



Pembelajaran Efektif Dengan Metode *Outbound* pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III dan Tingkat IV di Provinsi Bali

Anny Pratiwi

Education and Training Centre of Bali Province
Jl. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar

(Diterima 27 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstract: *The purpose of this paper to find out how effective the outbound methods, in terms of benefits for training participants in the learning process, the Education and Leadership Training Level III and Level IV (Diklatpim Diklatpim III and IV) of Bali. This research was conducted at the Board of Education and Training of Bali Province, the population in this study were all participants in the Diklatpim Diklatpim III and IV in the Board of Education and Training of Bali Province. The instrument used was a questionnaire outbound effectiveness of the method in terms of the benefits for training participants in the learning process, particularly in implementing the elements of leadership for outbound activities. Based on these results it can be concluded, that the outbound activity is very effective, in terms of benefits for training participants in the learning process, particularly in Diklatpim III and IV in the Board of Education and Training Bali Province. It is therefore necessary to do further research to find out the effectiveness of the method in terms of outbound other aspects.*

Keywords: *effective, outbound, training.*

Corresponding author: Anny Pratiwi, E-mail : tarpina@gmail.com, Tel/HP.: +62 81805581796

Pendahuluan

Out bound merupakan metode pembelajaran yang dirancang khusus untuk pengembangan diri dan kelompok. Seseorang dibawa menerobos keluar dari batas-batas yang mengekang, dari ikatan yang membelenggu untuk tampil sebagai dirinya. Kegiatan *outbound* ini sering diberikan kepada peserta diklat, baik PNS, CPNS, Perguruan Tinggi maupun swasta dan LSM.

Khusus di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi (Badan Diklat Prov.) Bali, *outbound* diberikan kepada peserta Diklat Prajabatan Golongan I, II, dan III, Diklatpim III dan Diklatpim IV. Sejak tahun 2002 Badan Diklat Prov. Bali telah menyelenggarakan Diklatpim III dan Diklatpim IV. Sampai saat ini Badan Diklat Prov. Bali telah menyelenggarakan Diklatpim IV sebanyak 58 (lima puluh delapan) angkatan pola lama dan 17 (tujuh belas) angkatan pola baru. Sedangkan Diklatpim III sebanyak 47 (empat puluh tujuh) angkatan pola lama dan 6 (enam) angkatan pola baru, atau rata-rata 5-6 Diklatpim IV per tahun dan 4-5

Diklatpim III per tahun. Ini berarti kebutuhan PNS akan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan jabatannya cukup banyak.

Salah satu mata diklat dalam kajian sikap dan perilaku yang menerapkan metode *outbound* adalah mata diklat Kepemimpinan di Alam Terbuka (KIAT). KIAT adalah salah satu materi pembelajaran yang menerapkan silabusnya menggunakan alam sebagai media pembelajaran. Kajian materi ini diarahkan dan difokuskan pada pembelajaran partisipatif untuk mengadakan perubahan dan pengembangan sikap perilaku guna mendukung keberhasilan tugas-tugas kepemimpinan dan manajerial, baik secara fungsional maupun teknis untuk mewujudkan tercapainya tujuan dan misi organisasi.

Kajian materi ini berusaha menyampaikan pesan-pesan kepemimpinan melalui pendekatan karakteristik alam terbuka, dan kajian demikian dianggap relevan. Bukan saja karena alam semesta dengan berbagai peristiwanya itu merupakan sumber ilmu pengetahuan, tetapi juga karena kepemimpinan dan manajemen yang efektif senantiasa berlandaskan prinsip-prinsip alamiah yang bersifat universal. Menurut William (2003), alam penuh dengan pelajaran tentang pentingnya kerja tim.

Dengan metode dan proses pembelajaran tersebut, peserta tidak mungkin pasif. Mereka diajak untuk mengalami sesuatu (tahap *experience*), sehingga dari proses mengalami secara langsung peserta dapat mengemukakan pengalamannya, kemudian mengolah apa yang dikemukakan (tahap *processing*). Pada proses berikutnya mereka menyimpulkan apakah ada hal-hal yang perlu dicermati (tahap *generalizing*), dan proses terakhir adalah menganalisis hal-hal positif yang dapat dan perlu dikembangkan / diaplikasikan dalam latihan berikutnya atau dalam kegiatan sehari-hari (tahap *applying*).

Permasalahan yang muncul selama ini, ada persepsi bahwa *outbound* hanya sekedar bermain-main. Tetapi bila dicermati, *outbound* merupakan kegiatan yang menarik dan menyenangkan. Kegiatan *outbound* Diklatpim III dan Diklatpim IV di Badan Diklat Provinsi Bali selama ini, yang jumlah keseluruhannya mencapai 128 (seratus dua puluh delapan) kelas, belum pernah dilaksanakan evaluasi, seberapa besar manfaat *outbound* bagi peserta diklat. Belum ada yang mengkaji efektifitas kegiatannya terhadap proses dan hasil belajar. Bagaimana efektifitas metode *outbound* bagi peserta diklat dalam proses pembelajaran, pada Diklatpim III dan Tingkat IV Provinsi Bali ?

Metodologi

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta yang mengikuti Diklatpim III dan Diklatpim IV di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali Tahun 2013, sebanyak 9 (sembilan) angkatan, sejumlah 332 orang, sedangkan responden diambil dengan teknik acak (*random sampling*) sebanyak 210 orang, terdiri dari 65 orang peserta Diklatpim III dan 145 orang peserta Diklatpim IV. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara memberikan instrumen kepada peserta yang telah selesai mengikuti kegiatan di lokasi *outbound* (Bedugul).

