

# **UPAYA MEMBANGUN KERJASAMA TIM EFEKTIF PEGAWAI RUMAH SAKIT PARU ROTINSULU MELALUI METODE *OUTBOUND* PADA PELATIHAN *CAPACITY BUILDING* DI LEMBAGA PELATIHAN PT DUTA TRANSFORMASI INSAANI (DTI) BANDUNG**

Laela Nurbayani Nusaibah  
MI Al-Khudamat Paseh Kab. Sumedang  
[Laylanusaibah@gmail.com](mailto:Laylanusaibah@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya pengembangan kerjasama tim pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu dalam rangka pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani merupakan lembaga yang menyelenggarakan pelatihan *capacity building* bagi pegawai RS Paru Rotinsulu dengan metode *outbound*. Penelitian membahas mengenai upaya membangun kerjasama tim efektif pegawai RS melalui metode *outbound*. Tujuan penelitian adalah mengetahui gambaran pelatihan *capacity building* di Lembaga Pelatihan PT DTI, mengetahui tahapan penerapan metode *outbound*, mengetahui kerjasama tim setelah mengikuti pelatihan, mengetahui faktor pendorong dan penghambat pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari dua informan pengelola Lembaga Pelatihan PT DTI dan tiga orang pegawai RS Paru Rotinsulu. Hasil pelatihan dapat disimpulkan: gambaran pelatihan *capacity building* di PT DTI secara garis besar sudah memenuhi standar baik, memperhatikan aspek-aspek komponen dalam pengelolaan program pelatihan. Tahapan penerapan metode *outbound* dilakukan berdasarkan prinsip *experiential learning*. Kerjasama tim pegawai lebih efektif karena *outbound* memberi manfaat secara sosiologis, psikologis dan spiritual. Faktor pendukung pelatihan adalah lokasi, sarana prasarana dan trainer. Faktor penghambat pelatihan adalah minimnya keberfungsian fasilitator dan kemampuan berenang peserta. Rekomendasi penelitian adalah lembaga melakukan *pre test* dan *post test* untuk mempermudah dalam mengukur keberhasilan pembelajaran sebagai salah satu bahan evaluasi program.

**Kata Kunci :** *Pelatihan, Metode Outbound, Kerjasama Tim Efektif*

## **ABSTRACT**

*This research is to motivate their development teams collaboration for employees Hospital Pulmonary Rotinsulu in order for capacity development of human resources. Training institutions PT Duta Transformasi Insani is an institution that organizes the training on capacity building for the employees of the Hosital Pulmonary outbound method. The research deals with efforts to build an effective team cooperation officer of Hospital through outbound method. The purpose of the study is to know the description of capacity building training in training institutions PT DTI, knowing the stages of the application of the method of outbound, knows teamwork after following training, knowing the driving factor and a barrier to training. The research method used is descriptive qualitative approach method. Data collection is done with the interview and documentation study. The subject of the research consisted of two informants who manages training institutions PT DTI and three employees of the Hopital Pulmonary Agent. The results of the training can be inferred: a capacity building training in PT DTI outline already meet the standards of good, pay attention to the aspects of the components in the management training program. The stages of the application of the method is done based on the outbound experiential learning. Teamwork more effective employee because outbound benefit in sociological, psychological and spiritual. Supporting training factor is location, infrastructure and trainer. Restricting factors of training is the lack of keberfungsian facilitators and participants swim ability. Recommendations research institutes do pre test and post test for ease in measuring the success of learning as one of the ingredients the evaluation program.*

**Keywords:** *Training, Outbound Methods, Effective Teamwork*

## PENDAHULUAN

Dampak persaingan global yang tidak mengenal batas seluruh negara tentu akan menjadi ancaman apabila pengembangan kapasitas dari sumber daya manusia tidak dioptimalkan, karena optimalisasi sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi. Persaingan global ini berakibat pada seluruh bidang, termasuk bidang kesehatan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia, supaya dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi dalam pencapaian tujuan.

Begitu pula dengan pengorganisasian sistem rumah sakit, sumber daya manusia merupakan komponen penting dan menjadi penggerak berjalannya sebuah sistem yang akan mengantarkan organisasi pada hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pergerakan tersebut berupa kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu maupun kelompok, untuk memberikan performa yang menghantarkan pada tujuan serta mampu bersaing dengan rumah sakit lain, maka manajemen di suatu rumah sakit harus mampu meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas.

