

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini pembangunan nasional menunjuk pada kebutuhan pembangunan sesuai dengan sektor-sektor yang perlu dibangun itu sendiri, yakni sektor-sektor industri, pertanian, tenaga kerja, perdagangan, transportasi, pertambangan, kehutanan, usaha nasional, pariwisata, pos dan telekomunikasi, koperasi, pembangunan daerah, kelautan, kedirgantaraan, keuangan, transmigrasi, energi, dan lingkungan hidup.

Pembangunan yang saat ini dirasakan adalah pembangunan sumber daya manusia dimana bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mampu menunjang pembangunan di bidang-bidang lainnya.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia), karena mereka inilah yang mampu bekerja untuk membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal yang dibutuhkan untuk membangun suatu industri yang mandiri dan maju diupayakan dengan mengembangkan potensi – potensi (SDM) yang terdapat pada setiap individu melalui proses pendidikan yang sistematis, dinamis dan integratif. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus

diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia), karena mereka inilah yang mampu bekerja untuk membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan menurut Veithzal Rivai (2006:8) adalah “meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.”

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang professional. Dengan demikian, manajemen SDM dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan). Oleh seorang pemimpin pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk menacapai tujuan perusahaan itu secara terpadu. Selain itu manajemen SDM juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses, manajemen SDM demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus - menerus selain itu manajemen SDM juga adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk menciptakan kondisi SDM sesuai dengan kebutuhan pembangunan negara, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan para pegawai secara terarah, terpadu, dan berkesinambungan agar tercipta Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, dan tanah air.

Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja organisasinya.

Landasan hukum untuk pelaksanaan pembinaan pegawai melalui program pendidikan dan latihan ialah Undang-Undang No. 43 tahun 1999, pasal 31 yang berbunyi : “untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.”

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diartikan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan pekerjaan.

Pelatihan akan membantu organisasi mencapai sasaran serta berkontribusi terhadap pengembangan keseluruhan karyawan. Pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan keuntungan organisasi,

tetapi juga essensial untuk mengembangkan pekerjaan dan proses transformasi pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut benar-benar bernilai.

Sebuah studi yang dilakukan oleh *GRADdirect*, lembaga di bawah perusahaan konsultan *HR Reed Consulting* meneliti apa yang dilihat organisasi dari para lulusan baru. Hasilnya, lebih dari 6 dari 10 rekruter menyebut "komunikasi" dan "kemampuan bekerja dalam tim" sebagai atribut personal yang terpenting.

Menurut Profesor Michael West, pengarang buku *The Secrets of Successful Team Management*,

Upaya membangun tim bukan hanya soal laba dan inovasi, tetapi ia juga penting bagi kesehatan kita. Saat bekerja dalam sebuah tim, kita memiliki hubungan pertemanan yang bagus, dan kita merasa dimengerti dan dihargai. Kita mempunyai rasa memiliki yang kini semakin hilang di perusahaan-perusahaan besar.

Sebenarnya kerjasama tim ini sudah sejak dari dahulu diajarkan nenek moyang kita melalui peribahasa "berat sama dipikul, ringan sama dijinjing". Agama Islam pun sudah mengingatkan akan pentingnya kerjasama tim ini dalam surat Al-Maidah ayat 2, "dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran."

Pembentukan tim kerja dianggap solusi terbaik untuk mencapai keberhasilan sebuah *project* ataupun *event* yang tentunya akan berimbas kepada kesuksesan di organisasi perusahaan. Banyak yang menyakini bahwa tim yang solid akan lebih mudah menyelesaikan delegasi tugas-tugas

organisasi. Tetapi untuk membentuk sebuah tim kerja yang solid memang tidaklah mudah.

Kesulitan tersebut didasari oleh kenyataan bahwa dalam tim kerja terdapat banyak kepala dengan banyak gagasan atau ide dan pendapat. Untuk menyatukannya memang bukan usaha yang mudah tetapi sangat sulit. Karena memang tim kerja merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Untuk menjaga keharmonisan sebuah tim maka harus ada koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim kerja

Team work sangat diperlukan dalam bekerja, terutama ditempat kita bekerja. Saat ini yang pasti akan mulai dari diri kita sendiri, yang akan sadar tentang betapa pentingnya tim kerja yang solid. Pada dasarnya, sebenarnya kita pasti punya tabiat untuk bekerja sama karena pada hakikatnya manusia itu adalah mahluk sosial yang tak bisa berdiri dengan sendirinya pasti akan membutuhkan bantuan orang lain.