Sesuai dengan pedoman penilaian kelulusan peserta berdasarkan aspek sikap dan perilaku, serta merujuk pada pernyataan Lestari dan Maliki (2006), Andinanda (2012), bahwa efektifitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan membawa pengaruh dan manfaat tertentu, mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan, maka aspek yang diteliti adalah efektivitas metode *outbound*, ditinjau dari segi manfaatnya bagi peserta diklat dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran dalam *outbound* adalah meningkatkan kemampuan menerapkan unsur-unsur kepemimpinan, yaitu : kemampuan menyusun strategi, kemampuan bekerjasama, kemampuan koordinasi, toleransi/tenggang rasa, keterbukaan, disiplin, konsentrasi, pengendalian diri, kepekaan rasa, rasa percaya diri, kepercayaan kepada orang lain, kerelaan berkorban, keberanian mengambil resiko, motivasi dan kreativitas.

Pembelajaran Efektif

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) mendefinisikan efektif dengan ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) atau dapat membawa hasil. Sedangkan efektifitas diartikan keadaan berpengaruh; hal berkesan atau keberhasilan. Selain itu efektif tidak hanya diorientasikan pada hasil tetapi juga proses yang ada dalam mencapai tujuan (Indrayana, 2013).

Menurut Lestari dan Maliki (2006) secara etimologis kata efektif sering diartikan sebagai mencapai sasaran yang diinginkan (*producing desire result*), berdampak menyenangkan (*having a pleasing effect*), bersifat aktual dan nyata. Berarti efektif adalah perubahan yang membawa pengaruh, makna dan manfaat tertentu.

Pembelajaran yang efektif ditandai dengan sifatnya yang menekankan pada pemberdayaan peserta aktif. Mengajar yang efektif berarti mencapai tujuan atau target sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada perencanaan. Atau, jika peserta dapat menyerap materi pelajaran dan mempraktekannya sehingga memperoleh keterampilan terbaiknya.

Pembelajaran bukan hanya menekankan pada penguasaan pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, tetapi lebih menekankan pada internalisasi, tentang apa yang dikerjakan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan hayati serta dipraktekkan dalam kehidupan. Menurut Indrayana (2013), pembelajaran efektif adalah pembelajaran yang berorientasi pada program pembelajaran berkenaan dengan usaha mempengaruhi, memberi efek, yang dapat membawa hasil sesuai dengan tujuan maupun proses yang ada di dalam pembelajaran itu sendiri.

Menurut Sudrajat (2013), pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran/kompetensi, yang ditandai dengan adanya perubahan perilaku peserta didik dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor secara utuh. Berkaitan dengan pentingnya pembelajaran yang efektif, mengharuskan pendidik untuk terus menerus berupaya mencari, menemukan dan mengembangkan strategi dan metode pembelajaran yang tepat dan efektif, serta tidak lagi terpasung pada cara-cara konvensional yang mungkin sudah dianggap usang dan kadaluwarsa.

Efektifitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan (Andinanda, 2012). Bahwa efektifitas suatu

program pembelajaran berkenaan dengan masalah pencapaian tujuan pembelajaran, fungsi dari unsur-unsur pembelajaran, serta tingkat kepuasan dari individu-individu yang terlibat dalam pembelajaran.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran efektif merupakan sebuah proses perubahan seseorang dalam tingkah laku dari hasil pembelajaran yang ia dapatkan dari pengalaman dirinya dan dari lingkungannya yang membawa pengaruh, makna dan manfaat tertentu. Pelatihan yang efektif secara signifikan akan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa (Irianto, 2003). Lebih jauh dikatakannya, pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dan dengan tahapan-tahapan yang teratur.

Ciri-ciri Pembelajaran Efektif.

Pembelajaran dikatakan efektif apabila mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan sesuai dengan indikator pencapaian. Ciri-ciri atau karakteristik pembelajaran efektif adalah melibatkan peserta didik secara aktif. Menurut Usman (1998), mengajar adalah membimbing kegiatan belajar peserta didik sehingga mereka aktif, mau belajar. Dengan demikian aktivitas peserta didiklah yang banyak aktif, bukan sebaliknya.

Suasana demokratis, yakni dengan menciptakan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang kondusif. Menurut Sianipar dan Suwaris (2006), suasana diklat yang menyenangkan adalah keadaan yang dikondisikan untuk membuat peserta diklat senang menerima dan merespons pelajaran atau melakukan serangkaian pengalaman belajar yang telah dirancang sebelumnya.

Pendidikan Orang Dewasa (Andragogi)

Pendidikan dan pelatihan akan efektif apabila memperhatikan warga belajarnya. Dalam pendidikan dan pelatihan bagi PNS, warga belajarnya adalah orang dewasa, yang karakteristik belajarnya sangat berbeda dengan anak-anak, sehingga metode-metode yang digunakan untuk pengajaran anak-anak tidak sesuai lagi untuk orang dewasa. Menurut Atmodiwirio (2005), orang dewasa mempunyai pengalaman hidup dan pekerjaan yang cukup lama, dan lebih banyak dari pada anak-anak.

Karena belajar bagi orang dewasa bersifat subjektif dan unik, maka terlepas dari benar atau salahnya, segala pendapat, perasaan, pikiran, gagasan, teori, sistem nilainya pun perlu dihargai. Tidak menghargai, meremehkan dan menyampingkan harga diri mereka, akan mematikan gairah belajar orang dewasa.