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya strategi masa kini dengan pendekatan sistem yang berorientasi pada hasil agar dapat bersaing dalam lingkungan dan situasi baru, seperti pada era globalisasi. Satori (2013, hlm. 30) melihat *capacity building* sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan *multilevel* di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan, terdapat banyak perusahaan melakukan pengembangan kapasitas untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia pada bidang *soft skill*. Sejalan dengan hasil penelitian Harvard University Amerika Serikat bahwa kemampuan *hard skill* hanya memiliki peranan 20% kesuksesan bekerja sedangkan kemampuan *soft skill* memiliki peranan 80% kesuksesan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* memiliki peranan penting untuk menunjang kemampuan *hard skill*. Puspita, M. D (2013) menjelaskan *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain termasuk dirinya sendiri yang juga dapat diasah layaknya *kemampuan hard skill*.

Kartika (2011, hlm. 8) mengemukakan pelatihan merupakan suatu usaha pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Selain itu pelatihan memiliki tujuan untuk dapat menyesuaikan diri dari tuntutan operasional perusahaan dan instansi dimana ia bekerja serta memberikan kemajuan sebagai kekuatan produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pelatihan dianggap sebagai alternatif dalam meningkatkan kemampuan karyawan karena memiliki kriteria pembelajaran yang dilakukan dalam kurun waktu singkat.

Rumah Sakit Paru Rotinsulu Bandung merupakan rumah sakit negeri kelas A yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis sebagai rujukan tertinggi atau disebut pula sebagai rumah sakit pusat. Seluruh pegawai Rumah Sakit memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam melayani masyarakat. Terdapat banyak profesi yang bekerja di rumah sakit diantaranya, dokter, perawat, farmasi, administrasi, ahli gizi dan lain sebagainya dituntut untuk berkolaborasi dalam melayani masyarakat. Maka kerjasama akan menjadi suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan. Keragaman sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Rotinsulu mengakibatkan pada perbedaan pola pikir dalam bekerja, selain

itu jumlah pegawai yang relatif banyak menjadikan kurangnya intensitas komunikasi dan interaksi anggota suatu divisi bekerja sama dalam tim. Membangun kerjasama tim merupakan bagian dari *soft skill*, Stephen dan Timothy (2008, hlm. 406) menyatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dapat dimaknai bahwa dengan bekerja sama pegawai dapat mencapai kinerja dengan optimal, dan membentuk iklim bekerja dimana pegawai dapat mengkolaborasikan profesi dan pengetahuan yang mereka miliki, serta timbulnya interaksi dan komunikasi antar pegawai dengan baik. Berangkat dari fakta empiris diatas menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu adalah orang dewasa. yang kebutuhan belajarnya berupa pengembangan *soft skill*, pengembangan kemampuan yang menekan pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal dalam mendukung kemampuan *hard skill* berupa pengetahuan intelektual dan teknis.

Dalam disiplin ilmu Pendidikan Luar Sekolah sasaran belajar sebuah program pelatihan menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan karena berkenaan dengan kebutuhan belajar peserta latih. Oleh karena itu metode yang dipakai akan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pelatihan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kamil (2012, hlm. 4) memaknai pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu. Lembaga pendidikan dan pelatihan adalah satuan lembaga pendidikan nonformal yang memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh lapisan masyarakat. Salah satu lembaga yang menyediakan layanan pelatihan adalah Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani. Lembaga Pelatihan PT DTI berupa sebuah perusahaan yang melayani pendidikan dan pelatihan, bagi segmen anak dan remaja, segmen mahasiswa, segmen karyawan/instansi/perusahaan dan masyarakat umum, berupa konsultasi manajemen dan *even organizer*, dengan tema utama dari produk dan layanannya adalah: Tauhid Spritual Manajemen Qolbu, *Character Building, Leadership, Entrepreneurship*, manajemen dan pengembangan. Metode pelatihan yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani tidak hanya diselenggarakan di dalam kelas melainkan dikemas secara menyenangkan berbasis spiritual, melalui kegiatan pembelajaran di dalam kelas dan di luar ruangan atau di alam terbuka seperti *outbound* dan *outing*. Ancok (2002, hlm. 35) berpendapat bahwa *Outbound* atau *Outbound management training* adalah suatu program pelatihan manajemen di alam terbuka berdasarkan pada prinsip *experiential learning* yang disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani (DTI) adalah satu dari sekian banyak lembaga yang melayani pelatihan dengan menggunakan metode *outbound*. Dewasa ini *outbound* telah menjadi sebuah primadona sebagai metode yang mampu memberikan pembelajaran secara *fun* dan *enjoy* dengan prinsip *experiential learning* yang dilakukan di alam terbuka. Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani memilih *outbound* sebagai metode dalam penyelenggaraan pelatihan *capacity building* bagi pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu karena metode pembelajaran ini menekan pada aktifitas fisik, simulasi, dan *gathering motivation* yang akan menjadi pengalaman. Hal ini bertolak pada kebutuhan dari peserta latih yang membutuhkan upaya membangun kerja sama tim yang termasuk keterampilan dalam bidang *soft skill*.

