

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemampuan berbeda yang dimiliki oleh setiap manusia membuat manusia tidak dapat hidup sendiri. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan peran manusia lain untuk dapat menjalani hidupnya. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, semua anggota yang berada di dalam sebuah organisasi tidak dapat berdiri sendiri dan saling membutuhkan satu sama lain. Hal ini dilakukan agar dapat menyatukan kemampuan yang dimiliki agar secara dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Inilah yang disebut tim, tim terdiri dari orang-orang yang bekerja bersama yang secara umum berpengaruh dalam hidup kita (Kozlowski and Ilgen, 2006: 77).

Tim kerja berbeda dengan kelompok kerja. Kelompok kerja tidak memiliki kebutuhan untuk bersama-sama terlibat dalam kerja kolektif. Berbeda dengan tim kerja yang menghasilkan energi positif melalui usaha yang lebih terkoordinasi dan kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbins and Judge, 2009: 406). Oleh karena itu tim semakin menjadi cara utama untuk mengatur pekerjaan.

Sejumlah bukti menunjukkan bahwa tim kerja dapat membawa kesuksesan dalam tim. Tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman (Robbins and Judge, 2009: 406). Seperti yang dikutip dalam halaman *Black Enterprise* (1993) "beberapa perusahaan saat ini menjadikan tim kerja sebagai salah satu strategi untuk mendapatkan kembali daya saing. Salah satunya yang dilakukan dalam perusahaan "AT&T", perusahaan ini mengubah karyawannya menjadi bagian-bagian tim kerja selesai dibangun selama 18 bulan. Hasilnya pada tahun 1992 perusahaan

Dinia Handayani, 2014

**PERSEPSI TERHADAP EFEKTIVITAS OUTBOUND MANAGEMENT TRAINING PADA TIM
KERJA ANGGOTA TIM FUTSAL JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA UNIVERSITAS KRISTEN
MARANATHA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan

mengalami peningkatan 17,2% dalam produktivitas penjualan dan peningkatan 10% total pendapatan dibandingkan tahun sebelumnya”.

Berbagai caradapat dilakukan oleh sebuah tim agar dapat berhasil, salah satunya adalah dengan menunjukkan usahasebagai anggota tim yang memiliki kompetensi dan mampu menyesuaikan diri dengan anggota tim lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa anggota tim futsal jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha, mereka mengemukakan bahwa tim olah raga tidak jauh dari kekalahan, kekalahan dapat diakibatkan oleh kurangnya persiapan dalam menghadapi sebuah kompetisi, kurangnya kemauan dari anggota tim untuk mencapai kemenangan, serta kurangnya koordinasi anggota tim yang memiliki perbedaan kemampuan di dalamnya. Untuk membuat tim olahraga menjadi berhasil memerlukan waktu yang tidak singkat, dibutuhkan rencana jangka pendek maupun jangka panjang.

Masalah-masalah yang timbul pada tim berskala kecil, yaitu tim futsal dari jurusan Teknik InformatikaUniversitas KristenMaranatha, Bandung. Anggota dari tim futsal ini berjumlah 24 orang dengan rincian satu pelatih futsal, satu manager dan lima orang di bagian manajemen, serta 17 pemain futsal. Tim futsal ini aktif mengikuti Liga Futsal Maranatha (LFM) yang rutin diadakan setiap tahunnya. Saat ini tim futsal Sansinobartergabung bersama tim dari jurusan lain di divisi utama LFM. LFM adalah sebuah liga yang diselenggarakan oleh Unit Kegiatan Olahraga (UKOR) Universitas Kristen Maranatha.Liga ini terdiri dari 3 divisi yaitu, Divisi I / Utama, dan Divisi II. Sistem yang diberlakukan dalam LFM sudah semi-profesional, dikarenakan sebuah tim dikelola seperti layaknya tim olahraga profesional. LFM memberlakukan aturan mengenai kepemilikan tim, jalannya kompetisi, juga boleh terjadinya transfer pemain antar jurusan. Dari awal terbentuk yaitu pada tahun 2008, tim ini selama dau tahun mengikuti LFM Divisi II dengan membeli tim yang dijual oleh manajemen yang sudah mengalami kebangkrutan, kemudian pada tahun 2010 naik kasta ke

Divisi Utama setelah menjadi juara Divisi II, sepanjang tiga tahun berkompeterisi di Divisi Utama tim Sansinobar belum pernah memenangkan kejuaraan sekalipun.

