

**ANALISIS PEMBELAJARAN *TRAINING*
PADA LEMBAGA AT WEST *OUTBOUND TRAINING* SEMARANG****Tiara Rahmania Martharini[✉], Amin Yusuf & Sungkowo Edy Mulyono**Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang,
Indonesia**Info Artikel**

Sejarah Artikel:
Diterima Februari 2014
Disetujui Maret 2014
Dipublikasikan April
2014

Keywords:
learning; training

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kegiatan lembaga AT West *Outbound Training* dalam *assessment* kebutuhan, pelaksanaan bentuk dan jenis, serta evaluasi pembelajaran *training*. Subjek penelitian adalah pimpinan lembaga, 4 fasilitator dan 4 peserta pelatihan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Teknik analisis data melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan *assessment* kebutuhan pembelajaran *training* yang dilakukan oleh lembaga AT West telah memenuhi komponen sistem perencanaan dengan menggunakan metode identifikasi wawancara terhadap *key person*, pelaksanaan *training* menggunakan teknik-teknik pada metode pelatihan *off the job training*, serta evaluasi dilakukan dengan cara informal yakni menggunakan teknik observasi dengan skala psikologi. Simpulan dari penelitian ini adalah pembelajaran *training* yang dilaksanakan oleh Lembaga AT West telah memenuhi seluruh aspek tahapan pembelajaran sebuah *training*.

Abstract

The Purposes of the study is to analyze all activities in the AT West Outbound Training form of needs assessment, implementation forms and types, as well as the evaluation learning of training. The Subjects in this study is institutional leaders, four facilitators, and four trainees. Data collection methods were using were interview, observation and documentation. Validity of the data was using triangulation method. Techniques of data analysis through data reduction phase, data presentation, and conclusion. The results showed that the overall of training needs assessment study implemented by the AT West Outbound Training institution has complied with the planning system component identification using interviews of key persons, the implementation methods of training using various techniques off-the-job training, and evaluation is done used by informal observation techniques with psychological scale. Conclusion of this study is learn of training implemented by the AT West Outbound Training institution has complied with all aspects of the learning.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung A2 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: scholariesta@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu jenis program pendidikan yang ikut mempersiapkan dasar-dasar yang diperlukan dalam dunia kerja. Lembaga pelatihan dinilai sebagai alternative antara polemik pendidikan dengan ketenagakerjaan. Johnson dalam Organisation and management of training merumuskan manfaat pelatihan dengan menjawab pertanyaan *what problem can training solve?* jawabannya antara lain adalah memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja, mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengertian dan sikap-sikap baru serta mengembangkan, menempatkan dan menyiapkan orang untuk maju, memperbaiki pendayagunaan tenaga kerja dan meneruskan kepemimpinan (Marzuki, 2012:176).

Dengan demikian pelatihan memiliki peranan yang cukup besar terhadap kebutuhan yang bersifat sosial. Karena pada hakikatnya lembaga atau instansi kerja adalah kelompok atau organisasi masyarakat (Notoatmodjo, 2003:7). Oleh sebab itu instansi ini juga dapat dapat merupakan tempat pemenuhan kebutuhan sosial bagi karyawannya. Pengorganisasian atau pengelolaan karyawan yang baik dan merupakan manifestasi pengembangan sumber daya manusia adalah apabila instansi atau tempat bekerja tersebut merupakan suatu tempat yang dapat memenuhi kebutuhan sosial bagi karyawannya.

Salah satu program pelatihan sumber daya manusia yang sekarang menjadi primadona adalah dengan adanya variasi kegiatan *outward bound* atau *outbound management training* (OMT). *outbound training* yang lebih dikhususkan untuk orang dewasa terutama untuk program pengembangan diri serta pengembangan pembentukan tim yang efektif serta pengembangan jiwa kepemimpinan yang tentunya sangat diperlukan dalam manajemen usaha. Di Amerika Serikat pada tahun 1962 sudah mulai menggalakan *outward bound* dengan tujuan pengembangan pribadi, beberapa akhir bulan program khusus diarahkan

kepada publik pendidikan lokal, pihak berwenang, dan layanan percobaan, yang mengirim beberapa anak laki-laki pada kursus *outward bound* pada tahun 1950, berasal dari industri dikirim sekitar 350 karyawan pada tahun 1953, dan pada tahun 1956 lebih dari 600, baik karyawan laki-laki maupun perempuan pada *outward bound courses* (Fremaan, 2010:37) hal ini menunjukkan bahwa *outward bound training* mengalami penerimaan yang positif.