## METODOLOGI

Desain penelitian merupakan suatu kerangka penelitian mengenai tahap perancangan penelitian, pelaksanaan penelitian, pengumpulan data, analisis dan hingga penulisan laporan penelitian untuk menjabarkan alur peneliti yang dilakukan dalam menemukan jawaban yang dipertanyakan. Adapaun tahapan-tahapan yang harus dilakukan menurut Moleong (2007, hlm.127) bahwa desain penelitian dimulai dari proses pra lapangan, pelaksanaan, pengolahan data, dan pelaporan penelitian. Penelitian ini dilakukan lembaga pelatihan PT Duta Transformasi Insani yang beralamat di Jalan Geger Kalong Girang Baru No. 4 Bandung 40135. Subjek penelitian terdiri dari dua orang pengelola lembaga pelatihan PT Duta Transformasi Insani dan tiga orang pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu sebagai peserta pelatihan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Observasi yang dilakukan adalah observasi partisipatif pasif. Peneliti hanya melakukan pengamatan biasa tanpa terlibat secara langsung dengan objek penelitian sehingga instrumen yang digunakan adalah pedoman observasi sebagai panduan dan kamera yang digunakan untuk dokumentasi segala sesuatu mengenai pelatihan *capacity bulding*. Wawancara dilakukan dengan setiap subjek peneliti atau informan dilaksanakan dua kali wawancara, bertujuan untuk mengkonfirmasi jawaban atas pertanyaan yang ditanyakan hingga jawaban yang diberikan informan dapat bersifat jenuh. Kebanyakan proses wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan tidak terstruktur. Sugiyono (2008: 74) menjelaskan bahwa wawancara tak berstruktur yaitu wawancara yang dilakukan oleh peneliti tanpa menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis. Teknik dokumentasi yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah dokumentasi yang berupa gambar. Dokumentasi-dokumentasi tersebut adalah dokumentasi proses pelaksanaan penelitian di lapangan.

Triangulasi yang digunakan adalah penggabungan data dari sumber yang berbeda tetapi menggunakan teknik yang sama yaitu wawancara. Sejalan dengan Sugiyono (2008, hlm.83) triangulasi yang dilakukan oleh peneliti adalah triangulasi sumber karena menggabungkan data dari sumber yang berbeda namun yang menggabungkan teknik yang sama.

Analisis data yang dilakukan adalah menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi yang telah didapat. Aktivitas yang dilakukan pada analisis data adalah mereduksi data atau memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap penting dalam penelitian. Selanjutnya adalah display data adalah tahap penyajian data dengan bentuk naratif. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dari keseluruhan data yang diperoleh dengan menjawab rumusan masalah yang telah disusun. Kesimpulan dari temuan pada penelitian ini adalah deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih tidak terlalu terlihat prosesnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Pelatihan *Capacity Building* di PT DTI

