

PROGRAM *OUTBOUND* CAPACITY BUILDING DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Rr. Hesti Setyodyah Lestari¹, Andia Kusuma Damayanti², Sinollah³, Imron Rosyadi Hamid⁴

^{1,3,4} Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

² Universitas Wisnuwardhana

hesti.setyodyah@uniramalang.ac.id

Abstract

An organization can develop and continue to adapt to changes in the organizational environment, HR Capacity Building is something that absolutely must go well. In general, Capacity Building can be interpreted as a process of increasing the knowledge and skills, attitudes and behavior of human resources. Capacity Building and development is a process that is carried out at three levels, namely individuals, groups and institutions or organizations, and aims to ensure organizational continuity through achieving the goals and objectives of the organization concerned. In the outbound program given to employees of Kopmen Setia Budi Wanita Malang East Java, with the aim that human resources have a capacity that continues to grow, the process can be carried out starting from selection, providing an adequate work environment, as well as continuous training in important aspects, such as communication skills, self-motivation, problem solving skills, creativity, and leadership. This activity received a positive response from all employees. Everyone attended and participated in the activity. Employees really hope that activities like this can be carried out periodically or periodically to refresh energy and mindset in order to gain motivation and increase employee performance productivity so that it is in line with the targets that must be achieved by the Institution..

Keywords: *Capacity Building; motivation; productivity*

Abstrak

Sebuah organisasi dapat berkembang dan dapat terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi, pembangunan kapasitas (*Capacity Building*) SDM menjadi hal yang mutlak harus berjalan dengan baik. Secara umum, *Capacity Building* dapat diartikan sebagai proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan (skills), sikap (attitude) dan perilaku (behaviour) dari SDM. Pembentukan dan pengembangan kapasitas merupakan suatu proses yang dilaksanakan pada tiga level/tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi atau organisasi, dan bertujuan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan. Pada program *outbound* yang diberikan kepada karyawan/ti Kopmen Setia Budi Wanita Malang Jatim, dengan tujuan agar SDM mempunyai kapasitas yang terus berkembang, proses dapat dilakukan mulai dari seleksi, pemberian lingkungan kerja yang memadai, serta pelatihan yang berkesinambungan dalam aspek-aspek penting, seperti kemampuan berkomunikasi, motivasi diri, kemampuan problem solving, kreativitas, dan kepemimpinan. Kegiatan ini direspon positif oleh semua karyawan/ti dengan baik. Semuanya hadir dan berpartisipasi mengikuti kegiatan tersebut. Karyawan sangat berharap bahwa kegiatan seperti ini dapat dilakukan Kembali secara periodek atau berkala untuk merefresh energi dan mindset guna memperoleh motivasi dan peningkatan produktivitas kinerja karyawan agar selaras dengan target yang harus dicapai Lembaga.

Kata Kunci: *Capacity Building; motivasi; produktivitas*

Submitted: 2023-08-18

Revised: 2023-09-02

Accepted: 2023-10-05

PENDAHULUAN

Salah satu program *outbound* dari Jelajah *Outbound* yang dikhususkan untuk kelas dewasa atau karyawan adalah *Capacity Building Outbound Training*. Dewasa ini upaya pengembangan kapasitas merupakan bagian yang penting di dalam berbagai aspek

kehidupan. Dalam kehidupan sehari-hari pengembangan kapasitas misalnya dilaksanakan dengan pendidikan, baik secara formal maupun informal. Di dalam perusahaan misalnya melalui pelatihan-pelatihan sumberdaya manusia, pengembangan sistem manajerial.

Capacity Building didefinisikan oleh Brown (2001: 25) adalah sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian lain mengenai *Capacity Building* menyatakan bahwa *Capacity Building* umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Milen dalam Ratnasari et.al (2013) adalah *capacity building* merupakan suatu proses peningkatan terus menerus, dari individu, kelompok, atau organisasi yang tidak hanya terjadi satu kali. Ini adalah proses internal yang hanya bisa dilakukan dan dipercepat dengan bantuan dari luar seperti donator. Tujuan utama pelaksanaan *capacity building* adalah meningkatkan produktifitas (Antara et.al, 2017). Rickett dalam Ratnasari et.al (2013) berpendapat bahwa tujuan akhir dari *capacity building* adalah untuk bisa membuat organisasi tumbuh kuat untuk mencapai tujuan dan misi dari organisasi tersebut, namun tujuan *capacity building* yang lebih menyeluruh adalah: (1). Mempercepat pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (2). Pengawasan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan *capacity building*; (3). Pengorganisasian sumber-sumber dana pemerintah pusat, daerah, dan lainnya. (4).Mengefektifkan penggunaan sumber-sumber dana secara efisien.