Metode *outward bound* atau *outbound management training* (OMT) sendiri telah marak digunakan di Indonesia. Berbagai lembaga pendidikan yang menerapkan metode ini ke dalam proses pembelajaran, dan penggunaannya dinilai positif memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan belajar, contohnya seluruh lembaga pendidikan Sekolah Alam se-Indonesia seperti Sekolah Alam Ar-Ridho di Kota Semarang dan Sekolah Alam Aulia di Kabupaten Kendal.

Kesuksesan *outbound training* sebagai metode pelatihan terhadap orang dewasa (andragogi) dapat dilihat melalui penjelasan Fremaan (2010:24) tentang salah satu tantangan *outward bound* ialah tentang pertanyaan mengenai pengaruh *outward bound* terhadap tenaga industri yang menjadi penelitian Basil Fletcher yang diterbitkan pada tahun 1971, membuktikan bahwa pelatihan menggunakan *outward bound* menumbuhkan sinergi dalam gerak industri. Hal ini menunjukkan stabilitas manfaat *outward bound* hingga abad 21. Menurut data dari *At West Outbound Training* di Semarang selama 5 tahun berturut-turut, sejak tahun 2009 karyawan PT.PLN Persero Jawa Tengah yang berlokasi di Pasadena Kota Semarang menggunakan metode *outbound* sebagai pelatihan manajemen diri dan kepemimpinan

Hal ini dipilih karena *outbound* mampu membangun hubungan interpersonal yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan sehingga iklim kerja menjadi baik dan kualitas kerja semakin meningkat. Dilain pihak Cendika Rahmi Ritonga pada tahun 2011 melaporkan

hasil penelitian tentang 50 responden karyawan Bank Tabungan Negara Persero Tbk Medan yang menjadi peserta *outbound training* telah mengalami pengaruh positif dan signifikan dalam tim kerja.

Keberhasilan *outbound training* dalam berbagai pelatihan tidak lain dari konsep *outbound training* itu sendiri *Fun but full learning*. Metodologi pelaksanaan *outbound management training* menurut Ancok (2006:3) menggunakan tahapan proses belajar Boyett dan Boyett yakni melalui tahapan siklus belajar yang diawali dengan *experience, reflect, form concept* dan *test concept*.

Di luar berbagai keberhasilan *outbound*, Agoes Susilo JP yang dikenal sebagai master *outbound* mengemukakan beberapa keprihatinan terkait keberadaan penyelenggara *outbound*. Masih ada persaingan kurang sehat antara penyelenggara *outbound*, serta mengatasnamakan kualitas, fasilitas, dan pelayanan, namun tak jarang hanya karena harga. Hal ini dapat dikarenakan dasar ilmu dari fasilitator itu sendiri yang kurang mengetahui pelaksanaan *outbound* maupun konsep dasar belajar efektif serta pelatihan (Susanta, 2010:12).

Lembaga AT West *Outbound Training* Kota Semarang adalah *provider outbound* yang bergerak di bidang pelatihan pengembangan sumber daya manusia (SDM), yang mempunyai latar belakang yang berasal dari *event organizer*, kependidikan, psikolog, manajemen organisasi, dinamika kelompok, seni teater dan seni peran, pecinta alam dan kepelatihan. AT West *Outbound Training* Kota Semarang mempunyai fungsi sebagai fasilitator untuk tantangan *personal* maupun *team*, yang biasanya menjadi suatu permasalahan di dalam institusi manajemen (organisasi sosial, perusahaan dan dunia pendidikan). Terwujud atau terciptanya *sense of glory* di dalam OMT diharapkan akan membawa dan meningkatkan kinerja organisasi di lingkungan institusi manajemen.

AT West *Outbound Training* Kota Semarang selalu menjaga kualitas kegiatan dengan adanya pendahuluan perencanaan pelatihan, salah satunya perencanaan persiapan lokasi pelatihan. Lokasi sangat berpengaruh

