

**PELAKSANAAN *TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)**

SKRIPSI

Oleh

NURUL HIDAYAH
NIM : 03220141



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

**PELAKSANAAN *TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

NURUL HIDAYAH
NIM : 03220141



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN *TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)**

S K R I P S I

O l e h

NURUL HIDAYAH
NIM : 03220141

Telah Disetujui 15 September 2008
Dosen Pembimbing,

Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M. Si
NIP. 150284096

Mengetahui :
D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

PELAKSANAAN *OUTBOUND TRAINING* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)

S K R I P S I

O l e h

NURUL HIDAYAH

NIM : 03220141

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Mengikuti Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 13 Oktober 2008

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Achmad Sani S, SE., M. Si</u> NIP. 150327244	: ()
2. Sekretaris/ Pembimbing <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M. Si</u> NIP. 150284096	: ()
3. Penguji Utama <u>Dr. Nur Asnawi, MA</u> NIP. 150295491	: ()

Disahkan Oleh :
D e k a n,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 03220141
Alamat : Jl. Gajayana 107 Malang

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

PELAKSANAAN *TRAINING* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 September 2008
Hormat saya,

Nurul Hidayah
NIM : 03220141

PERSEMBAHAN

Dengan segala
Kerendahan hati,
Aku persembahkan
Karyaku yang sangat sederhana ini
Kepada:

Orang tuaku tersayang:
Ayah holili dan ibu lis

Adikku:
Yang paling kusayang,
Ida diah hanifah

Someone:
Hatiku....Indra Puristiyo

MOTTO

مَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ اللَّهِ فَإِنَّ أَجَلَ اللَّهِ لَآتٍ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴿٥﴾
وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

- ❖ Barangsiapa yang mengharap pertemuan dengan Allah, maka sesungguhnya waktu (yang dijanjikan) Allah itu pasti datang. Dan dia-Lah yang Maha Mendengar Lagi Maha Mengetahui.
(Ann-Kabuut: 5)
- ❖ Dan barang siapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Mahakaya (tidak memerlukan sesuatu) dari alam semesta.
(Ann-Kabuut: 6)

KATA PENGANTAR

ASSALAMUALAIKUM

Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat dan Hidayah kepada Allah SWT dan iringan sholawat dan salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW atas perjuangan dalam menegakkan syari'at Islam sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai upaya memahami bagaimana pelaksanaan pelatihan eksternal dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang, serta sebagai salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan motivasi dari semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dengan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bpk Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bpk Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

3. Ibu Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M. Si. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, arahan dan nasehat demi terselesainya penyusunan skripsi ini.
4. Manajer dan Pengurus serta karyawan Gama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Ayah dan Ibuku yang telah memberikan motivasi dalam setiap langkahku.
6. Sahabat dan teman-temanku yang telah memberikan motivasi dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kekasih yang telah memberikan dukungan dan do'a hingga terselesainya skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif sebagai tambahan pengetahuan dan penerapan disiplin ilmu pada lingkungan yang luas.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, almamater, perusahaan tempat penelitian dan khususnya bagi penulis pribadi. Amiin.....!!!

Wassalam

Malang, 2008

Penulis

(Nurul Hidayah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
M O T T O.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
C. Pengertian Outbound Training.....	13
1. Membangun Karakter Tim Dalam Islam.....	16
2. Pribadi Mempesona Dalam Islam	17
3. Pengembangan dan Citra Diri Islam.....	18
D. Metode Pelatihan dan Pengembangan	19

E.	1. Metode Outbound Training	20
	2. Materi Outbound Training	27
F.	Kinerja	29
	1. Pengertian Kinerja.....	29
	a) Pengertian Kinerja Dalam Islam.....	31
	2. Langkah-langkah penilaian kinerja	32
	3. Tujuan Penilaian Kinerja	34
	4. Kerangka Berfikir	38
BAB III	: METODE PENELITIAN	39
A.	Lokasi Penelitian	39
B.	Jenis Penelitian.....	40
C.	Subyek Penelitian.....	41
D.	Sumber Data.....	42
	1. Sumber Data Primer	42
	2. Sumber Data Primer	42
E.	Tehnik Pengumpulan Data.....	42
	1. Pengamatan atau Observasi	43
	2. Dokumentasi.....	43
	3. Wawancara atau Interview	43
F.	Instrumen Penelitian.....	44
	1. Pedoman Wawancara (interview guide)	44
	2. Observasi.....	45
	3. Catatan Lapangan	45
G.	Analisis Data	45
BAB IV	: PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	47
A.	Paparan Data.....	47
	1. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	47

a.	Sejarah CV. GAMA INDONESIA	47
b.	Warung Pertama	48
c.	Era Waralaba	50
d.	Visi CV. GAMA INDONESIA	51
e.	Misi CV. GAMA INDONESIA	52
2.	Budaya Kerja pada CV. GAMA	52
3.	Struktur Organisasi dan <i>Job Discription</i>	53
4.	Cabang-cabang CV. GAMA	58
5.	Aspek Kepegawaian	59
a.	Jumlah Karyawan.....	59
b.	Tingkat Pendidikan Karyawan	59
c.	Jam dan Hari Kerja Karyawan.....	60
d.	Waktu Pelaksanaan <i>Outbound Training</i>	61
e.	Sistem Penggajian.....	63
f.	Jaminan Sosial	65
g.	Produk-produk CV. GAMA.....	66
1)	Ayam Goreng Gama dan Fried Chiken..	66
2)	Resto dan Steak Gama.....	67
3)	GAMA Printing.....	68
4)	Belanja Gama	68
5)	Gama Pro.....	69
h.	Pemasaran.....	71
B.	Pembahasan Data Hasil Penelitian	71
1.	Pelaksanaan Outbound Training	71
a.	Materi Pelatihan	72
b.	Metode Pelatihan.....	77
c.	Kemampuan Instruktur	79