Elemen-elemen dalam pengembangan kapasitas merupakan hal-hal yang harus dilaksanakan dalam mencapai kondisi kapasitas masyarakat yang berkembang. Garlick dalam McGinty (2003) menyebutkan lima elemen utama dalam pengembangan kapasitas sebagai berikut:

1. Membangun pengetahuan, meliputi peningkatan keterampilan, mawadahi penelitian dan pengembangan, dan bantuan belajar
2. Kepemimpinan
3. Membangun jaringan, meliputi usaha untuk membentuk kerjasama dan aliansi
4. Menghargai komunitas dan mengajak komunitas untuk bersama-sama mencapai tujuan
5. Dukungan informasi, meliputi kapasitas untuk mengumpulkan, mengakses dan mengelola informasi yang bermanfaat

Program *Outbound Capacity Building* menggunakan permainan-permainan *outbound* yang menyenangkan training ini bertujuan agar setiap individu dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Dan secara khusus ditujukan untuk meningkatkan kualitas dari suatu perusahaan dan juga karyawan yang bekerja di dalamnya.

Materi pelatihan berupa teori dan praktek dengan porsi 30% teori dan praktek. Teori diberikan bisa di *indoor* maupun *outdoor* begitu juga dengan prakteknya. Dengan menggunakan permainan-permainan dinamika kelompok (*outbound games*) diharapkan peserta akan lebih mudah mendapatkan makna dan pola pikir baru yang bisa meningkatkan kualitas hidup kedepan dan peningkatan kinerja dalam dunia kerja. Materi pelatihan *Capacity Building* secara garis besar adalah sebagai berikut :

1. *Human Mind Concept* : Memahami secara seutuhnya tentang konsep pikiran manusia dan bagaimana melakukan modifikasi program yang berada di dalam pikiran manusia.
2. *New Behavior Generator* : Cara memodifikasi perilaku/kebiasaan diri secara instant dan efektif melalui pendekatan Mind Reprogramming.
3. *Communication Skill* : Peningkatan kualitas komunikasi baik terhadap diri sendiri maupun kepada orang lain.
4. *Reframing & Perceptual Position* : Cara merubah sudut pandang untuk merubah makna dalam upaya peningkatan kualitas diri yang positif dan berdaya.
5. *State of Mind* : Cara merubah kondisi pikiran dan perasaan secara instant dan efektif.

Metode pelatihan adalah dengan pemaparan teori sederhana dan langsung praktek, karena pelatihan *Capacity Building* ini dengan metode *Outbound Training* dimana dalam pelatihan *outbound* selalu memanfaatkan alam sebagai tempat belajar maka kami menggunakan permainan-permainan baik dalam bentuk kelompok maupun individu.

METODE

Pengabdian masyarakat ini diberikan kepada seluruh karyawan Kopmen Setia Budi Wanita Malang Jatim dan kegiatan dilaksanakan di Rumah Joglo Blitar berkerjasama dengan Amora Travel pada tanggal 24 Juli 2023. Tahapan kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :



Gambar.1. Bagan Tahapan Pengabdian Masyarakat di Kopmen Setia Budi Wanita Malang Jatim

Tahapan pengabdian masyarakat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi Awal. Pada tanggal 18 Juli 2023 telah dilakukan proses kerjasama antara Kopmen Setia Budi Wanita Malang Jatim dengan Amora Travel dalam rangka berkoordinasi dan assesment terkait kebutuhan *outbond Capacity Building* yang akan di berikan kepada seluruh karyawan/wati. Kegiatan koordinasi awal ini dilakukan bersama seluruh pengurus salah satu nya dengan Ibu Rr. Hesti Setyodyah Lestari., M. Psi., Psikolog.
2. Diskusi Konsep Pelaksanaan. Agenda koordinasi tersebut mendiskusikan konsep *outbound* pada tanggal 20 Juli 2023 dilakukan oleh pengurus dan panitia serta tema dari Amora Travel. Konsep *outbound* disepakati dengan tema *Capacity Building* dan didesign dengan fun game untuk membangun responsive peserta dengan dipandu oleh Ibu Rr. Hesti Setyodyah Lestari., M. Psi., Psikolog.
3. Pelaksanaan Kegiatan. Pada pelaksanaan kegiatan ini diikuti oleh semua unsur karyawan/ti dengan lengkap dan dihadiri Pengurus dan Pengawas. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 24 Juli 2023.

Kegiatan *outbound* diikuti oleh seluruh karyawan/ti Kopmen Setia Budi Wanita Malang Jatim sejumlah 100 orang dan dihadiri oleh ibu Pengurus dan Pengawas secara lengkap. Pada tahapan awal fasilitator dari Amora travel menjelaskan tujuan kegiatan *outbound* pada pertemuan ini adalah untuk melakukan refresh kembali tentang SOP dan berbagai peraturan yang sudah ada di Lembaga dengan harapan agar karyawan dapat memperoleh manfaat dan *insight* baru atau pemahaman baru tentang pengembangan motivasi diri sehingga secara otomatis akan dapat mengingatkan produktivitas kerja.

Jika hal ini tercapai maka target Lembaga akan terpenuhi dan tentunya manfaat finansial dan bonus akan diperoleh karyawan sebagai aparat Lembaga.