pada proses atau jalannya kegiatan. Selama ini lembaga AT West telah memberikan penawaran lokasi-lokasi kepada *klien* dengan pertimbangan yang cukup *representativ* dan telah diadakan kerja sama sebelumnya, bahkan lokasi yang diberikan telah mencakup kawasan wisata di luar Kota Semarang seperti Salatiga, Pekalongan, Batang, Purwokerto, Yogyakarta dan Wonosobo. Namun, seiring berjalannya waktu, beberapa *klien* menginginkan lokasi yang belum pernah digunakan lembaga AT West sebagai lokasi pelatihan. Demi menjaga hubungan kerjasama pula lembaga AT West menyetujui. Namun, hal ini menjadi masalah baru bagi lembaga AT West karena lokasi yang dipilih *klien* terkadang belum mampu menyediakan tempat yang cocok untuk pelaksanaan bentuk dan jenis pelatihan yang dibutuhkan sehingga lembaga AT West menyiasati dengan berbagai trik, tetapi tetap akan mempengaruhi jalannya kegiatan. Durasi kegiatan pembelajaran akan banyak berkurang dan terpengaruh, peserta kurang bisa berkonsentrasi terhadap kegiatan sehingga akan merusak tahapan pembelajaran selanjutnya dan dikhawatirkan tujuan pembelajaran pelatihan *outbound management training* tidak tercapai.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas fenomena *outward bound*, stabilitas manfaat, kesalahan pelaksanaan, serta fakta permasalahan yang terjadi pada lembaga AT West *Outbound Training* Kota Semarang menarik untuk dikaji lebih dalam. Pelaksanaan pembelajaran yang terdapat di lembaga tersebut sebagai salah satu bentuk pelatihan implementasi pelaksanaan pendidikan nonformal akan diteliti dengan judul Analisis Pembelajaran *Training* pada Lembaga AT West *Outbound Training* Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis cara Lembaga AT West *Outbound Training* Semarang dalam (1) Mengassessment kebutuhan-kebutuhan pembelajaran *training* (2) Melaksanakan pembelajaran dari berbagai bentuk dan jenis *training* (3) Mengevaluasi kegiatan pembelajaran *training*.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di lembaga AT West *Outbound Training* Kecamatan Mijen Kota Semarang dengan pendekatan kualitatif fenomenologi. Dengan demikian sifat penelitian ini mengarah pada mutu, pendeskripsian, penguraian, dan penggambaran kedalam uraian dan pemahaman serta gambaran aplikasi pendidikan luar sekolah tentang analisis *assessment* kebutuhan, pelaksanaan, proses evaluasi pelatihan *training* yang dilaksanakan pada lembaga AT West *outbound training* Kota Semarang. Subjek penelitian ini terdiri dari 9 orang yang terdiri dari seorang pimpinan lembaga, empat orang fasilitator dan empat orang peserta pelatihan. Fokus penelitian ini adalah analisis keseluruhan tahapan pembelajaran *training* pada lembaga AT West *Outbound Training* Semarang mulai dari cara *assessment* kebutuhan pembelajaran, proses pembelajaran, hingga cara evaluasi pembelajaran *training*. Sumber data penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi dan dokumentasi dengan menggunakan keabsahan metode triangulasi. Teknik analisis data melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, *Assessment* kebutuhan belajar pada lembaga AT West menitikberatkan terhadap keinginan instansi atau perusahaan pada pembentukan atau pengembangan kebutuhan sumber daya manusia di dalamnya sebagai peserta pembelajaran.

Proses *assessment* kebutuhan belajar pada lembaga AT West menjunjung tinggi prinsip *assessment* pembelajaran berupa: (1) pemahaman latar belakang karyawan perusahaan; (2) persiapan materi; (3) persiapan *game-game*; (4) persiapan lokasi; (5) persiapan alat; (6) persiapan fasilitator dan trainer. Hal tersebut tergambar dari persiapan materi dilakukan melalui rapat antar fasilitator. Rapat yang biasa disebut oleh pihak fasilitator dengan *breafing* ini berisi penentuan bentuk dan jenis permainan yang bisa

dimasukan kedalam silabus berupa bentuk dan jenis permainan (*games*) berupa *radiasi*, *waterfall*, *pingpong chaser*, *save the quin*, *t & o* dan *the wall* yang di masukan kedalam silabus. Penentuan lokasi di *Green Valley Resort* Bandungan dipilih sesuai fungsi pelatihan dan menjadi kewenangan pihak *klien* atau manager personalia PLN PDKB. Peralatan untuk jenis dan bentuk permainan yang digunakan pada pembelajaran terhadap karyawan PDKB PLN menggunakan sejumlah peralatan yang telah ditentukan sesuai kebutuhan bentuk dan jenis permainan dalam buku referensi. Peralatan yang telah disesuaikan disesuaikan jumlah individu yang akan bermain per pos nya. Terakhir untuk persiapan fasilitator didapatkan fasilitator dengan asal latar belakang pendidikan yang beragam sesuai dengan fungsi atau tugas dari masing-masing fasilitator dalam proses pelaksanaan pembelajaran yakni sebagai *trainer*, pemandu game, *maintanance (setting alat)*, dan *observer*. Perekrutan fasilitator masih bersifat tertutup dan tidak membuka secara umum.

