berdiri berjajar membuat anak tangga. Ketinggian tangga bisa bervariasi. Peserta menaiki anak tangga yang dipegang oleh temannya.

Pasangan yang telah dilewati dapat menyerahkan tongkat pada peserta yang telah selesai menaiki tangga dan bersiap untuk menaiki tangga.

3. *Air Bridge* (jembatan udara)

*Teaching Points:*

Berfikir kreatif dengan paradigma baru

Pemecahan masalah

Peningkatan kualitas kerja (*Total Quality Management*)

Kerjasama kelompok dalam sinergi

Komunikasi efektif

Ketahanan menghadapi stres

*Instruksi:*

Menuju ke lokasi yang jaraknya sekitar 30 meter dari garis star dengan cara menggeserkan jembatan yang mereka buat. Separuh anggota kelompok harus berdiri di atas jembatan (papan). Anggota yang berdiri di atas papan tidak boleh menyentuh tanah, kalau ada anggota yang diatas papan menyentuh tanah, tim tersebut harus kembali dan mulai dari awal lagi. Sisa anggota kelompok yang berdiri di atas tanah bertugas memindahkan bangku/balok dan papan. Semua peralatan (bangku/balok dan papan) harus dibawa semuanya di garis *finish*. Kecepatan penyeberangan diukur dengan *stop-watch*. Setelah anggota berhasil diseberangkan, waktu dicatat dan diumumkan kepada seluruh tim. Tim ditantang apakah bisa melakukan penyeberangan yang lebih cepat lagi. Tantangan bisa dilakukan sampai tiga kali penyeberangan.

4. *Titanic* (kapal tenggelam)

*Teaching Points:*

Membangun kebersamaan

Menunjukkan untuk kesuksesan tim diperlukan pengorbanan anggota tim

Perlunya anggota menyatu dengan tujuan kelompok

Pengaturan strategi dalam pemecahan masalah

Berfikir kreatif

*Instruksi:*

Semua anggota tim diminta untuk berdiri di atas kain seakan-akan mereka berada dalam satu kapal yang akan tenggelam. Tidak ada bagian dari kaki yang berdiri di luar kain. Setelah mereka berhasil berdiri di atas kain dalam hitungan satu sampai lima, kemudian mereka diminta keluar dari kain. Selanjutnya mereka diminta memperkecil ukuran kain tempat berpijak dengan cara melipatkan kain. Setelah itu mereka diminta berdiri lagi di atas kain dengan persyaratan yang sama. Tujuan yang akan dicapai kelompok adalah kemampuan untuk berdiri di atas kain yang ukurannya sekecil mungkin.

5. Pipa/drum bocor

*Teaching points:*

Sinergi

Kerjasama/*team work*

Pengorbanan untuk kepentingan orang lain

Instruksi:

Peserta harus mengeluarkan bola di dalam bejana dengan mengisi bejana dengan air dan menutup semua lubang sehingga tekanan air akan mengeluarkan bola.

**Materi Outbound Training**

Program *outbound training* berkaitan erat dengan asas teori *experiential learning*. Metode lain dalam *outbound training* selain berhubungan dengan alam, juga terdapat metode yang berhubungan dengan pengembangan diri pribadi. Hal ini didukung juga oleh Hardjana (2001:49), yang mengungkapkan bahwa kegiatan eksperiential diambil sebagai materi *training* karena melalui kegiatan itu proses belajar dan perubahan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan terjadi. Proses yang berlaku di dalamnya berlangsung secara berkesinambungan melalui berbagai metode.

Lebih lanjut Hardjana (2001:50), menyebutkan bahwa bentuk kegiatan eksperiential dapat berupa permainan, pemecahan masalah, penyelesaian tugas, pengelolaan konsep atau teori baru. Bentuk kegiatan tersebut merangsang individu dalam menguatkan kesadaran dalam membentuk sikap maupun perilaku yang diinginkan dalam situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa materi pelaksanaan metode *outbound training* berkaitan erat dengan asas teori *experiential learning*. Kegiatan tersebut dapat berupa permainan, pemecahan masalah, penyelesaian tugas, pengolahan konsep atau teori baru. Dengan melalui proses refleksi individu yang dapat meningkatkan kesadaran dalam membentuk sikap maupun perilaku yang digunakan dalam situasi kerja. Kegiatan-kegiatan itu proses belajar dan perubahan pengetahuan sikap, perilaku, kecakapan, dan ketrampilan.