d. Fasilitas Pelatihan.....	82
1) Dasar Pemilihan Peserta Pelatihan.....	91
2) Jumlah Karyawan Yang Ikut Pelatihan ..	94
3) Jenis Pelatihan.....	95
2. Kinerja.....	98
a. Tingkat kemampuan dan keterampilan	98
b. Tingkat pengetahuan.....	101
c. Semangat kerja.....	103
d. Kelancaran pekerjaan	105
3. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.....	107
4. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.....	107
5. Upaya mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan	109
C. Pembahasan Dan Interpretasi Data	111
D. Pembahasan Pelatihan Dan Kinerja Dalam Perspektif Islam	117
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Perbandingan Penelitian Terdahulu	9
Tabel 2.2	: Jumlah Karyawan.....	37
Tabel 2.3	: Tingkat Pendidikan Karyawan.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 : Logo Ayam Goreng Gama	65
Gambar 4.2 : Logo Resto dan Steak Gama	66
Gambar 4.3 : Logo Gama Printing	67
Gambar 4.4 : Logo Belanja Gama	67
Gambar 4.5 : Logo Gama Pro	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Struktur Organisasi
- Lampiran 2 : Job Discription
- Lampiran 3 : Pedoman Interview
- Lampiran 4 : Wawancara
- Lampiran 5 : Hasil Pembahasan Outbound Training
- Lampiran 6 : Hasil Pembahasan Wawancara dengan Interwiwee
- Lampiran 7 : Daftar Pertanyaan
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 : Berkas Pembimbingan Skripsi
- Lampiran 10 : Berkas Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Berkas Jawaban Izin Penelitian

ABSTRAK

Hidayah, Nurul. 2008 SKRIPSI. Judul: "Pelaksanaan *Training* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)"
Pembimbing : Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M,Si

Kata Kunci : *Training*, Kinerja

Kesuksesan dan kemajuan suatu usaha pasti menjadi tujuan semua perusahaan. *Outbound Training* merupakan kegiatan simulasi atau pelatihan di alam terbuka yang diterapkan oleh banyak perusahaan.. Pelatihan ini dilakukan untuk pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan potensi diri serta membangun karakter tim. Pelatihan *outbound* ini sangat efektif diterapkan dalam memacu semangat kerja karyawan dan berkinerja dengan baik. Kinerja yang baik merupakan harapan setiap perusahaan manapun, begitu juga dengan CV. GAMA. Dalam penelitian ini tujuan yang ingin di capai yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam tehnik pengumpulan data yaitu dengan pengamatan atau observasi, dokumentasi dan wawancara (interview) dalam memperoleh hasil data. Sedang untuk mendukung hasil penelitian menggunakan instrumen penelitian yaitu dengan menggunakan pedoman wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan. Dimana hasil wawancara diinterpretasikan untuk memaparkan hasil penelitian, dengan *interview quide* yang berupa pertanyaan kepada karyawan CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *training* yang diterapkan di CV. GAMA ini yaitu *training* diluar perusahaan (*off the job training*). Adapun metode yang digunakan yaitu metode (*experiential learning*) atau proses belajar melalui pengalaman. Dimana dengan belajar melalui pengalaman akan membangun kerjasama tim yang solid. Dari penerapan training bagi karyawan ini, mendorong semangat karyawan untuk berkinerja dengan baik. Sehingga kinerja karyawan berkualitas dengan melihat dari kemampuan, tingkat pengetahuan, semangat kerja dan kelancaran pekerjaan yang dimiliki karyawan.

ABSTRACT

Hidayah, Nurul. 2008. THESIS. Title: "The implementation of Training in Improving The Employees' Performance (a case study on CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang)".

Advisor : Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M, Si

Keywords : Training, Performance

Succes and improvement in business is the main aim of every company. Outbond training is an action of simulation or training held in outdoor environment that has been implemented by many companies. This training is held to improve the employee's self potential and to build the team character. Outbond training has strong effect in enhancing employee's working enthusiasm and helping them to perform their work well. Good performance is a great expectation of every company, so does CV Gama. The purpose of this research is to know how the implementation of training is, in improving the employee's performance in the company.

This research is qualitative research by using descriptive approach. To collect the data, the researcheer used observation, documentation and interview technique. While to support the result of this research, a research instrument was involved by using interview, document and field note. The results of interview were interpreted to describe the result of this research, by using the interview guide in the form of question given to the employees of CV Gama Indonesia Kalpataru-Malang.

Based on the result, the training that had been implemented on CV Gama is off the job training. The method used in the training is experiential learning. It is a learning process by giving experiences toward the participant. Through this method, it will build a solid teamwork. It will also motivate the employees to have good performance in working. Thus, they will have a quality skills, knowledge, ang good-working enthusiasm.