Dari hasil himpunan wawancara terhadap beberapa anggota tim futsal jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha, ditemukan permasalahan yang sering dialami dalam keseharian tim, yaitu kesulitan anggota tim untuk bekerja sama dan seringnya terjadi perselisihan dan perbedaan pendapat. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kesolidan dalam tim. Faktor lain yang juga menjadi hambatan adalah kurang disiplinnya pemain dalam mentaati jadwal latihan yang sebelumnya sudah disepakati, juga tidak adanya tujuan jelas dari tim ini untuk mengikuti sebuah kompetisi. Hal ini menjadi faktor terbesar yang menghalangi tim ini untuk melangkah lebih jauh. (Februari, 2012).

Masalah tim kerja menjadi hal yang serius apabila anggota timnya enggan untuk bekerja sama. Selain itu, perbedaan kemampuan individu dalam kelompok merupakan salah satu kendala tidak tercapainya hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diinginkan. Lebih jauh lagi adalah sulitnya menyelesaikan masalah-masalah yang timbul karena perbedaan yang ada. Hal ini terjadi karena belum terjalannya tim kerja yang sinergis diantara individu-individu yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dengan keterbatasannya masing-masing tersebut (Ridwan, 2013). Oleh karena itu dibutuhkan penunjang sebuah tim untuk mencapai kemenangan. Robbins dan Judge (2009: 359) menuturkan bahwa “tim yang efektif mempunyai tujuan bersama dan sangat berarti yang memberikan pengarahan, momentum, dan komitmen untuk anggota”.

Dalam kasus yang lain, terdapat juga permasalahan lambannya pengambilan keputusan mengenai hal-hal yang krusial dalam tim, misalnya dalam penentuan strategi, penentuan jadwal, dan lain sebagainya. Maka untuk mempercepat keputusan pengambilan

keputusan dalam perusahaan, “kini makin banyak organisasi perusahaan mengubah strukturnya menjadi struktur tim kerja. Pendekatan organisasi berdasarkan tim kerja menuntut adanya pemberdayaan dan kekompakan kerja” (Ray and Bronstein, 1995 dalam Ancok, 2003: 20).

Selain itu, perubahan lingkungan yang cepat saat ini menjadi tanggung jawab penting bagi para manajer dan pelatih tim untuk memastikan kemampuan tim agar dapat bertahan dalam kompetisi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan lingkungan sedemikian rupa hingga membuka peluang baru untuk pengembangan tim.

Untuk meningkatkan kemampuan manajerial pada anggota organisasi, diperlukan suatu program yang dapat menunjang pemenuhan kebutuhan organisasi. Salah satunya adalah dengan melakukan pelatihan. Seperti yang dikutip dari Gomes(2007: 197)mengatakan bahwa “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.Pelatihan sendiri merupakan suatu program yang dirancang secara terorganisir dalam jangka pendek yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan Terrion (2006: 193) terhadap staf administrasi universitas di Ottawa, pelatihan yang dilakukannya yaitu *Management Leadership Program* terbukti berdampak positif pada mengembangkan dan memperkuat ketrampilan, membentuk dan memelihara koneksi, dan kesempatan untuk para manager untuk bertemu, berdiskusi dan menyelesaikan tantangan bersama.

Saat ini telah ditemukan dan banyak dilakukan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan manajerial salah satunya adalah dengan menggunakan metode pelatihan alam terbuka. Kemampuan manajerial dalam penelitian ini kemampuan individu yang bertujuan untuk mengkolaborasikan diri dalam tim, dan memecahkan

permasalahan dalam tim. Metode pelatihan alam terbuka yang dipilih dalam penelitian ini dikenal dengan *Outbound Management Training* yang selanjutnya disingkat OMT. “OMT merupakan sebuah metode pengembangan diri melalui pengalaman (*learning by experience*) sebagai salah satu bentuk aktivitas luar ruang (*outdoor activities*) yang penuh dengan kegembiraan dan tantangan” (Sudjijono, 2003: 181).