Perencanaan merupakan tahap dimana untuk merumuskan hal-hal yang berkenaan dengan program pelatihan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan, identifikasi kebutuhan dilakukan melalui dua tahap yaitu tahap identifikasi dilakukan oleh bagian pendidikan dan pelatihan Rumah sakit Paru Rotinsulu dan dilakukan oleh lembaga pelatihan PT Duta Transformasi Insani. Perumusan tujuan pelatihan dilakukan oleh lembaga penyelenggara pelatihan dengan melibatkan calon peserta, tujuan *capacity building* adalah membangun kerjasama tim efektif dan penyegaran tim. Terdapat dua versi sasaran peserta ditentukan oleh lembaga pelatihan sebagai sasaran program pelatihan dan sebagai peserta yang ditentkan oleh panitia pelatihan *capacity building* Rumah Sakit. Anggaran biaya pelatihan adalah anggaran tahunan dalam rangka pengembangan

kapasitas sumber daya manusia. Kurikulum yang digunakan adalah berupa konten program pelatihan berisi , tujuan, manfaat, materi, alokasi waktu, lokasi pelaksanaan dan gambaran aktivitas program. Hal ini dapat diindikasikan bahwa perencanaan pelatihan *capacity building* sudah sesuai dengan perencanaan pada umumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sudjana (1992, hal. 41) menyatakan bahwa perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari kegiatan penyusunan sampai dengan pengambilan keputusan tentang adanya tindakan yang akan dilakukan dalam pelatihan, setelah mempertimbangkan berbagai sumber-sumber yang tersedia guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Pelaksanaan bertujuan untuk melaksanakan semua hal yang sudah direncanakan sebelumnya pada tahap perencanaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan pelaksanaan pelatihan proses pelaksanaan pelatihan *capacity building* sudah sesuai dengan perencanaan, dengan menggunakan media, metode, sarana-parasaran secara efektif. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kamil (2012, hlm. 159)

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari kelima informan adalah evaluasi yang dilakukan mengacu pada evaluasi program dengan angket yang diisi oleh peserta mengenai kepuasan penyelenggaraan dan kepuasan trainer dalam penyampaian materi. Dengan angket kepuasan penyelenggaraan dan angket kepuasan trainer dalam menyampaikan materi. Penemuan tersebut sejalan dengan Kartika (2011, hlm. 159) yang menjelaskan bahwa evaluasi pelatihan merupakan usaha pengumpulan data dan penjajagan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara efektif dalam menggunakan dan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan dengan optimal.

#### **B. Tahapan-Tahapan Penerapan Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Capacity Building* di PT DTI Bandung**

Gambaran pelaksanaan metode *outbound* yang dibahas oleh peneliti mengacu pada indikator yang telah ditentukan dengan berdasarkan pada prinsip *experiential learning* menurut (Anchok, 2002, hlm.6) yang meliputi, tahap pembentukan pengalaman, tahap perenungan pengalaman, tahap pembentukkan konsep dan pengujian konsep.

Tahap pembentukan pengalaman merupakan segala aktivitas yang melibatkan seluruh peserta melalui pengalaman nyata baik secara fisik, psikis, intelektual maupun spiritual. Identifikasi peserta kebutuhan merupakan tahap awal dalam tahap pembentukan pengalaman pada metode *outbound* untuk merumuskan tujuan dan jenis aktivitas *outbound*. Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima informan identifikasi dilakukan secara bertahap, pertama dilakukan oleh panitia pelatihan *capacity building* bidang pendidikan dan pelatihan rumah sakit paru Rotinsulu dan identifikasi lanjutan oleh pihak lembaga pelatihan PT DTI melalui identifikasi profil dan riwayat pelatihan lembaga dan pegawai. Jenis aktivitas yang dipilih adalah aktivitas sebagai penyegaran tim dan membangun kerjasama tim efektif yang terdiri dari aktivitas luar ruangan dan aktivitas dalam kelas. Aktivitas di luar ruangan terdiri *ice breaking* dan *body refting team*, aktivitas di dalam kelas terdiri dari simulasi kreasi seni dan pematerian mengenai kerjasama tim efektif. Seluruh aktivitas yang dipilih adalah aktivitas yang memiliki filosofi dan makna mengenai kerjasama tim efektif dan penyegaran tim.