المستخلص

الهداية، نور. 2008. البحث الجامعي. الموضوع: دور التدريب في رفع مستوى العمال وقدرتهم (دراسة حالة في CV. Gama إندونيسي كلفاتارو مالانج).
المشرفة: الحاجة الفي نورديانا الماجستير

الكلمة الرئيسية: التدريب، مستوى العمال

النجاح والتقدم الاعمال فطبعاً يكون الهدف جميع المصانع **out bond** التدريب هو نشاط تطاهر أو تدريب في العالم المفتوح الذي يطابق كثيرة الصناعية. تعمل هذه التدريبية لتطوير العمال التي تهدف ارتفاع قوة النفس مع إقامة خصائص الفرقة. هذه التدريبية **out bond** كثير الاتفاق يطابق في همزة المهمة العمل العمال والعمل أحساناً. كيفية العمل الاحسن هي رجاء لكل اي الصناعية، وكذلك بمؤسسة كاما. يهدف هذا التحليل الذي ينال هو معرفة كيف إقامة التدريب في ارتفاع كيفية العمل العمال في الصناعية.

يعمل هذا التحليل هو تحليل كيفي بمدخل الوصفي. في طريقة جمع البيانات هي بمراقبة او المحافظة، الوثائق المقابلة في نيل البيانات. أما لفروع نتيجة التحليل يستعمل آلة التحليل هي باستعمال مصدر المقابلة، الوثائق وملحوظة الميدان. ونتيجة المقابلة يطبق لتبين نتيجة التحليل، بالمقابلة المدليل هي الاسئلة إلى العمال CV. Gama إندونيسي كلفاتارو مالانج.

بناء نتيجة التحليل أن التدريب الذي يطبق في هذه CV. Gama هي التدريب في خارج الصناعية (off the job training). أما الطريقة التي تستعمل هي الطريقة (experiential learning) أو عملية التعلم بالخبرة. بتعلم الخبرة يقوم التعاون الإحسن. من تطبيق التدريب لهذه العمال. يدفع هممة العمال للعمل أحساناً. حتى كيفية العمل العمال الجودة بقدر، درجة العلم، هممة العمل واستمرار العمل له العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perindustrian yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam sehingga setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi harus mampu mengikuti atau menyesuaikan diri dengan perusahaan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen atau teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna dan daya guna yang tinggi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi program utama dalam keefektifitasan perusahaan karena pencapaian tingkat efisiensi dan kemampuan bersaing tergantung pada baik buruknya program Sumber Daya Manusia. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2004:151) menyatakan bahwa ketinggalan karyawan dalam hal Pengetahuan dan Keterampilan, keragaman karyawan Domestik dan Internasional, Perubahan Teknologi, dan Perputaran Karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan, maka dari itu perlu Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena departemen SDM disini dapat memelihara pekerja yang efektif dengan program SDM. Oleh karena itu bila

perusahaan tidak memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul maka tidak akan tercapainya pola kerja yang baik dan lingkungan perusahaan yang kondusif. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya dibutuhkan karyawan yang mempunyai ketangkasan dalam penguasaan tugas kerja pada organisasi melainkan yang lebih penting lagi adalah kerja individu untuk menguasai lingkungan kerja serta Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi tuntutan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Penerapan *Outbound Training* menuntut karyawan untuk bersikap dan menyesuaikan diri dalam suatu komunitas. Mereka harus saling membantu untuk bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan tidak mempertimbangkan kedudukan dan pangkat antara satu dengan yang lain. *Outbound Training* merupakan kesempatan belajar aktif, berarti situasi belajar yang secara aktif (daripada sekedar pasif) melibatkan pikiran, tubuh, jiwa individu dalam usaha *discovery* (menemukan diri) melalui tantangan yang melibatkan arah intelektual, emisional, sosial, fisik, serta spiritual yang berarti bahwa merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan diri dan peka terhadap lingkungan sekitar. Kepekaan terhadap lingkungan sekitar diharapkan dapat diaplikasikan dalam situasi dan kondisi di lingkungan perusahaan ([www.hti, or.id/urun_rembug/ akses/15.12.07](http://www.hti.or.id/urun_rembug/akses/15.12.07)).

Penerapan *Outbound Training* juga dapat menciptakan kondisi kerja yang baik pula. Namun manusia mau bekerja adalah disebabkan karena adanya keinginan atau pendorong yang timbul dari dalam dirinya. Pendorong lainnya tidak hanya dalam bentuk ekonomi saja, melainkan mereka juga menginginkan suatu umpan balik dalam bentuk sosial yakni penghargaan, kekaguman sesama rekan kerja serta kepuasan yang di dapat dari dalam dirinya. Agar timbul kerja yang baik dalam bekerja, perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan pendorong atau keinginan karyawan atau pekerja. Menurut Flippo dalam Mas'ud (1992:166) dengan cara yakni : Keterjaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menarik.