Selain itu orang dewasa memiliki sistem nilai yang berbeda, mempunyai pendapat dan pendirian yang berbeda. Dengan terciptanya suasana yang baik, mereka akan dapat mengemukakan isi hati dan isi pikirannya tanpa rasa takut dan cemas, walaupun mereka saling berbeda pendapat. Karena itu, keterbukaan seorang pembimbing sangat membantu bagi kemajuan orang dewasa dalam mengembangkan potensi pribadinya, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Sifat keterbukaan untuk mengungkapkan diri, dan terbuka untuk mendengarkan gagasan, akan berdampak baik bagi kesehatan psikologis, dan psikis mereka. Berarti, jalan terbaik hanyalah diciptakannya suasana keterbukaan dalam segala hal, sehingga berbagai alternatif kebebasan mengemukakan ide, gagasan, dan pendapat, dapat diciptakan.

Bagi orang dewasa, terciptanya suasana belajar yang kondusif akan mendorong mereka mau mencoba perilaku baru, berani tampil beda, dapat berlaku dengan sikap baru dan mau mencoba pengetahuan baru yang mereka peroleh. Walaupun sesuatu yang baru mengandung resiko terjadinya kesalahan, namun kesalahan, dan kekeliruan itu sendiri merupakan bagian yang wajar dari proses belajar. Pada akhirnya, orang dewasa ingin tahu apa arti dirinya dalam kelompok belajar itu. Bagi orang dewasa ada kecenderungan ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya.

Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar

Proses belajar manusia berlangsung hingga akhir hayat (*long life education*). Namun, ada korelasi negatif antara penambahan usia dengan kemampuan belajar orang dewasa. Artinya, setiap individu orang dewasa, makin bertambah usianya, akan semakin sukar baginya belajar karena semua aspek kemampuan fisik maupun psikisnya semakin menurun. Menurut Rachman, faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dan hasil belajar orang dewasa adalah faktor fisiologis dan faktor psikologis. Antara lain : 1). Dengan bertambahnya usia, *titik dekat penglihatan* atau titik terdekat yang dapat dilihat secara jelas mulai bergerak makin jauh. 2). Dengan bertambahnya usia, titik jauh penglihatan atau titik terjauh yang dapat dilihat secara jelas mulai berkurang, yakni makin pendek. Kedua faktor ini perlu diperhatikan dalam pengadaan media dan penggunaan metode belajar.

Makin bertambah usia, makin besar pula jumlah penerangan yang diperlukan dalam suatu situasi belajar. Persepsi kontras warna cenderung ke arah merah, sehingga perlu digunakan warna-warna cerah yang kontras untuk alat-alat peraga (Anonim, 2008). Selain itu pendengaran atau kemampuan menerima suara berkurang, pembedaan bunyi atau kemampuan untuk membedakan bunyi pun makin berkurang dengan bertambahnya usia. Dengan demikian, bicara terlalu cepat akan sukar ditangkap.

Prinsip Belajar Orang Dewasa

Pembelajaran yang diberikan kepada orang dewasa dapat efektif apabila fasilitator memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar orang dewasa. Menurut Sudrajat (2009), pembimbing atau fasilitator tidak terlalu mendominasi kelompok peserta, mengurangi banyak bicara, namun mengupayakan agar individu orang dewasa tersebut mampu menemukan alternatif-alternatif untuk mengembangkan kepribadian mereka.

Sugema (2002) menyatakan bahwa prinsip belajar orang dewasa berkenaan dengan kesiapan untuk belajar (*readiness*), umpan balik (*feedback*), penguatan (*reinforcement*), perhatian dan motivasi (*motivation*), keterlibatan dengan pengalaman. Selain prinsip itu, Sudrajat (2009) menambahkan dengan kesesuaian (*appropriateness*), penerapan (*application*), *multiple sense learning*, dan belajar dari situasi kehidupan nyata.

Hal tersebut berarti, dalam proses pembelajaran orang dewasa, materi harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Peserta akan mudah kehilangan motivasi jika fasilitator gagal dalam mengupayakan agar materi benar-benar relevan dengan kebutuhan mereka. Orang dewasa akan belajar bila ada keuntungan, ada hal baru, dan ada manfaat yang didapat dari belajar. Belajar perlu mengerjakan sesuatu. Belajar memerlukan kegiatan, dan hanya mungkin bila seseorang mengalaminya sendiri. Mengerjakan berarti merujuk kepada filosofi

pendidikan *Kong Hu Cu / Konfusius* : mendengar kita lupa, melihat kita ingat, mengerjakan kita bisa. Mengingat pun, lebih banyak dari kombinasi mendengar dan melihat, daripada hanya dari mendengar saja. Belajar akan jauh lebih efektif bila peserta menggunakan lebih dari 1 (satu) inderanya.

Jadi belajar orang dewasa adalah semua kegiatan pendidikan yang memerlukan keterlibatan aktif peserta (*active learning*). Peserta akan belajar lebih giat jika mereka secara aktif terlibat dalam proses belajar. Selain itu penguatan (*reinforcement*) merupakan hal yang penting dalam proses belajar. Penguatan ini dapat dilakukan dengan remedial atau pujian. Pada akhirnya orang cenderung mengulang perilaku yang dihargai (*reward*).