Pada tahapan ini bertujuan untuk memproses pengalaman yang diperoleh peserta dari setiap ataupun seluruh aktivitas yang telah dilakukan. Setiap peserta melakukan refleksi mengenai pengalaman pribadi pada saat kegiatan berlangsung. Pelatihan *capacity building*, peserta dirancang untuk mengingat peristiwa yang telah terjadi sebagai fakta. Peserta harus menginterpretasikan aktivitas *outbound* dan mampu membentuk pola pikir baru mengenai kerjasama tim secara mandiri. Dalam tahap ini peserta akan menggabungkan potongan pengetahuan yang mereka miliki sebelumnya dengan pengetahuan dan pengalaman yang

didapat dalam aktivitas *outbound*. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan pendapat Baharuddin dan Wahyuni (2003:166) bahwa dalam proses refleksi, seseorang akan berusaha untuk memahami apa yang terjadi atau apa yang terjadi di dalamnya. Lebih jauh Bloom dalam Ancok (2002, hal.12) menambahkan dalam melakukan refleksi peserta dapat menceritakan pengalaman pribadinya pada enam tingkatan. Yaitu tingkat mengetahui, mengalami, mengaplikasikan, menganalisis, memadukan dan mengevaluasi materi.

Tahap pembentukan konsep adalah dimana para peserta mencari makna dari pengalaman intelektual, emosional, dan fisik yang telah diperoleh dari aktivitas tersebut. Tahapan ini dilakukan sebagai refleksi untuk mensinkronisasikan antara aktivitas dengan tujuan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan lima informan, para peserta mencari makna dari pengalaman yang diperoleh dalam keterlibatan aktivitas secara bersama-sama. Konsep yang dibentuk dalam pelatihan ini diukur berdasarkan refleksi kegiatan pada saat pembelajaran dalam ruangan yaitu *gathering motivation*. Aktivitas dibuat agar peserta dapat memahami konsep kerjasama tim melalui aktivitas-aktivitas sebagai pengalaman intelektual, fisik, emosional dan spiritual, yang menjadi kebutuhan dan tujuan mereka untuk dipraktikkan dalam kehidupan nyata. Maka peserta mampu mengevaluasi secara mandiri yang disampaikan oleh trainer karena pada sesi ini membentuk kesadaran dan evaluasi diri dengan pendekatan spiritual. Sejalan dengan yang pendapat Baharuddin dan Wahyuni (2003:166) bahwa proses pembentukan konsep disebut juga sebagai proses konseptualisasi. Dimana pengalaman yang telah direfleksikan kemudian diatur kembali sehingga dapat membentuk pengertian-pengertian baru atau konsep-konsep abstrak yang akan menjadi petunjuk untuk terciptanya perilaku-prilaku baru.

Tahap dimana peserta diajak untuk merenungkan dan mendiskusikan sejauh mana konsep yang telah terbentuk di tahapan pembentukan konsep dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari khususnya pada saat bekerja. Berdasarkan dari uraian mengenai *outbound* dengan menggunakan prinsip *experiential learning* dirancang sudah cukup baik, namun dalam pelaksanaannya refleksi dan evaluasi proses belajar dari aktivitas/permainannya diindikasikan masih sangat minim, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan sasaran dari sebagai orang dewasa sehingga penyelenggaraannya tidak dipandu secara intens dan khusus, karena peserta dituntut merefleksikan dan mengevaluasi secara mandiri pada saat *gathering motivation*. Dalam arti lain, DTI memiliki fungsi dan tujuan sebatas perancang dan penyelenggara pelatihan saja. Mengenai refleksi dan evaluasi dikemas secara mandiri oleh masing-masing peserta.

### **C. Kerjasama Tim Setelah Mengikuti Pelatihan *Capacity Building* Melalui Metode *Outbound* di Lembaga Pelatihan PT Duta Transformasi Insani Bandung**

Kerjasama tim setelah mengikuti pelatihan *capacity building* dengan metode *outbound* di PT DTI berupa hasil penelitian. Hasil pelatihan ini ditinjau berdasarkan tiga indikator yang meliputi: orientasi opini, orientasi persamaan dan orientasi tujuan.

Orientasi opini adalah dimana seluruh anggota tim dapat bertukar ide dan pengetahuan serta menginvestigasi pendapat orang lain. Berdasarkan hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa peserta lebih mudah dalam bertukar ide dan gagasan. Lebih mengenal satu sama lain memudahkan mereka dalam berkoordinasi serta mampu berfikir terbuka terhadap ide/gagasan yang disampaikan oleh anggota tim lain. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi opini peserta kerjasama tim efektif yang sudah terbentuk baik menjadi lebih baik, karena aktivitas *outbound* ditetapkan dan disusun berdasarkan tujuan. *Outbound* memberi manfaat secara psikologis, sosial dan spiritual sehingga *outbound* berfungsi sebagai penguat orientasi opini pegawai yang sudah terjalin dengan baik menjadi lebih baik dan efektif. dalam modul membangun kerjasama tim efektif (2011, hlm. 6) menjelaskan bahwa salah satu ciri tim efektif adalah para anggota dan pemimpin tim bersedia berbagi ilmu, pengetahuan, informasi dan keterampilan agar

seluruh tim memiliki kemampuan dan capaian yang menyeluruh tanpa adanya penonjolan pribadi.