Menurut pandangan kita, tim kerja bisa dibentuk dari pribadi masing-masing terlebih dahulu dengan mencoba tidak merasa dirinya hebat, selalu membutuhkan orang lain, dan mungkin mencoba mendengar pendapat orang lain, menjauhkan diri dari sifat egois yang ingin mementingkan diri sendiri. Mulai dari diri kita masing-masing mungkin tim kerja itu akan terbentuk dengan sendirinya, jika kita melakukan itu semua dan mulai sadar betapa pentingnya tim kerja dalam bekerja.

B. Rumusan Masalah

Pelaksanaan program Pendidikan dan latihan dapat dipandang sebagai bentuk investasi, dari setiap instansinya, karena pelaksanaan pendidikan dan latihan bukan hanya mampu memberikan keuntungan bagi para karyawannya tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan para karyawan, dapat pula meningkatkan kinerja karyawannya tersebut. Atas dasar pemikiran tersebut, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Bagaimana hubungan penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kinerja karyawan.” Secara lebih khusus fokus penelitian tersebut dapat dijabarkan dalam sub masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek komunikasi efektif ?
2. Bagaimanakah hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek kepemimpinan ?
3. Bagaimanakah hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek klasifikasi peran ?
4. Bagaimanakah hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek resolusi konflik ?

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah-istilah yang dipergunakan dalam skripsi ini, maka perlu adanya penjelasan sebagai berikut :

1. Hubungan

Yang dimaksud hubungan dalam penelitian ini adalah variabel X (Program Pendidikan dan Latihan) memiliki keterkaitan dengan variabel Y (kinerja karyawan dalam kerja sama tim).

2. Pelatihan *Outbound*

Pelaksanaan pendidikan dan latihan yang penulis maksudkan sebagai variabel penelitian ini adalah hal pengukuran tentang kualitas penerapan pendidikan dan latihan *outbound* untuk membangun kerja sama tim.

Outbound adalah kegiatan belajar mandiri dalam arti seluas-luasnya, mulai mengatasi rasa takut, ketergantungan kepada orang lain, juga mau mendengar orang lain. Pelatihan *outbound* dalam penelitian ini adalah seperangkat proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan yang pelaksanaannya melalui kegiatan pembelajaran di alam terbuka (*outbound*) dengan berbagai macam simulasi dan permainan.

3. Peningkatan Kemampuan Kinerja

Skor hasil peningkatan kemampuan kinerja, yaitu kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama dalam bekerja yang digambarkan melalui perubahan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pembatasan kajian yang diteliti pada peningkatan kemampuan kerja sama tim sebagai berikut :

- a. Komunikasi dalam tim
- b. Kepemimpinan
- c. Resolusi konflik
- d. Klasifikasi peran

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pelatihan *outbound* dengan peningkatan kinerja karyawan untuk membangun kerja sama tim.

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek komunikasi efektif.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek kepemimpinan.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek klasifikasi peran.
4. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara penerapan *experiential learning* dalam pelatihan *outbound* dengan peningkatan kemampuan kerja sama tim pada aspek resolusi konflik.

E. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Masukan bagi pengelola diklat dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan pelatihan selanjutnya. Dengan demikian hasil belajar para peserta dapat dicapai seperti yang diharapkan.
2. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para lembaga yang pernah mengikuti pelatihan *outbound* di *Boots Provider* untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing.
3. Bagi para peneliti, khususnya bagi mereka yang tertarik dalam masalah peningkatan sumberdaya manusia, maka hasil penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian sejenis yang lebih lanjut.
4. Untuk Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan sendiri, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu pendidikan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan program pelaksanaan diklat yang lebih baik dan produktif.
5. Lebih khusus lagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara pelatihan *outbound* dengan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun kerja sama tim di *Boots Provider*. Disamping itu peneliti akan memperoleh pengalaman berfikir dalam memecahkan persoalan pendidikan dan perencanaan.