Langkah-langkah Andragogi

Langkah-langkah pokok untuk mempraktikkan andragogi adalah dengan menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif : 1) pengaturan lingkungan fisik, 2) pengaturan lingkungan sosial dan psikologi, yang merupakan salah satu faktor yang membuat orang dewasa merasa diterima, dihargai dan didukung, suasana bersahabat, informal dan santai, suasana demokratis dan kebebasan untuk menyatakan pendapat tanpa rasa takut, dan mengembangkan semangat kebersamaan; 3) diagnosis kebutuhan belajar, 4) menetapkan materi dan metode pembelajaran yang ditekankan pada pengalaman-pengalaman nyata peserta diklat, disesuaikan dengan kebutuhan, serta berorientasi pada aplikasi praktis. Metoda yang dipilih hendaknya menghindari yang sekedar bersifat pemindahan pengetahuan dari fasilitator kepada peserta, dan lebih bersifat partisipatif.

Pembelajaran Efektif Dengan Outbound

Pada hakekatnya *outbound* adalah kegiatan yang mengolah potensi diri manusia secara terintegrasi, yaitu olah pikir, olah rasa, olah fisik dan olah spiritual. Diharapkan dengan *outbound* dapat meningkatkan ke empat potensi diri, yaitu potensi fisik, potensi mental intelektual, mental spiritual dan sosial emosional, dengan menerapkan unsur-unsur kepemimpinan sehingga terwujud kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Menurut Lamury (2002), *outbound* adalah metode pembelajaran penyesuaian diri (adaptasi) yang mengandalkan pengalaman dalam memanfaatkan alam terbuka sebagai media pembelajaran. Dengan menganalogikan kegiatan yang dilaksanakan seseorang / sekelompok orang ketika meninggalkan rumah, tempat kerja, atau lingkungan yang dikenal ke sebuah tempat asing sambil mempertaruhkan diri dalam berbagai resiko. Juga ketika seseorang mengganti cara berpikir dan cara mengerjakan sesuatu, untuk menemukan hal-hal baru.

Tujuan utama *outbound*, selain mengembangkan kemampuan di bidang organisasi, juga mengembangkan diri pribadi. Secara umum kegiatan *outbound* bertujuan memberikan kesempatan untuk bersentuhan dengan alam, sehingga meningkatkan rasa kepekaan terhadap pentingnya menjaga kelestarian alam. Meningkatkan kemampuan bekerja sama dalam kelompok, termasuk menumbuhkan rasa percaya diri, kemampuan berkomunikasi, kepekaan yang tinggi terhadap tanggung jawab, tugas dan pekerjaan serta kepekaan terhadap pentingnya memahami kebutuhan anggota. Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri yang pada akhirnya menumbuhkan keberanian dalam mengambil keputusan dan segala risikonya. Menanamkan rasa kecintaan, solidaritas, dan loyalitas terhadap kelompok, serta

menumbuhkan motivasi untuk siap dan berperan aktif dalam mencapai visi dan tujuan kelompok / organisasi.

Afiatin (2003) dalam disertasinya telah menggunakan pelatihan *outbound* untuk penangkal pengguna obat terlarang (narkoba). Dalam penelitiannya Afiatin menemukan bahwa penggunaan metode *outbound* mampu meningkatkan ketahanan terhadap godaan untuk menggunakan narkoba. Selain itu dilaporkan pula oleh Afiatin, penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Johnson bahwa kegiatan di dalam *outbound training* dapat meningkatkan perasaan hidup bermasyarakat (*sense of community*) di antara para peserta diklat.

Manfaat Outbound

Secara individu / personal, manfaat yang diperoleh antara lain pemulihan dan peningkatan daya nalar dalam mengatasi kebuntuan, berlatih keterampilan dengan cara belajar dari pengalaman, belajar sebagai kelompok, berlatih keterampilan khusus individu sesuai kebutuhan (Ancok, 2002). Manfaat lain yang diperoleh dari kegiatan *outbound* adalah :

1. Meningkatnya rasa kepercayaan dan keyakinan diri.
2. Tumbuhnya keberanian dalam mengambil keputusan dan segala resikonya.
3. Tumbuhnya daya kreatif dan inovatif dalam melahirkan gagasan baru.
4. Meningkatnya daya dan kemampuan penyesuaian diri (adaptasi) dengan lingkungan dan dalam menghadapi situasi dan kondisi baru yang terus menerus berkembang.
5. Meningkatnya kepekaan dan rasa saling pengertian antar anggota kelompok.
6. Tumbuhnya motivasi untuk siap berperan aktif dalam mencapai visi dan tujuan kelompok / organisasi.
7. Berkembangnya rasa keyakinan untuk mengubah sesuatu yang dianggap “tidak mungkin” menjadi “mungkin”

Dalam proses pembelajaran harus terjadi interaksi yang intensif antar berbagai komponen sistem pembelajaran (fasilitator, peserta, materi belajar, dan lingkungan). Kunci utama suasana tempat belajar yang menyenangkan, Widyaiswara mampu menciptakan rasa aman, nyaman, agar peserta senang menerima dan merespons pembelajaran, bergairah mempelajarinya, dan menerapkannya.

Pembelajaran efektif dengan *outbound* memiliki keterkaitan yang sangat interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, seperti diamanatkan oleh pasal 19 ayat (1) PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jelas, pertama-tama pembelajarannya harus menarik.