Oleh karena itu, metode pelatihan diterapkan untuk mewujudkan hal tersebut karena selain bertujuan untuk menumbuhkembangkan Sumber Daya Manusia yang ada juga mengembangkan pola kerja dan kinerja perusahaan. Menurut Schuler (1997:345) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan meliputi dua pelatihan yaitu *On The Job Training* (Pelatihan ditempat kerja) dan *Off The Job Training* (Pelatihan di luar tempat kerja). Namun pelatihan yang digunakan adalah pelatihan di luar tempat kerja dengan mendasarkan pada metode (*experiential learning*) yaitu pendekatan belajar melalui pengalaman. Dengan melalui proses pembelajaran melalui pengalaman ini, dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan diri bagi karyawan dimasa depan. Dan juga banyak

memberikan manfaat bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan kualitas berfikir karyawan dalam menganalisa suatu masalah dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan yang dicapai dengan *Outbound Training* serta keinginan kerja yang kuat dari karyawan akan meningkatkan kemampuan diri dari setiap karyawan atau individu dalam mewujudkan kelancaran dan kemajuan perusahaan. Diharapkan karyawan yang mengikuti program pengembangan ini dapat lebih peka terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan serta secara aktif ikut berpartisipasi dalam usaha pembentukan iklim kerja yang lebih baik. Sehingga akan membawa karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik pula bagi perusahaan melalui pelaksanaan *Outbound Training* tersebut.

CV. GAMA merupakan suatu perusahaan yang berdiri dibawah naungan pemerintah, dimana CV. GAMA ini merupakan perusahaan yang sudah di akui legalitas pemasarannya, mutu produk yang sehat dan higienis serta terdaftar pada NPWP dan telah mempunyai banyak cabang di sebagian kota di indonesia. Dimana CV. GAMA juga membentuk pengembangan divisi diantaranya ada GAMA Printing, Jatim United Training, Warung Pecel yang nantinya akan menjadi GAMA Grup. Dengan adanya beberapa divisi disini banyak orang yang ingin melakukan waralaba seperti CV. GAMA. Maka dari itu perusahaan ini mempunyai prospek yang cukup baik dalam waktu jangka panjang.

Dengan lingkungan yang strategis akan tercipta lingkungan perusahaan yang kondusif. CV. Gama juga perusahaan yang menjanjikan kemajuan dalam suatu usaha dan terbukti di beberapa kota di Indonesia berdiri CV. Gama khususnya Kalpataru Malang yang sekarang sudah sah menjadi CV. GAMA INDONESIA.

Dengan semakin berkembangnya CV. GAMA, Maka banyak yang ingin meniru kesuksesan CV. GAMA yaitu semakin banyaknya perusahaan –perusahaan yang bermunculan dan secara tidak langsung menjadi pesaing CV. GAMA sehingga pendapatan pun menurun. Disamping itu kerja karyawan yang semakin “lesu” yang disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menjadi sebab karyawan kurang bersemangat dalam bekerja “lesu” yaitu waktu kerja karyawan yang padat, adanya kebosanan saat bekerja karena pekerjaan yang menjenuhkan, lingkungan kerja yang kurang baik atau suasana kerja tidak menyenangkan sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Lantas bagaimana manajemen CV. GAMA menyikapi ini semua. Pada awal mulanya secara “iseng-iseng” direktur CV. GAMA mengadakan pelatihan (*outbound*) untuk staff CV. GAMA, ternyata hasilnya cukup memuaskan yang kemudian diteruskan dengan mengadakan *outbound* untuk seluruh karyawan GAMA yang bertujuan untuk meningkatkan kembali etos kerja dan kinerja karyawan GAMA yang mengalami kemunduran dan hasilnya saat ini dapat dilihat dengan

semakin solid dan etos kerja dan kinerja karyawan yang semakin menunjukkan kemajuan. Kemajuan ini dibuktikan dengan semakin banyaknya cabang – cabang CV. GAMA di Indonesia, yang saat ini terdapat 15 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Awal diadakannya *outbound* di CV. GAMA yaitu pada tahun 2002. Pada waktu itu masih bernama GAMAPRO yang kemudian pada tahun 2007 diganti menjadi JATIM UNITED sampai sekarang.. Mulanya hanya untuk kalangan sendiri (*intern*) yang kemudian berkembang untuk kalangan umum (*ekstern*) yang saat ini sudah memiliki tempat *outbound* permanen di alam terbuka seperti di Bendungan Karangates dan Bendungan Selorejo. Ini membuktikan bahwa *Outbound Training* bisa dijadikan alat (*tools*) sebagai sarana dalam meningkatkan kerja karyawan.

Terkait dengan pelaksanaan *Outbound Training*, peneliti disini mencoba melakukan penelitian lebih rinci lagi tentang pelaksanaan *Outbound Training*, kaitannya dengan peningkatan kerja dan kinerja. Sehingga judul yang akan diteliti oleh peneliti disini berjudul **“PELAKSANAAN TRAINING DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang).**

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Metode apa yang diterapkan CV. GAMA dalam melakukan *training* bagi karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan khususnya melalui pelaksanaan *training* pada CV. GAMA INDONESIA Kalpataru Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui metode apa yang digunakan dalam melakukan *training* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. GAMA INDONESIA Kalpataru Malang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan khususnya melalui pelaksanaan *training* pada CV. GAMA INDONESIA Kalpataru Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian bagi instansi yang bersangkutan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai kesempatan yang baik untuk memahami kondisi yang aktual dalam perusahaan dan sejauh mana teori-teori yang telah

dipelajari dari buku-buku literatur dapat diterapkan khususnya pada *Training*.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan dengan alternatif sumbangan pemikiran dalam mengevaluasi efektifitas program *training* yang diselenggarakan perusahaan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengembangan penelitian lebih selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sebuah penelitian sebaiknya kita lebih dulu mengetahui penelitian terdahulu agar penelitian lebih relevan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1