Orientasi persamaan adalah dimana seluruh anggota tim memaknai seluruh keberagaman yang ada menjadi sebuah kekuatan tim, kepercayaan menjadi modal utama untuk mencapai tujuan tim. Sebelum mengikuti pelatihan peserta sudah memahami dan mengaplikasikan bagaimana cara bersikap mengenai keberagaman dan menyelesaikan konflik dan kepercayaan dianggap menjadi modal utama dalam mencapai tujuan tim. Setelah mengikuti pelatihan paradigma peserta menjadi lebih baik dalam hal memahami keberagaman, kepercayaan dan penyelesaian konflik. Karena aktivitas *outbound* telah memberi manfaat secara sosiologis, psikologis dan spiritual bagi peserta. Penemuan tersebut sejalan dengan pendapat modul membangun kerjasama tim (2011, hlm. 18) yang menjelaskan bahwa, untuk tim efektif adalah harus berorientasi pada persamaan yang berarti, keberagaman dipandang sebagai keunggulan, setiap anggota kelompok memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam mencapai tujuan tim.

Trainer memiliki peranan penting dalam proses tahap pembentukan konsep dan pengambilan konsep pada aktivitas *outbound*, terutama yang mengacu pada tujuan bekerja individu ataupun tim. *Gathering motivation* memberi penyadaran bahwa tugas dan tanggung jawab hendaknya dikerjakan dengan sepenuh hati karena dan ibadah. Menjelaskan bahwa orientasi bekerja tidak hanya sekedar untuk perolehan materi sebagai upaya memberi performa terbaik dalam berkinerja untuk menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab yang dapat merugikan seluruh pihak.

#### **D. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Pelatihan *Capacity Building* melalui Metode *Outbound* di PT DTI**

Berdasarkan hasil deksripsi yang sudah dipaparkan, peneliti menemukan faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam upaya membangun kerjasama tim pegawai Rumah Sakit Paru Rotinsulu melalui metode *outbound* pada pelatihan *capacity building* di PT DTI Bandung. Faktor-faktor ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Syah (1995, hlm. 132) yang menjelaskan bahwa, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi belajar peserta dapat dibedakan menjadi:

Faktor internal (timbul dari dalam peserta didik), adalah keadaan atau kondisi jasmani dan rohani peserta. Hasil temuan dalam peneliti ini diperoleh bahwa dari kegiatan pelatihan menggunakan metode *outbound* adalah faktor yang terdiri kondisi jasmani, kondisi indera pendengaran dan indera penglihatan. Tingkat intelegensi, tingkat keadaan fisik dan tingkat spiritual peserta menjadi faktor-faktor mendukung dalam pelaksanaan pelatihan. Hal ini selaras dengan pernyataan Syah (1995, hlm 132) menjelaskan bahwa faktor internal terdapat keadaan kondisi dan aspek psikologis yang menjadi faktor internal dalam kegiatan pelatihan. Aspek fisiologis ini terdiri dari kondisi jasmani, kondisi indera pendengaran intelegensi peserta dan penglihatan peserta. Sedangkan aspek psikologis terdiri dari sikap dan keyakinan peserta berdasarkan spiritual.