Seluruh pemenuhan komponen dalam prinsip tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Suprijanto (2005:56) tentang komponen sistem yang harus ada dalam perencanaan pembelajaran yakni: (1)Komponen *Raw-Input* (2)Komponen *Instrumental-Input*: fasilitator, materi belajar, metode pembelajaran, dan media pembelajaran (3)Komponen *Enviropmental-Input*.

Bersumber pada hasil dokumentasi kurikulum diklat penunjang *outbound* PDKB terhadap 120 orang peserta, pelaksanaan dari bentuk dan jenis kegiatan belajar diorganisasikan kedalam 12 kelompok yang dibagi secara acak tanpa ada perencanaan maupun skenario sebelumnya. Pembelajaran dilaksanakan dengan kegiatan praktek simulasi permainan kelompok. Terdapat 10 orang dalam tiap tim dengan jumlah tim sebanyak 12. Masing-masing tim didampingi oleh satu observer sebagai pemantau perkembangan peserta selama melakukan pembelajaran. Pembelajaran dibuka dengan *ice breaking* dilaksanakan satu jam setelah *streaching*. Selanjutnya terdapat dua sesi pembelajaran

yakni pembelajaran tim dan pembelajaran individu.

Pelaksanaan bentuk dan jenis kegiatan belajar *outbound management training* pada lembaga AT West tersebut dikemas kedalam bentuk dan jenis pembelajaran berupa permainan *outbound* yang terbagi dalam berbagai metode pelatihan yakni: ceramah, tanya-jawab, peragaan, diskusi dan tantangan game. Metode pelatihan *outbound* ini memiliki kedekatan dengan metode-metode yang digunakan dalam pelatihan di luar pekerjaan (*off the job site*). Sesuai dengan penjabaran Notoatmodjo (2003:23) mengenai pelatihan di luar tugas (*Off The Job Training*). Dengan kata lain metode *outbound management training* adalah implementasi metode pelatihan *off the job training*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, sistem evaluasi kegiatan belajar dalam *outbound management training* lembaga AT West kepada peserta karyawan PLN dilaksanakan dalam dua jenis, yakni lingkup kecil dan lingkup besar. Lingkup kecil yakni setelah satu sesi pembelajaran *game* berbentuk diskusi antara fasilitator dengan peserta per tim. Diskusi berisi tentang pendapat peserta mengenai pemahaman terhadap setiap kegiatan belajar berbentuk simulasi *game*. Sementara lingkup besar atau keseluruhan dilakukan pada sesi akhir pada penutup rangkaian kegiatan pembelajaran yang disebut dengan *reflection training*. Bentuk evaluasi kegiatan belajar pada sesi *reflection training* yang dilakukan hampir sama dengan bentuk evaluasi pada sesi lingkup kecil yakni dengan cara berdiskusi, tetapi dalam jumlah besar yakni seluruh peserta. Dalam evaluasi lingkup besar pula fasilitator yang bertugas disebut *trainer*.

Assessment hasil belajar *outbound management training* dilakukan dengan melakukan teknik observasi pada seluruh aspek penilaian karakter peserta oleh fasilitator yang bertugas sebagai observer dengan memegang lembar penilaian skala psikologi. Observer adalah fasilitator dengan latar belakang pendidikan psikologi sehingga mampu menganalisis segala tindakan peserta selama menerima pembelajaran. Terdapat 12 observer

yang bertugas menganalisa dan mengobservasi aspek perkembangan peserta. Aspek tersebut meliputi aspek percaya diri, tanggung jawab, daya tahan, komunikasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, kesatuan tujuan, menghargai perbedaan, disiplin, komitmen, saling menolong, saling percaya, dan bekerja secara tim.