Seperti dalam pembahasan sebelumnya, bahwa salah satu pendukung keberhasilan pembelajaran adalah suasana yang kondusif, menarik, dan menyenangkan. Dengan *outbound*, menggunakan metode partisipatif, memperhatikan prinsip belajar orang dewasa, besar kemungkinan peserta akan memiliki persepsi atau pandangan yang sama, sehingga tidak

akan menimbulkan perbedaan pemahaman yang pada akhirnya hasil yang dicapai maksimal, tujuan pembelajaran tercapai, yang secara tidak langsung meningkatkan keefektifan proses pembelajaran.

Menurut Sukmadinata (2003), kelancaran dan hasil belajar banyak dipengaruhi oleh situasi belajar yang kondusif, di antaranya keterlibatan tempat, lingkungan sekitar, alat dan bahan yang dipelajari, orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, dan kondisi peserta yang belajar.

Fathia (2011), menyatakan, *Outbound* merupakan alternatif pembelajaran yang dianggap tepat karena dapat secara persuasif membuka pikiran dan melibatkan peserta untuk berperan aktif. Lebih jauh Fathia menyatakan bahwa untuk melaksanakan pelatihan yang efektif terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kompetensi fasilitator dan suasana pelatihan. Hasil penelitiannya menunjukkan, suasana pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelatihan, dan secara simultan kompetensi fasilitator dan suasana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

Menurut Sianipar dan Suwaris (2006), penerapan konsep suasana yang menyenangkan, mengindikasikan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan proses pembelajaran.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, pembelajaran lebih efektif dengan metode *outbound* karena peserta akan lebih mudah memahami dan memperdalam materi yang disampaikan, sepanjang menerapkan prinsip andragogi dan karakteristik pembelajaran efektif. Ini terbukti bahwa, kenyataannya *outbound* semakin populer di kalangan para praktisi pelatihan SDM. Banyak perusahaan besar maupun perusahaan skala kecil memanfaatkan metode *outbound* dalam pengembangan SDM, termasuk di Bali.

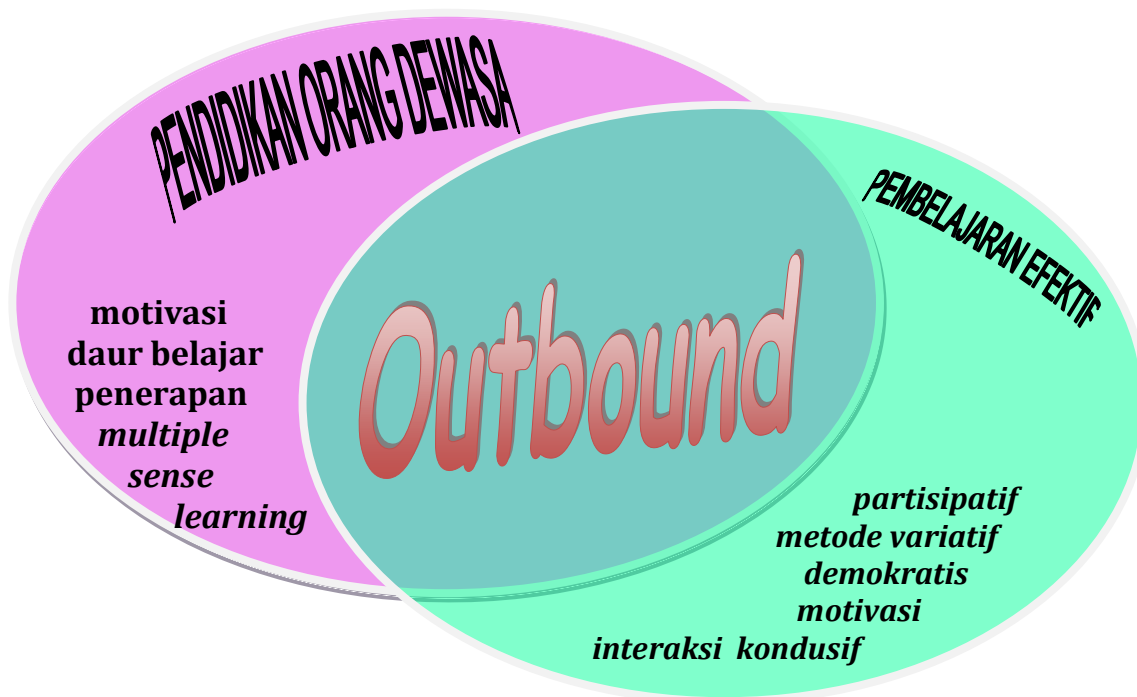
Selain itu, mengapa *outbound* semakin populer, *outbound* sangat berbeda dengan pendekatan pengajaran melalui ceramah dan tanya jawab, tanpa simulasi, yang seringkali sulit dimengerti. *Outbound* memudahkan pemahaman tentang konsep manajemen karena pada kegiatan ini membuat peserta terlibat langsung secara *kognitif* (pikiran), *afektif* (emosi), dan *psikomotorik* (fisik). Metode ini penuh kegembiraan karena banyak sekali menggunakan aktivitas yang mirip dengan permainan yang biasa dimainkan oleh anak-anak. Ciri ini membuat orang merasa senang dalam melakukan kegiatan diktat, yang pada dasarnya, secara kodrati meskipun orang dewasa cenderung apriori, tetapi setiap orang menyukai permainan.