Sebelum menentukan materi *outbound training* menurut Randall and Schuler (1997:331-336) mengemukakan adanya analisis kebutuhan terlebih dahulu baik kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Sehingga materi yang akan diberikan dalam kegiatan *outbound training* bisa efektif dan efisien karena sesuai dengan jabatan pekerjaan karyawan, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan waktu.

Pelaksanaan *outbound training* memiliki keuntungan yang dilakukan sesuai dengan kenyataan dengan observasi (pengamatan). Dari proses observasi tersebut didapatkan pengembangan atas konsep yang abstrak dan pola kerja. Proses dalam pelaksanaan *outbound training* tersebut memerlukan waktu yang cukup lama dan memerlukan dukungan dari pihak perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena pengalaman nyata yang diikuti dengan pengembangan dari konsep abstrak akan menghasilkan sutau situasi dan pola kerja.

### **Tujuan Pelaksanaan *Outbound Training***

Adapun tujuan dari pelatihan *outbound training* yang diungkapkan oleh Ancok (2003:36), adalah “meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja dalam tim (*teamwork*)”. Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri karyawan akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berpikir kreatif (inovasi). Secara garis besar ada dua tipe penggunaan *outbound training*, pertama adalah untuk pengembangan kemampuan di bidang manajemen organisasi, dan kedua dibidang pengembangan diri (*personal development*).

Dengan diterapkannya metode *outbound training* maka pengembangan tim (*team building*) akan menjadi sebuah tim yang sinergik yaitu tim yang mampu menciptakan nilai tambah yang tinggi dari perbedaan yang ada diantara anggota tim.

Pengembangan budaya organisasi (*culture development*), yang terlihat dari perilaku, atribut, hal-hal simbolik dan kebiasaan para anggota perusahaan yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Pengelolaan perubahan (*managing change*), banyak penyesuaian yang perlu dilakukan dan hal ini hanya menjadi beban kerja yang mengganggu konsentrasi kerja bagi pihak manajemen. Perencanaan strategik (*strategic planning*), sebuah perusahaan bermula dari kegiatan melakukan penelaahan terhadap faktor peluang dan ancaman yang berada dalam lingkungan strategik bisnis.

Untuk menghasilkan manajemen yang efektif, perusahaan harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara tim. Peningkatan sumber daya manusia ini berkenaan dengan perilaku, baik secara individu maupun ketika berinteraksi di dalam tim. Keberhasilan bekerja dalam suatu tim membutuhkan suatu pelatihan untuk dapat memiliki kemampuan, keterampilan dan kemauan bekerja sebagai tim (<http://www.outbound-training.com/>).

Konsep-konsep interaksi antara peserta dengan alam melalui kegiatan simulasi di alam terbuka diyakini dapat memberikan suasana yang kondusif untuk membentuk sikap, cara berfikir dan persepsi yang kreatif serta positif dari setiap peserta guna membentuk rasa kebersamaan, keterbukaan, toleransi dan kepekaan yang mendalam, yang pada harapannya akan mampu memberikan semangat, inisiatif, dan pola pemberdayaan baru dalam perusahaan. Melalui simulasi *outdoor activities* ini peserta juga akan mampu dalam kelompok (*teamwork*) dengan melakukan interaksi dalam bentuk komunikasi yang efektif, manajemen konflik, kompetisi, kepemimpinan, manajemen resiko dan pengambilan keputusan serta inisiatif (<http://www.outbound-training.com/>).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan dari *outbound training* adalah untuk pengembangan tim atau kerjasama tim. Hal ini berpengaruh pada kemampuan setiap individu dalam memecahkan masalah, kemampuan untuk dapat berfikir secara kreatif, dan usaha untuk dapat mengembangkan organisasi atau perusahaan. Sehingga pelaksanaan *outbound training* tersebut selain bermanfaat bagi peningkatan kemampuan kerja individu karyawan juga bermanfaat demi kemajuan dan tujuan pengembangan kinerja perusahaan di masa mendatang.