Gambar. 2. Pembentukan kelompok dipandu fasilitator



Gambar. 3. Sesi fun games memindahkan telur ke tempat lain dengan jarak tertentu Sehingga perlu bantuan team dalam kelompok

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan *Outbound Capacity Building* yang dilakukan bertempat di Rumah Joglo Blitar adalah sebagai berikut :

1. Pembukaan. Pada acara pembukaan ini forum dibuka oleh pengurus dan sekaligus memperkenalkan team fasilitator dari Amora Travel yang akan memandu kegiatan *outbound* .
2. Perkenalan. Team Amora sebagai fasilitator memperkenalkan team yang akan memandu peserta karyawan. Tahapan dan fun game yang akan dilakukan dijelaskan oleh fasilitator dengan baik, jadi ada kolaborasi antara refreshing SOP dan peraturan dengan fun games agar karyawan bisa rileks dan nyaman dalam mengikuti kegiatan tersebut.
3. Pelaksanaan Kegiatan. Kegiatan ini dibuka dengan salam dan dilanjutkan dengan pembagian kelompok. Jadi peserta bergandengan tangan bareng, membentuk lingkaran dan secara bertahap menghitung 1 sampai dengan 8 kelompok dan secara otomatis kelompok terbentuk. Masing-masing diminta membuat nama kelompok dengan ciri khas masing-masing dan disertai dengan yel-yel sebagai pemacu semangat.
4. Acara Inti. Tahapan demi tahapan fun games untuk *ourbound Capacity Building* dilakukan dengan meriah. Semua karyawan terlibat aktif didukung dengan cuaca yang terang benderang dan fasilitas yang mendukung.



Gambar. 4. Fun games memindahkan gelas berisi air diatas taplak dilakukan bersama satu team dalam kelompok

Terkait dengan kegiatan tersebut diatas, manfaat dari kegiatan Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (1992), yaitu:

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk. Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang

- dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
2. Meningkatkan produktivitas. Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
 3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja. Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.
 4. Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.
 5. Mengurangi *turn over* dan absensi. Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over* absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.



Gambar. 5. Team fasilitator menyiapkan hidangan snack dan minum agar peserta nyaman

Tujuan *Capacity Building* adalah peningkatan kemampuan, keterampilan, dan *attitude* karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai sasaran / target kinerja organisasi. Bentuk dari kegiatan *Capacity Building* adalah kegiatan yang diadakan di alam terbuka (*outbond*) yang mana di dalam acara tersebut para peserta akan dilatih fisik, mental dan disiplin untuk dapat menghadapi berbagai rintangan dan dilatih untuk mencari solusinya serta dilatih agar bisa bekerjasama dengan team (*team work*).

Adapun rintangan-rintangan itu sebenarnya adalah merupakan suatu latihan untuk dapat mengantisipasi berbagai persoalan-persoalan yang mana di dalam kehidupan kita juga sering terjadi, jadi pada intinya kita dilatih untuk dapat mencari jalan keluar apabila diri kita mengalami berbagai persoalan.



Gambar. 6. Memberikan reward kepada kelompok

Kegiatan *Capacity Building* ini lebih difokuskan untuk bisa bekerjasama di dalam *team* dan memupuk rasa solidaritas yang tinggi sesama peserta dan aplikasinya di dalam pekerjaan agar supaya ada toleransi di antara masing-masing pegawai terkait dan tidak mementingkan diri sendiri. *Capacity Building* akan membentuk suatu pribadi yang mandiri, tegar, rasa solidaritas yang tinggi sesama teman dan kerjasama teman yang baik sehingga suatu target akan lebih mudah tercapai apabila dilakukan secara kompak dan terarah.



Gambar. 7. Bersama Pengurus dan peserta

KESIMPULAN

Pelatihan *Outbound Capacity Building* sangat dibutuhkan setiap orang, baik secara individu maupun di perusahaan agar Sumverdaya Manusia (SDM) mempunyai kapasitas yang terus berkembang, proses dapat dilakukan mulai dari seleksi, pemberian lingkungan kerja yang memadai, serta pelatihan yang berkesinambungan dalam aspek-aspek penting, seperti kemampuan berkomunikasi, motivasi diri, kemampuan problem solving, kreativitas, dan kepemimpinan sekaligus bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan produktivitas karyawan agar target Lembaga dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. (2002). *Outbond Management Training*. Jogjakarta: UII Press.
- Antara, Gede Eka Dharma; Made Surya Utama dan AAIN Marhaeni. (2017). ANALISIS Pengaruh Kapasitas Industri, Pemberdayaan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Serta Kesejahteraan Pelaku Usaha Industri Kain Tenun Ikat Di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Volume 6(6).
- 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
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. (2013). Pengembangan kapasitas (. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 103–110. file:///C:/Users/user/Documents/Mendeley Desktop/Badan, Daerah, Jombang/Unknown/Badan, Daerah, Jombang -1999 - Pengembangan kapasitas (.pdf
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 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 Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.