Gomes menyatakan (2007: 197) “Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang isinya mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi”. Didalam OMT peserta tidak hanya akan mendapatkan pengalaman, peserta juga akan mendapatkan pembelajaran yang dapat diaplikasikan ke kehidupan nyata. Dengan demikian OMT dapat memberikan pembelajaran yang efektif dengan cara yang tidak berat dibandingkan dengan belajar dalam situasi formal. Sehingga OMT dapat dikatakan menjadi salah satu pelatihan efektif yang dapat di berikan kepada anggota organisasi.

Salah satu alasan diadakannya OMT adalah peserta akan mendapatkan tentang *learning how to learn*, karena dalam pelatihan OMT inipeserta terlibat langsung secara kognitif, afektif, dan psikomotorik. Seperti dikutip dari Susanta (2010: 19) bahwa: “*Outbound* merupakan metode pengembangan diri melalui kombinasi rangkaian kegiatan ber aspek psikomotorik, kognitif dan afeksidalam pembelajaran melalui pengalaman.” Program yang dipilih dalam OMT ini disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan persepsi tim kerja. Beberapa permainannya yaitu *all stand up*, *counting stand up*, *trust fall*, kapal tenggelam, *blind walk* dan *dodge ball*.

Dalam sebuah pelatihan, peran dari seorang *fasilitator* sangat penting dalam mengarahkan permainan-permainan yang akan dimainkan oleh para peserta OMT. Seperti yang dijelaskan oleh Ancok (2003: 16) bahwa suksesnya kegiatan OMT sangat tergantung pada kemampuan

fasilitator dalam membawakan acara pelatihan. Semua proses belajar harus berjalan secara langsung dan menyenangkan. Selama permainan berlangsung, *fasilitator* mampu membuat suasana OMT menjadi santai namun tetap fokus pada permainan yang diselenggarakan, sehingga para peserta dapat mengikuti setiap permainan yang diberikan oleh *fasilitator*. Untuk menambah pemahaman peserta tentang permainan yang mereka lakukan, *fasilitator* juga melakukan *debrief* setelah setiap permainan selesai dilakukan. *Debrief* adalah sesi yang dilakukan tepat setelah selesainya permainan, dimana *fasilitator* menjelaskan tujuan permainan dan memberitahu para partisipan hasil-hasil apa yang diharapkan, implikasi-implikasi praktis dari hasil yang mungkin perlu didiskusikan (Asih, 2011: 17). Dengan melakukan *debrief* peserta OMT akan mengetahui akan inti dari permainan yang dilakukan sehingga peserta dapat mengambil manfaat dari permainan tersebut yang berhubungan dengan tujuan pelatihan dan mampu mengubah persepsi serta perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

OMT merupakan salah satu upaya yang dapat dipilih oleh para *manager* untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi. OMT sudah banyak diterapkan sebagai salah satu pilihan pelatihan bagi organisasi maupun perusahaan. Salah satunya dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Sudjijono (2003: 107) mengenai Pengaruh *Outbound Management Training* Terhadap Potensi Organisasi yang dilakukan terhadap Pegawai Bank Indonesia (BI) Surabaya, dapat diperoleh kesimpulan bahwa OMT efektif dalam meningkatkan potensi organisasi pegawai Bank Indonesia (BI) Surabaya. Potensi organisasi ini mencakup komitmen kepada tugas, keterbukaan dalam bersikap, kecakapan dalam bekerja, kebersamaan dalam hubungan sosial dan integritas pribadi yang tinggi.