Dapat diketahui bahwa tujuan yang dapat dicapai dengan adanya *outbound training* ini lebih didasarkan atas terciptanya kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dengan diikuti pengembangan kemampuan diri untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya pengembangan kemampuan yang berkelanjutan akan menciptakan keinginan seseorang untuk lebih memajukan perusahaannya dengan baik. Keinginan yang diikuti dengan kesediaan akan melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kepercayaan dari perusahaan atau organisasi dalam menjalani tujuannya dengan lebih baik.

## **KESIMPULAN**

Di masa sekarang ini tidak hanya dibutuhkan karyawan yang mempunyai ketangkasan dalam penguasaan tugas kerja pada organisasi melainkan yang lebih penting lagi adalah kemampuan individu untuk dapat menguasai lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan tuntutan bagi perusahaan. Sehingga beberapa metode pelatihan diterapkan untuk mewujudkan hal tersebut karena selain bertujuan untuk menumbuhkembangkan sumber daya manusia yang ada juga mengembangkan kinerja perusahaan. Metode pelatihan *outbound training* berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan karena dengan program tersebut antar individu yang terkait akan diarahkan untuk memiliki emosi yang sama atas tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan dan pada organisasi. Hal ini dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan menyangkut komitmen manajemen organisasi berupa kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan diri serta pendidikan untuk kebutuhan saat ini dan masa mendatang.

Prinsip pelaksanaan metode *outbound training* berkaitan erat dengan asas teori *experiential learning*, dilakukan di alam terbuka yang dirasa akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan kualitas berpikir dari karyawan dalam menganalisa suatu masalah perusahaan. Program ini juga terbukti efektif dalam membentuk perilaku seseorang baik secara fisik maupun mental intelektual. Hal ini sangat penting untuk dilakukan karena perkembangan teknologi yang menuntut kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia untuk maju dan

lebih berkembang secara profesional. Sehingga sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan atau dioptimalkan kinerjanya menjadi lebih produktif demi kemajuan perusahaan.

Suatu usaha peningkatan kemampuan kerja karyawan melalui metode *outbound training* adalah sangat efektif. Terbukti bahwa dengan program tersebut karyawan dilatih untuk dapat menghadapi segala tantangan yang diilustrasikan di alam terbuka yang mungkin dihadapi di lingkungan kerja perusahaan. Sehingga dengan penerapan *outbound training* pada perusahaan maka akan tercipta atau terwujudnya sumber daya manusia yang penuh gairah kerja dan kekompakkan tim dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Handoko (1995:103) menyatakan bahwa latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Pendapat lain menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali dan lebih efektif harus dengan dukungan pelatihan, pengalaman dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang (Bolman:2005).

## REFERENSI

- Ancok, Djamaluddin. *Outbound Management Training (Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. cetakan pertama. edisi revisi. Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Bolman, Lee, G. Deal, Terry.E. *4 Steps to Keeping Change Efforts Heading in The Right Direction, Journal for Quality dan Partisipation (QCJ)* vol: 22 ISS = 3 Page 6, 2005.
- Handoko, Hani, T. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-2 cetakan ke 10. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1995.
- Hardjana, Agus. *Training Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Yokyakarta: Kanisius (anggota IKAPI), 2001.
- Mathis, Robert L and Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* alih bahasa Sadeli dan Hie. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Schuler, Randal and Sunan E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21* alih bahasa oleh Sobari dan Yahya. edisi ke-6 Jilid 1. Jakarta: Erlangga, 1997

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ke-2. cetakan ke-1.  
Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.