Nama, Jenis penelitian, Variable, Indikator, Hasil

No	Nama	Model Penelitian	Variable	Indikator
1	Titis Suryani 2003	Kuantitatif (Regresi linier berganda dan regresi parsial)	<i>Outbound Training</i> (Y)	1. Pembentukan Kerjasama 2. Experiential Learning
			Kemampuan Kerja (X)	1. Kemampuan Pengetahuan 2. Kemampuan Keterampilan 3. Kemampuan Sikap

2	Safitri Nurdamay anti 2006	deskriptif (Regresi linier berganda dan regresi parsial)	Pendidikan dan <i>Outbound</i> <i>Training</i> (Y)	1. Isi Program 2. Prinsip-prinsip Belajar 3. Instruktur
			Prestasi Kerja (X)	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Ketepatan Waktu
3	Nurul Hidayah 2008	Kualitatif	<i>Outbound</i> <i>Training</i>	1. Teamwork 2. Metode Latihan
			Kinerja (Prestasi)	1. Tingkat kemampuan 2. Tingkat pengetahuan 3. Hasil kerja

Titis Suryani, hasil uji F menunjukkan nilai 33,103. Jadi sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa secara bersama variable variable Kemampuan

Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variable Metode Outbound Training (X1), variable Materi Outbound Training (X2) atau sebesar 67,7%. Sedang hasil uji t 9,007 menunjukkan Sig t <5% ($0,00 < 0,05$) maka variable Metode Outbound Training (X1), Materi Outbound Training (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable Kemampuan Kerja Karyawan (Y) dengan kata lain H_0 ditolak/ H_1 diterima atau sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable dalam penelitian.

Safitri Nurdamayanti, hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 8,578, Sig F=0,006 berdasar nilai R sebesar 0,425, maka pengaruh variable Pendidikan dan Outbound Training (Y) terhadap variable Prestasi Kerja (X) adalah sedang atau sebesar 18%. Sedang uji t probabilitas 0,006 dibandingkan dengan α sebesar 0,05 yaitu $0,006 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikan/ H_0 ditolak. Hasil 18% terdapat dari nilai R^2 sebesar 0,180. Berarti hasil 18% diperoleh dari variable bebas, sedang sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh variable lain.

Nurul Hidayah, hasil wawancara kepada manajer dan karyawan menunjukkan bahwa Outbound Training efektif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data berupa wawancara atau tanya jawab langsung dengan informan, kinerja karyawan menjadi lebih baik dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008 ini kinerja karyawan hampir 90% menunjukkan peningkatan serta kemajuan

dalam pengembangan usaha dan semua dapat di lihat dari kemampuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan, semangat kerja dan kelancaran pekerjaan yang dimiliki karyawan memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan proses edukasional yang berjangka waktu lama, berupa uraian-uraian yang sistematis dan bertujuan pada penguasaan, pemahaman-pemahaman abstrak dan konsep-konsep teoritis. Karena intinya adalah penguasaan dan pemahaman konsep. Pada umumnya pengembangan hanya diberikan kepada pekerja di tingkat manajer. Adanya program pendidikan dan pelatihan yang diikuti dengan program pengembangan ini dikhususkan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Program ini diharapkan menjadi bagian dalam menciptakan karyawan yang handal dalam mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu *manajer personalia* atau suatu tim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik sebaiknya program ini

hendaknya disusun oleh manajer personalia atau suatu tim serta mendapat sasaran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan karyawan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan dan meningkatkan keahlian serta kecakapan memimpin, mengambil keputusan.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun dimasa akan datang. Ada 2 jenis pengembangan menurut Hasibuan (2000: 72) diantaranya : Pertama, *Pengembangan secara informal* (karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya atau jabatannya. Kedua, *Pengembangan secara formal* (karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan).

C. Pengertian *Outbound Training*

Outbound Training merupakan pelatihan luar perusahaan, menurut Ancok (2003:13) mengemukakan bahwa suatu program pelatihan

manajemen di alam terbuka disajikan dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Berbeda dengan Schuler dan Jackson (1997: 345-346) bahwa pelatihan meliputi kursus formal, simulasi, pusat penilaian, permainan peran dan latihan sensitifitas, perjalanan ke hutan rimba dan sebagainya.

Namun tujuan dari *Outbound Training* yang diungkapkan oleh Ancok (2003 : 36), adalah “Meningkatkan kemampuan pekerja untuk bekerja dalam tim (*teamwork*)”. Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri karyawan akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berfikir kreatif (*inovasi*). Secara garis besar ada dua tipe penggunaan *Outbound Training*, pertama adalah untuk pengembangan kemampuan dibidang manajemen organisasi, dan kedua dibidang pengembangan diri (*personal development*).

Menurut Moekijat (1991 : 38) beberapa tujuan pelatihan antara lain :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pagawai dan manajemen (pimpinan).

Dari pendapat Moekijat dapat diketahui tujuan yang diinginkan dengan program pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi adalah ditingkatkannya kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan organisasi sehingga lebih aktif dan efisien untuk mencapai sasaran program atau pun tujuan organisasi-organisasi. Dengan diterapkannya *Outbound Training* maka pengembangan tim (*team building*) akan menjadi sebuah tim yang sinergik yaitu tim yang mampu menciptakan nilai tambah yang tinggi dari perbedaan yang ada diantaranya anggota tim.