Menurut Lamury (2002), *outbound* adalah total andragogi. Kegiatan *outbound* dilaksanakan berdasarkan pada prinsip belajar melalui pengalaman langsung (*experience learning*) dan diberikan dengan permainan, sehingga terciptalah suasana yang menyenangkan. Dengan suasana yang menyenangkan akan timbul keinginan dan motivasi yang kuat untuk belajar. Belajar di kegiatan *outbound* memerlukan keterlibatan aktif semua peserta (*active learning*). Karena kegiatan dilakukan di alam terbuka, maka peserta akan menggunakan lebih dari 1 (satu) inderanya (*multiple sense learning*).

Kegiatan *outbound* dilaksanakan dengan memotivasi peserta untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup untuk meningkatkan kreativitas dan kemandirian. Berarti menggunakan berbagai metode dalam proses pembelajarannya. Ini menunjukkan

bahwa kegiatan *outbound* adalah pembelajaran efektif, karena mendorong peserta untuk giat dan semangat belajar, interaksi belajarnya kondusif dengan memberikan kebebasan untuk berusaha, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab, sesuai dengan karakteristik pembelajaran efektif. Belajar di alam terbuka menciptakan suasana demokratis.

Keterkaitan metode *outbound* dengan andragogi dan pembelajaran efektif dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Hasil dan Pembahasan

Dalam kegiatan *outbound* yang sebagian besar berupa permainan, ternyata sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan menyusun strategi, karena permainannya merupakan kegiatan yang memberikan peluang dan tantangan sesuai karakter orang dewasa yang selalu ingin bersaing. Yaitu untuk mencapai tujuan, yang tepat dan cepat, yang tanpa strategi matang tidak akan berhasil. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Umar (2011), yang menyatakan, ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan karakter kepemimpinan.

Menurut peserta Diklatpim IV (rata-rata 85,56%) dan Diklatpim III (rata-rata 83,33%), kegiatan *outbound* sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan menyusun strategi. Hal ini kemungkinan karena setiap peserta diberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif, sehingga mereka melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, sambil berpikir untuk menyelesaikan tugas dengan strategi kelompoknya masing-masing.

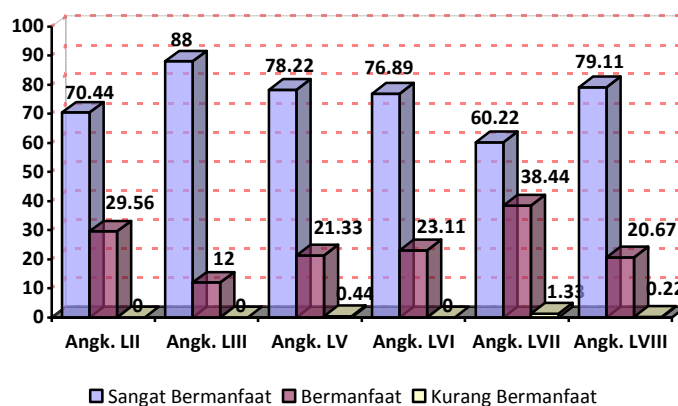
Selain itu, kegiatan *outbound* sangat bermanfaat dalam meningkatkan kerjasama (86,11% peserta Diklatpim IV dan 86,67% peserta Diklatpim III). Penilaian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Umar (2011) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pengaruh *outbound*

training terhadap kerjasama tim pada mahasiswa jurusan pendidikan olah raga dan kesehatan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Surakarta. Hal ini karena adanya bentuk kerjasama dalam 1 (satu) kelompok yang kompak. Menurut Soenarno (2006), unsur dalam kerjasama adalah saling mendukung, bersatu, menghargai, sehati-sejiwa, saling mengisi dan menguatkan serta kompak. Dan kerjasama ternyata dapat ditingkatkan melalui kegiatan *outbound*.

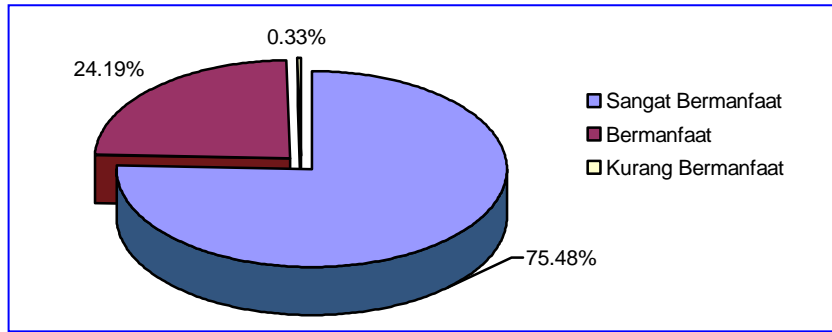
Secara rinci, menurut peserta Diklatpim III dan Diklatpim IV, *outbound* sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan berkoordinasi, toleransi, keterbukaan, disiplin, pengendalian diri dan kepekaan rasa, serta percaya diri. Unsur-unsur kepemimpinan tersebut merupakan kompetensi sosial yang harus dimiliki seorang pemimpin. Menurut Prabowo (2011), permainan dalam *outbound* efektif untuk meningkatkan keterampilan sosial, yaitu kemampuan individu untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain, baik secara verbal maupun non verbal, sesuai dengan situasi dan saat itu.

Menurut Umar (2011), ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan karakter rasa percaya diri. *Outbond training* tidak memberikan sumbangan yang merata antara rasa percaya diri, kepemimpinan dan kerja sama tim. Dimana sumbangan yang paling besar dipengaruhi *outbound training* adalah rasa percaya diri.