Faktor eksternal (faktor dari luar peserta didik) merupakan kondisi lingkungan pelatihan. Hasil temuan yang diperoleh peneliti dalam hal ini adalah faktor eksternal yang terdiri dari lokasi, media dan trainer. Kondisi alam dan tempat sangat mendukung tercapinya tujuan untuk membangun dan penyegaran tim. Media yang sesuai untuk mempermudah dalam memahami materi. Sarana prasarana yang sangat mendukung untuk menunjang peserta dalam pemahaman materi. Terakhir adalah trainer, merupakan komponen yang sangat berpengaruh dan mendukung karena sangat berperan dalam tahap refleksi, pembantuan dan pengambilan konsep pada prinsip *experiential learning*. Sedangkan keberfungsian fasilitator yang kurang maksimal sebagai faktor eksternal menjadi penghambat dalam tahap refleksi, pembentukan dan

pengambilan konsep pada prinsip *experiential learning*. Hal ini sejalan dengan pernyataan Syah (1995, hlm. 132) yang menjelaskan bahwa faktor eksternal adalah kondisi lingkungan sekitar, terdiri dari lingkungan sosial dan nonsosial. Faktor ini terdiri dari lokasi, fasilitas, trainer dan fasilitator sebagai pengaruh dalam tahap prinsip *experiential learning*.

## KESIMPULAN

Pelatihan *Capacity Building* di PT DTI dimulai dengan melalui tahap Perencanaan dimana pada tahap ini dilakukan dengan merumuskan hal-hal yang berkenaan dengan program pelatihan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, identifikasi kebutuhan dilakukan melalui dua tahap yaitu tahap identifikasi dilakukan oleh bagian pendidikan dan pelatihan Rumah sakit Paru Rotinsulu dan dilakukan oleh lembaga pelatihan PT Duta Transformasi Insani. Perumusan tujuan pelatihan dilakukan oleh lembaga penyelenggara pelatihan dengan melibatkan calon peserta, tujuan *capacity building* adalah membangun kerjasama tim efektif dan penyegaran tim.

Tahapan-Tahapan Penerapan Metode *Outbound* Pada Pelatihan *Capacity Building* di PT DTI Bandung dimulai dengan tahap pembentukan pengalaman dengan melibatkan seluruh peserta melalui pengalaman nyata baik secara fisik, psikis, intelektual maupun spiritual, tahap perenungan pengalaman dengan memproses pengalaman yang diperoleh peserta dari setiap ataupun seluruh aktivitas yang telah dilakukan, tahap pembentukan konsep dimana para peserta mencari makna dari pengalaman intelektual, emosional, dan fisik yang telah diperoleh dari aktivitas tersebut. Tahapan ini dilakukan sebagai refleksi untuk mensinkronisasikan antara aktivitas dengan tujuan dalam kehidupan sehari-hari. dan tahap pengujian konsep dimana peserta diajak untuk merenungkan dan mendiskusikan sejauh mana konsep yang telah terbentuk di tahapan pembentukan konsep dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari khususnya pada saat bekerja.

Kerjasama tim setelah mengikuti pelatihan *capacity building* dengan metode *outbound* di PT DTI berupa hasil penelitian. Hasil pelatihan ini ditinjau berdasarkan tiga indikator yang meliputi: Orientasi opini adalah dimana seluruh anggota tim dapat bertukar ide dan pengetahuan serta menginvestigasi pendapat orang lain, orientasi persamaan dimana seluruh anggota tim memaknai seluruh keberagaman yang ada menjadi sebuah kekuatan tim, kepercayaan menjadi modal utama untuk mencapai tujuan tim.

Faktor pendukung pelatihan adalah lokasi, sarana prasarana dan trainer. Faktor penghambat pelatihan adalah minimnya keberfungsian fasilitator dan kemampuan berenang peserta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2002. *Outbond Management Training*. Jogjakarta: UII Press.
- Baharudin dan Esa Nur Wahyuni, 2007. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Kamil, Mustofa. (2012). *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Kartika, Ika. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta
- Knowles, MS. 1977. *The modern practice of adults education: andragogy vs pedagogy*: Association Press.
- Mardikanto, Totok. 1993. *Penyuluhan pembangunan pertanian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Muhibbin Syah. 1995. *Psikologi Pendidikan*. Bandung; Remadja Rosda Karya
- Satori, Djam'an dan Komariah, *Aan. Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2013. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana 1992. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito

- Suprijanto. (2007). *Pendidikan orang dewasa : dari teori hingga aplikasi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- S. Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Karwati, L. 2016. *Prinsip andragogi pada performa tutor pendidikan luar sekolah*, Jurnal Cenedekiawan Ilmiah Pls , Vol. 1 No.1, 16.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.(2016). *Profil kesehatan Indonesia 2016*. Jakarta.
- Undang–Undang No.20 Tahun 2003.
- Undang–Undang No. 23 Tahun 2003.