Didalam *Training* karyawan dibekali pengetahuan dan strategik, dimana karyawan harus bisa memahami perbedaan dalam kelompok, keterbukaan sikap (*self disclosure*), memberi dan menerima umpan balik (*feedback*), memahami lebih jauh manfaat dan pentingnya bekerjasama dalam tim, menjadikan individu dalam perusahaan siap terhadap perubahan dan perkembangan dunia usaha, dan komitmen terhadap tujuan Tim dengan antusias, saling memberi informasi dan pengalaman ([http://:www. Balimediatrevel. Com/ akses/ 02.06.2008](http://www.Balimediatrevel.Com/)).

Untuk menghasilkan manajemen yang efektif, perusahaan harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara tim, konsep-konsep interaksi antar peserta dengan alam melalui kegiatan simulasi dialam terbuka diyakini dapat memberikan suasana yang kondusif untuk membentuk sikap, cara berfikir dan persepsi yang kreatif serta positif dari setiap peserta guna membentuk rasa

kebersamaan, keterbukaan, toleransi dan kepekaan yang mendalam, yang pada harapannya akan mampu memberikan semangat, inisiatif dan pola pemberdayaan baru dalam perusahaan. Melalui simulasi *Outdoor Activities* ini peserta juga akan mampu dalam kelompok (*team work*) dengan melakukan interaksi dalam bentuk komunikasi yang efektif, manajemen konflik, kompetisi, kepemimpinan, manajemen resiko dan pengambilan keputusan serta inisiatif.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari *Outbound Training* adalah untuk pengembangan tim atau kerjasama tim. Hal ini berpengaruh pada kemampuan setiap individu dalam memecahkan masalah, kemampuan untuk dapat berfikir secara kreatif dan usaha untuk dapat mengembangkan organisasi atau perusahaan. Sehingga pelaksanaan *Outbound Training* selain bermanfaat bagi peningkatan kerja karyawan juga bermanfaat demi kemajuan dan tujuan pengembangan kinerja perusahaan dimasa mendatang.

Dalam konsep Islam pelatihan harus berdasarkan pada Al-Qur'an agar di dapat pelatihan yang mampu membangun karakter setiap individu untuk mencapai tujuan kinerja yang baik dan menurut syariat islam. Menurut *Jatim United* (1997) pelatihan disini memiliki beberapa konsep diantaranya :

- a. **Pelatihan tahap pertama** memiliki konsep: **Membangun Karakter Tim**

"Apa dan bagaimana sebuah *TEAM*, serta bagaimana memahami bahwa individu adalah bagian dari sebuah *TEAM*. Bahwa individu-individu harus memahami visi dan misi dan membentuk visi dan misi tersebut dalam diri pribadi serta konsisten dan istiqomah dalam menjalankannya".

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانْفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ
انْفِرُوا جَمِيعًا ﴿٧١﴾

"Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama!"(QS. An-Nisaa' :71)

b. Pelatihan tahap kedua memiliki konsep: Pribadi Mempesona

"Sufi Thinking/Spiritual Motivasi, sebagai bekal utama dalam peningkatan kualitas diri. Pemahaman tentang personality individu, eksplorasi individu ke dalam dirinya dan keluar dari dirinya, untuk menemukan dirinya secara mendalam sebagai harmoni, sebagai sinergi untuk mencapai kesuksesan & keselamatan dunia akhirat.

Kunci kesuksesan & keselamatan dunia akhirat adalah menemukan fitrah manusia sebagai hamba Tuhan. Selalu ada Tuhan di hati manusia hamba itu."

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,” (QS. Ar-Ruum:30)

c. **Pelatihan tahap ketiga** memiliki konsep: **Pengembangan & Citra Diri**

“Sebagai alat aplikasi dari tahap pertama dan tahap kedua. Setelah individu mengenal bagaimana *teamwork* dan mengenal lebih dalam dirinya sendiri dengan bekal motivasi spiritual, hal tersebut diaplikasikan dalam praktek keprofesian ataupun kewirausahaan, kemandirian/ *enterpreneurship*. Bagaimana diri individu dan kelompok dapat membawa perubahan menuju kebaikan/kesuksesan/kecemerlangan dan memberi manfaat positif pada lingkungan profesi maupun melalui wirausaha.”

-عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّ دَاوُدَ النَّبِيَّ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ لَا يَأْكُلُ إِلَّا مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Dari Abu Hurairah RA, dari Rosulullah SAW, bahwa Daud AS tidak makan melainkan dari hasil kerja tangannya.”(HR. Bukhari)

Dari beberapa konsep diatas jelas bahwa kerjasama dalam suatu tim harus mempunyai keterkaitan atau sinergi agar tercipta kesuksesan dalam tujuan dalam suatu perusahaan. Dengan menciptakan diri pribadi yang handal maka kerjasama antar tim akan berjalan dengan baik.

Sebagaimana yang telah dinyatakan Abi Sinn (2006:117) pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

D. Metode Pelatihan Dan Pengembangan

Metode yang ada merupakan bagian dari sebuah pengembangan untuk disesuaikan dengan jenis perusahaan masing-masing. Seluruh metode pendidikan dan pengembangan mempunyai berbagai macam cara agar sebuah metode dapat mengikuti kebutuhan para karyawan. Menurut Syaifullah (2008:20) menyatakan bahwa metode (*experiential learning*) merupakan proses belajar melalui pengalaman yang efektif untuk pembentukan sikap, konsep diri, kemampuan personal maupun kelompok yang mana untuk menciptakan kualitas sumber daya yang handal.