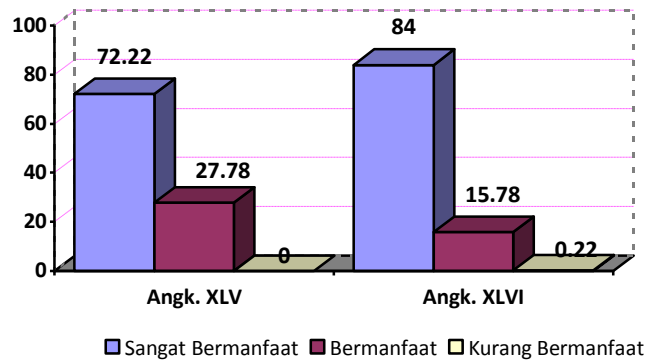
Manfaat kegiatan *outbound* menurut penilaian peserta Diklatpim IV Provinsi Bali dapat dilihat pada gambar/histogram berikut :



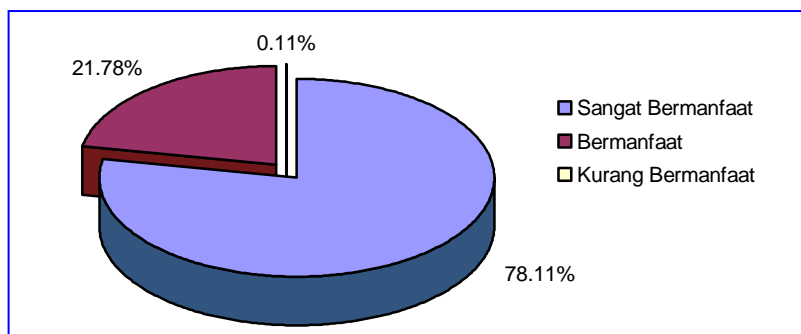
Rata-rata penilaian peserta Diklatpim IV tersebut sebagai berikut : Sebagian besar (75,48%) peserta menyatakan bahwa kegiatan *outbound* sangat bermanfaat, ditinjau dari semua aspek. Terutama dalam meningkatkan disiplin, kerjasama, dan kemampuan menyusun strategi. Hanya 0,33% responden yang menyatakan bahwa kegiatan *outbound* kurang bermanfaat, sisanya (24,19%) responden menyatakan semua aspek bermanfaat, tidak ada yang menyatakan tidak bermanfaat, seperti pada gambar berikut :



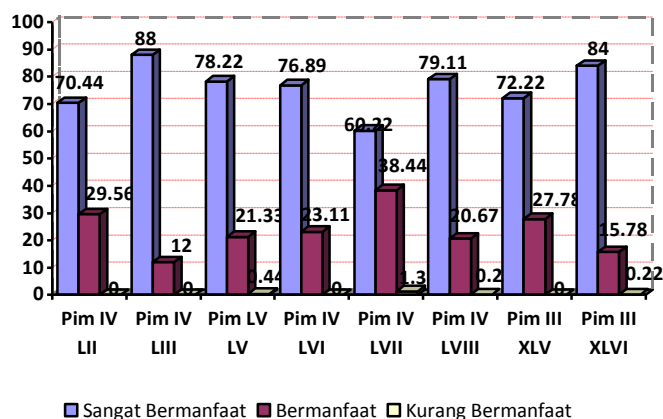
Menurut penilaian peserta Diklatpim III, kegiatan outbound sangat bermanfaat. Untuk lebih jelasnya, perbandingan penilaian peserta Diklatpim III Angkatan XLV dan Angkatan XLVI di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut :



Berdasarkan data tersebut, maka rata-rata penilaian peserta Diklatpim III Provinsi Bali Angkatan XLV dan Angkatan XLVI adalah : Sebagian besar (78,11%) menyatakan bahwa kegiatan *outbound* sangat bermanfaat, ditinjau dari semua aspek. Terutama dalam meningkatkan kerjasama dan konsentrasi. Hanya 0,11% responden yang menyatakan bahwa kegiatan *outbound* kurang bermanfaat, sisanya (21,78%) responden menyatakan semua aspek bermanfaat, tidak ada yang menyatakan tidak bermanfaat.



Untuk mengetahui perbedaan penilaian seluruh peserta, baik Diklatpim IV Angkatan LII, LIII, LV, LVI, LVII, LVIII dan Diklatpim III Angkatan XLV dan Angkatan XLVI dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut :



Ditinjau dari segi manfaat yang dirasakan peserta, ini berarti bahwa kegiatan *outbound* merupakan kegiatan yang sangat efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Andinanda (2012), bahwa efektivitas berarti ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan. Menurut Umar (2011), salah satu metode pembelajaran yang efektif adalah melalui aktivitas *outbound* yang melibatkan kegiatan olah fisik atau permainan. Cara ini cukup efektif untuk memperlengkapi para pimpinan atau manajemen segala lini, dengan aktivitas pembangunan tim dan karakter (*character and teamwork building*) dan pengalaman kegiatan *outdoor* yang bersifat mempertajam potensi kepemimpinan.

Kesimpulan :

Outbound adalah bentuk pembelajaran perilaku kepemimpinan dan manajemen di alam terbuka dengan pendekatan yang unik dan sederhana tetapi efektif karena metode ini tidak sarat dengan teori-teori, melainkan langsung diterapkan pada elemen-elemen yang mendasar yang bersifat sehari-hari. Seperti kerjasama, koordinasi, toleransi atau tenggang rasa, keterbukaan, pengendalian diri, saling percaya, saling memperhatikan serta sikap proaktif dan komunikatif. Dimensi alam sebagai obyek pendidikan bisa menjadi laboratorium sesungguhnya dan tempat bermain yang mengasyikkan dengan berbagai metodenya.