Pelaksanaan *Reflection training* yang dipimpin satu fasilitator *trainer*. *Trainer* menjadi pemimpin jalannya kegiatan berdiri di depan mengkondisikan peserta. Prinsip pelaksanaan *reflection training* lembaga AT West selalu menggunakan pendekatan tahap evaluasi belajar yakni *knowledge, comprehension, application, analysis, synthesis, dan evaluation*. Pada level *knowledge* peserta mengingat dan menceritakan peristiwa yang terjadi sebagai fakta. Selanjutnya pada tahap *comprehension* peserta melakukan olah pikir untuk memaknai permainan yang dilakukan. Pada tahap *application* peserta diminta berpikir kreatif untuk melihat manfaat permainan pembelajaran yang dialami terhadap kehidupan sehari-hari. Barulah pada tahap *analysis* peserta diminta untuk menggabungkan seluruh keterkaitan sesi pembelajaran permainan yang dipecahkan melalui tahap *synthesis*. Tahap tertinggi berupa *evaluation* sebagai puncak tahap evaluasi maka peserta diminta mampu mengevaluasi manfaat sebuah gagasan, solusi masalah, dan peristiwa-peristiwa dalam pembelajaran yang dialami.

Tujuan evaluasi dalam pembelajaran *outbound management training* yang diberikan pada karyawan PDKB PLN tidak hanya mengacu pada hasil, melainkan juga pada prosesnya. Proses yang dimaksud adalah keseluruhan aspek yang nampak pada diri peserta selama kegiatan pembelajaran dalam data observasi tiap observer, diskusi peserta dan fasilitator, serta evaluasi yang terjadi untuk diri peserta sendiri ataupun terhadap temannya. Dengan demikian seluruh rangkaian yang terjadi selama proses evaluasi dapat disimpulkan bahwa *assessment* evaluasi yang digunakan menggunakan *assessment* informal. Seperti dalam penjelasan Rifa'i (2003:25) bahwa *assessment* ini biasanya dilakukan dengan cara yang lebih

terbuka, seperti kegiatan *assessment* yang dilaksanakan melalui observasi, inventori, partisipasi, evaluasi diri dan teman sebaya dan diskusi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis tahapan pembelajaran *training* pada lembaga AT West *outbound training* Semarang dapat disimpulkan menjadi tiga simpulan sebagai berikut. (1) Pelaksanaan *Assessment* kebutuhan belajar oleh lembaga AT West dilaksanakan dengan teknik wawancara terhadap *key person* yakni manager diklat PDKB PLN Semarang berupa: (a) pemahaman latar belakang karyawan perusahaan; (b) persiapan materi; (c) persiapan *game-game*; (d) persiapan lokasi; (e) persiapan alat; (f) persiapan fasilitator dan trainer. Seluruh komponen sistem proses *assessment* kebutuhan belajar pada lembaga AT West yang telah memenuhi komponen perencanaan pembelajaran yakni *raw input*, *instrumental input* dan *enviropmental input*. (2) Bentuk dan jenis kegiatan belajar *training* pada lembaga AT West dikemas dalam bentuk dan jenis pembelajaran berupa permainan *outbound: radiasi, waterfall, pingpong chaser, save the quin, throw and over, dan the wall*. Pelaksanaan bentuk dan jenis kegiatan belajar *outbound management training* pada lembaga AT West adalah implementasi metode dalam pelatihan *off the job training* yakni: ceramah, tanya-jawab, peragaan, diskusi dan tantangan *game*. (3) Disimpulkan bahwa evaluasi kegiatan belajar *outbound management training* pada lembaga AT West menggunakan *assessment* informal meliputi kegiatan observasi dari observer kepada peserta dengan lembar penilaian skala psikologi, diskusi peserta dan fasilitator, serta evaluasi yang terjadi untuk diri peserta sendiri ataupun terhadap temannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, Djameluddin. 2006. *Outbound Management Training*. Yogyakarta: UII Press.

Cendika, Rahmi Ritonga. 2011. Pengaruh Pelaksanaan *Outbound* terhadap Tim Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Medan. Skripsi pada Program Studi Strata-I *Management* Departemen *Management* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan

Fremaan, Mark. 2010. *From 'character-training' to 'personal growth': the early history of Outward bound 1941-1965*. History of Education: Journal of the History of Education Society 40:1, 21-43. University of Glasgow, School of Social and Political Sciences.

<http://dx.doi.org/10.1080/0046760X.2010.507223>

Marzuki, Saleh. 2012. *Pendidikan Nonformal: Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, Sukidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Rifa'i, Achmad. 2003. *Desain Sistematis Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Suprijanto. 2005. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Susanta, Agustinus. 2010. *Outbound Profesional: Pengertian, Prinsip, Perencanaan dan Panduan Pelaksanaan*. Yogyakarta: Andi Offset.