Meskipun demikian, metode ini memiliki kelemahan (Mathis dan Jackson, 2002 : 57) terjemahan Sadeli dan Hie bahwa dalam metode ini ada resiko yaitu lebih banyak tantangan fisik dan emisional yang tidak semua partisipan atau peserta yang ikut mampu untuk mengikutinya.

Kelemahan yang berupa kondisi alam ini membuat tidak semua karyawan mampu melaksanakannya, sehingga perusahaan lebih selektif lagi dalam pembuat *Training Need Analysis* bagi karyawan yang akan diikuti dalam program pengembangan ini.

Lebih banyak metode ini mengalami lebih banyak pengembangan dalam hal kegiatannya, yang disesuaikan dengan jenis perusahaan yang melakukannya.

1. Metode *experiential learning*

Outbound Training atau *Outdoor Training* merupakan salah satu dari program pengembangan karyawan yang banyak diharapkan oleh perusahaan terkemuka akhir-akhir ini. Hal ini terbukti dari banyaknya perusahaan yang menggunakan program ini sebagai salah satu upaya pengembangan karyawan. Program ini terbukti efektif dalam membentuk perilaku seseorang baik secara fisik atau mental intelektual.

Program pengembangan alam dirasa memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebab dapat meningkatkan kualitas berfikir dari karyawan dalam menganalisa suatu masalah dalam perusahaan. Dari sekian banyak metode, *experiential learning* menjadi pilihan metode yang tepat. Metode *Experiential Learning* yaitu pendekatan belajar melalui pengalaman. Dengan melalui proses tahapan belajar efektif pembentukan pengalaman (*experience*), perenungan

pengalaman (*reflect*), pembentukan konsep (*form konsep*), dan pengujian konsep (*test concept*). Sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing karyawan dimasa mendatang yang mengacu karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan lebih memperbaiki kinerjanya (Santos, 2007: 5).

Setelah ditetapkan perlunya pelatihan, maka berikutnya adalah pengembangan program pelatihan. Dalam hal ini tidak bisa dilepaskan dengan upaya menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pelatihan dan pengembangan metode-metode pelatihan.

Selain itu juga terdapat metode lain yang digunakan untuk pelatihan, menurut Bernardin & Russel dalam Teguh (2003:179) menyatakan metode pelatihan terdapat 2 kategori yaitu

1. *Informational methods*, metode yang menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi disampaikan kepada peserta pelatihan oleh para pelatih. Metode ini cocok untuk mengajarkan materi faktual, keterampilan dan sikap.
2. *Experimental method*, metode yang mnegutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, lebih dinamis baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia. metode ini digunakan untuk mengajarkan kemampuan kognitif dan phisikal serta kecakapan.

Beberapa jenis kegiatan yang diterapkan dalam *Outbound Training* menurut Ancok (2003 : 50) adalah sebagai berikut :

a. *Frantic Ballon*

Teaching Points :

Memahami perubahan lingkungan

Bisnis terhadap strategi organisasi

Menyusun perencanaan strategis

Kerjasama dalam kelompok

Intruksi :

Setiap anggota diminta untuk meniup-niup buah balon dengan ukuran yang cukup besar. Kemudian melambungkannya dengan menepuknya kearah bawah dan keatas, dalam kurun waktu 10 menit. Dalam 10 menit tim diberi waktu untuk membuat perencanaan strategik. Dan peserta bisa mengulanginya dalam waktu yang sama.

b. *Train Ballon*

Teaching Points :

Teman sekerja adalah pelanggan (*costumer*) anda

Perlunya visi dan tujuan kerja dipahami oleh semua anggota dan kerjasama kelompok.

Intruksi :

Peserta berbaris dalam 1 baris menghadap ke punggung lain yang di depan (kecuali yang depan tidak menghadap punggung temannya). Balon yang sudah ditiup diletakkan diantara dada dan punggung teman dan tidak boleh dipegang. Tugas peserta adalah berjalan seperti rangkaian kereta api dengan berusaha menjaga agar balon tidak jatuh, bila ada balon peserta yang jatuh maka harus keluar dari barisan dan seterusnya dengan menempuh perjalanan yang ditentukan, dengan dibuat berbelok-belok.

c. *Ball Tossing* (melempar bola)

Teaching Points :

Fokus pada pekerjaan

Sensitifitas terhadap orang lain

Pelayanan prima

Intruksi :

Peserta membentuk lingkaran menghadap ketengah dan berhadapan dengan peserta lain. Kemudian peserta melempar sebuah bola ke peserta lain dengan menyebut namanya sendiri dan nama orang yang diberi bola. Hal yang sama dilakukan secara bergantian pada peserta yang lainnya.

d. *Human Leadder* (tangga manusia)

Teaching Points :

Trust

Tanggung jawab

Pasrah (mempercayakan diri) pada kelompok

Menjadi peserta yang aktif

Instruksi :

Peserta berpasangan berhadap-hadapan dan berdiri sejajar. Setiap pasangan memegang kayu dan berdiri sejajar membuat anak tangga. Ketinggian tangga bisa bervariasi. Peserta menaiki anak tangga yang dipegang oleh temannya. Pasangan yang telah dilewati dapat menyerahkan tongkat pada peserta yang telah selesai menaiki tangga dan bersiap menaiki tangga.