Secara umum, ditinjau dari segi manfaatnya bagi peserta diklat, *outbound* merupakan metode yang sangat efektif dalam proses pembelajaran, dalam meningkatkan seluruh aspek kegiatan pembelajaran.. Ini karena metode *outbound* sejalan dengan prinsip belajar orang dewasa, dan karakteristik pembelajaran efektif. *Outbound* adalah total andragogi.

Agar pembelajaran dalam Diklatpim III dan Diklatpim IV lebih efektif, perlu diterapkan prinsip-prinsip belajar orang dewasa dan karakteristik pembelajaran efektif yang sejalan dengan metode *outbound* (total andragogi). Antara lain mencairkan suasana dan kontradiksi karena bervariasinya peserta. Fasilitator tidak mendominasi pembicaraan, menciptakan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang kondusif, serta menciptakan model-model simulasi atau *game-game* yang lebih inovatif.

DAFTAR PUSATAKA

- , 2008. *Kepemimpinan di Alam Terbuka*. Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- , 2008. *Kepemimpinan di Alam Terbuka*. Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Ancok, Djameluddin. 2002. *Outbound Management Training*. Pusat Outbound H – READ, Universitas Islam Indonesia.
- Andinanda, Dharma. 2012. *Konsep Efektivitas Dalam Pembelajaran*. www.dharmabelimbing.blogspot.com. Diunduh tanggal 21 Agustus 2013.
- Anonim. 2007. *Manajemen Pembelajaran*. Modul Diklat Calon Widyaiswara. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia.
- Fathia, Nurul. 2011. *Pengaruh Kompetensi Fasilitator dan Suasana Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan dan Dampaknya Terhadap Penerapan Budaya Kerja*. Bandung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Padjadjaran.
- Irianto, Jusuf. 2003. “Menuju Pelatihan Efektif”. Dalam Usmara, A (ed). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. (hal 157-162). Yogyakarta : Amara Books.
- Lamury, L.P. 2002. *Outbound. Dinamika Kelompok Alam Terbuka (DEKAT)*. Jakarta : Departemen Sosial RI.
- Lestari dan Maliki (2006). *Komunikasi Efektif*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).
- Marpaung, PM dan Renaldi Brisma. 2005. *Praktik Mengajar, Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).
- Mendler, Allen, N. 2010. *Mendidik Dengan Hati*, Kiat Membina Hubungan Belajar Mengajar yang Akrab Dengan Murid. Bandung : PT Mizan Pustaka.
- Munir, Baderel. 2001. *Dinamika Kelompok*. Penerapannya Dalam Laboratorium Ilmu Perilaku. Penerbit Universitas Sriwijaya.
- Murtini, Sri dan Sri Ratna. 2003. *Dinamika Kelompok*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No. 19 pasal 19 ayat (1) Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,
- Prabowo, Rezha Mukti. 2011. *Efektivitas Permainan Outbound Untuk Meningkatkan Keterampilan Sosial Siswa Sekolah Mengengah Pertama*. Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Malang.
- Pranoto, Juni dan Wahyu Suprpti, 2003. *Membangun Kerjasama Tim (Team Building)*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta

- Rachman, Arief. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Orang Dewasa*. www.academia.edu/3608933. Diunduh tanggal 20 Agustus 2013.
- Ramadani, Hetti Sari. 2011. *Efektivitas Penerapan Outbound Training Sebagai Experiential Learning Dalam Meningkatkan Kemampuan Resolusi Konflik Interpersonal Pada Remaja*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Ratna, Sri. 2003. *Dinamika Kelompok*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.
- Sianipar, JPG dan Jenny Jory Salmon. 2002. *Manajemen Kelas, Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Pertama*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara (LAN- RI).
- Soedijanto (1994). *Pedoman Mengajar Orang Dewasa. Materi Latihan Pada Diklat Pemandu Lapangan (PL-I)*. Jakarta : Departemen Pertanian RI.
- Sudjana, Nana. 1984. “Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Hasil Belajar Siswa di Bidang Pendidikan Kependudukan di SPG, Sebuah Studi Kasus di Jawa Barat”. *Disertasi*. Jakarta : Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jakarta.
- Sudrajat, Akhmad 2009. *Prinsip Pendidikan Orang Dewasa*. www.wordpress.com/2009/02/15/9-prinsip-pendidikan-orang-dewasa. Diunduh tanggal 20 Agustus 2013.
- Sugema, B dan Hastuti, S (2002). *Psikologi Belajar Orang Dewasa; Bagan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Pertama*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Suprpti, Wahyu dan Juni Pranoto. 2003. *Membangun Kerjasama Tim (Team Building)*. Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III. Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.
- Timur, Langit. *Empat Level Untuk Mengukur Efektivitas Outbound Training*. www.traveling.lintas.me/go/outbound training Surabaya.
- Umar, Tobing. 2011. *Pengaruh Outbound Training Terhadap Peningkatan Rasa Percaya Diri Kepemimpinan dan Kerjasama Tim (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Olah Raga dan Kesehatan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tunas Pembangunan*. Surakarta : Jurnal Ilmiah SPIRIT.
- Usman, Uzer. 1998. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Winarno. 1999. *Pembinaan Perilaku dan Kepemimpinan di Alam Terbuka (Outbound)*, Bahan Diklat ADUM (Administrasi Umum). Lembaga Administrasi Negara - Republik Indonesia, Jakarta.