Dalam penelitian ini, anggota tim futsal jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha akan mengikuti program pelatihan OMT untuk mengetahui sejauhmana anggota tim dapat bekerja dalam sebuah tim kerja, misalnya mampu bekerja sama

dengan anggota tim yang lain, mampu mengkolaborasikan kemampuannya dalam tim, dan mampu menyamakan pendapat dengan anggota tim lain. Untuk mengetahui efektivitas dari sebuah OMT ditinjau dari persepsi tim kerja, maka dibutuhkan eksperimen terhadap anggota tim yang mengikuti kegiatan OMT. Anggota tim futsal terbagi menjadi dua kelompok, kelompok pertama yaitu kelompok yang diberikan perlakuan berupa OMT yang selanjutnya disebut dengan kelompok eksperimen. Sedangkan sembilan orang lainnya yaitu kelompok yang tidak diberikan OMT selanjutnya disebut dengan kelompok kontrol. Sebelum dilakukan OMT, pada kedua kelompok tersebut diberikan kuisioner *pre test* persepsi tim kerja sebelum dilakukan OMT, kemudian pada kelompok eksperimen diberikan perlakuan OMT, sedangkan kelompok kontrol tidak. Selanjutnya setelah satu bulan diberikan OMT pada kedua kelompok tersebut diberikan *post test*, yaitu kuisioner mengenai persepsi tim kerja.

Hal tersebut untuk memberikan keyakinan bahwa OMT dapat memberikan perubahan dan persepsi yang positif pada kedua kelompok. Sehingga apabila persepsi yang didapat positif, maka OMT dapat digunakan kembali oleh tim futsal Jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian tentang “Persepsi Terhadap Efektivitas Outbound Management Training Pada Tim Kerja Anggota Tim Futsal Jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha”.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya kemauan anggota tim untuk bekerja dalam tim, tidak terjalinnya komunikasi yang baik antar anggota, dan kurang jelasnya tujuan dari tim, sehingga diperlukan sebuah pelatihan yang mampu untuk membantu anggota tim futsal dalam meningkatkan tim kerja.

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel *Outbound Management Training* sebagai variabel independen dan variabel tim

kerja sebagai variabel dependen. Definisi operasional *Outbound Management Training* program pelatihan yang disusun berdasarkan acuan dari Ancok (2003). Sedangkan tim kerja adalah tim futsal yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Robbins and Judge, 2009).

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang digali dari penelitian ini adalah:

“Sejauh mana perubahan persepsi tim kerja pada anggota tim futsal jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha terhadap *Outbound Management Training*?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk memperoleh penjelasan mengenai sejauh mana perubahan persepsi tim kerja pada anggota tim futsal Jurusan Teknik Informatika Universitas Kristen Maranatha dan memperoleh perbedaan persepsi tim kerja antara kelompok yang diberikan perlakuan berupa *Outbound Management Training* (kelompok eksperimen) dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan (kelompok kontrol).

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi yakni dengan cara memperkaya temuan empirik mengenai persepsi pemberian *Outbound Management Training* dalam kaitannya dengan tim kerja.

2. Secara Praktis

Dinia Handayani, 2014

PERSEPSI TERHADAP EFEKTIVITAS OUTBOUND MANAGEMENT TRAINING PADA TIM KERJA ANGGOTA TIM FUTSAL JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sebuah program *training* dengan metode *Outbound Management Training* sebagai program pengembangan kemampuan anggota dalam sebuah tim.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Guna melengkapi keseluruhan pembahasan penelitian ini, penulis akan membagi langkah-langkah sebagai berikut:

- BAB I : Membahas pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.
- BAB II : Membahas kajian pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu teori pelatihan, teori *outbound management training*, dan teori tim kerja, serta membahas kerangka pemikiran, dan hipotesisi penelitian.
- BAB III : Menguraikan secara singkat metode penelitian yang berisi lokasi dan partisipan penelitian, metode penelitian, desain eksperimen, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, pengembangan instrument penelitian, persiapan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan metode analisis data penelitian.
- BAB IV : Mengemukakan hasil penelitian yang meliputi tahap analisis data serta pembahasannya.
- BAB V : Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan diakhiri dengan saran yang dikemukakan dari hasil maupun pelaksanaan penelitian ini.