e. *Air Bridge* (jembatan udara)

Teaching Points :

Berfikir kreatif dengan paradigma baru

Pemecahan masalah

Peningkatan kualitas kerja (*Total Quality Managemen*)

Kerjasama kelompok dalam sinergi

Komunikasi efektif

Ketahanan menghadapi stress

Instruksi :

Menuju ke lokasi dengan jarak sekitar 30 meter dari garis stan dengan cara menggeserkan jembatan yang mereka buat. Separuh anggota kelompok harus berdiri diatas jembatan (papan). Anggota yang berdiri diatas papan tidak boleh menyentuh tanah, kalau ada anggota yang menyentuh tanah, tim harus mengulang kembali dari awal. Sebagian anggotanya lagi bertugas memindahkan bangku atau balok dan papan di garis finish, di ukur dengan *stop watch*. Tantangan bisa dilakukan sampai 3 kali penyeberangan.

f. *Spider's Web* (sarang laba-laba)

Teching points :

Sinergi antar dan intra tim

Mengembangkan komunikasi efektif antar dan intra tim

Mengembangkan strategi bersama

Membangun kepercayaan antar tim dan melatih proses pemecahan masalah

Instruksi :

Peserta dibuat 2 tim dan disediakan sebuah sarang laba-laba yang berdekatan. Ke 2 tim saling berseberangan menghadap kerah laba-laba dan menyeberangkan seluruh anggota kelompok dari sebelah net ke lainnya. Dan kelompok harus diseberangkan melalui lubang yang ada didalam sarang laba-laba. Setiap lubang hanya boleh dilalui oleh seorang anggota, pada saat menyeberang lubang anggota badan tidak boleh menyentuh net. Kalau terjadi sentuhan pada net maka anggota tersebut harus mengulangi penyeberangan itu.

g. *Titanic* (kapal tenggelam)

Teaching points :

Membangun kebersamaan

Pengorbanan anggota tim

Pengaturan strategi dalam pemecahan masalah

Berfikir kreatif

Instruksi :

Semua anggota tim diminta berdiri diatas kain, seakan-akan mereka berada pada 1 kapal yang akan tenggelam. Setelah mereka berhasil berdiri diatas kain dengan hitungan 1-5, mereka harus keluar dari kain. Tujuan yang akan dicapai kelompok

adalah kemampuan untuk berdiri diatas kain yang ukurannya sekecil mungkin.

h. Pipa atau *Drum Bocor*

Teaching Points :

Sinergi

Kerjasama atau tim work

Pengorbanan untuk kepentingan orang lain

Instruksi :

Peserta harus mengeluarkan bola didalam bejana dengan mengisi bejana dengan air dan menutup semua lubang sehingga tekanan air akan mengeluarkan bola.

2. Materi *Outbound Training*

Program *Outbound Training* berkaitan erat dengan asas teori *Experiential Learning*. Metode lain dalam *Outbound Training* selain berhubungan dengan alam, juga terdapat metode yang berhubungan dengan pengembangan diri pribadi.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa materi pelaksanaan *Outbound Training* berkaitan erat dengan asas teori *Experiential Learning* (pengalaman). Kegiatan tersebut berupa

permainan, pemecahan masalah, penyelesaian tugas, pengolahan konsep atau teori baru. Dengan melalui proses refleksi individu yang dapat meningkatkan kesadaran dalam membentuk sikap atau perilaku yang digunakan dalam situasi kerja. Kegiatan-kegiatan itu proses belajar dan perubahan pengetahuan sikap, perilaku, kecakapan, dan keterampilan.

Sebelum menentukan materi *Outbound Training*, Menurut Randall dan Schuler (1997 : 331-336) mengemukakan adanya analisis kebutuhan terlebih dahulu baik kebutuhan organisasi, maupun kebutuhan pribadi karyawan itu sendiri. Sehingga materi yang akan diberikan dalam kegiatan *Outbound Training* bisa efektif dan efisien karena sesuai dengan jabatan pekerjaan karyawan, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan waktu.

Pelaksanaan *Outbound Training* memiliki keuntungan yang dilakukan sesuai dengan kenyataan yaitu dengan observasi (pengamatan). Dari proses observasi tersebut didapat pengembangan atas konsep yang abstrak dan pola kerja. Proses dalam pelaksanaan *Outbound Training* tersebut memerlukan waktu yang cukup lama dan memerlukan dukungan dari pihak perusahaan. Hal ini sangatlah penting karena pengalaman nyata yang diikuti dengan pengembangan dari konsep abstrak akan menghasilkan suatu situasi dan pola kerja.

Hal ini didukung juga oleh Hardjana (2001 : 49), mengungkapkan bahwa kegiatan *Eksperiental* diambil sebagai media *training* karena melalui kegiatan itu proses belajar dan perubahan pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan dan keterampilan terjadi. Proses yang berlaku didalamnya berlangsung secara berkesinambungan melalui berbagai metode.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performan* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara (2005:10) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedang menurut Simamora (1997:500) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan, pada tingkat pekerjaan tertentu.

Menurut As'ad (1995:47) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka selanjutnya manajer melakukan penilaian kinerja pada karyawan.

Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja setiap karyawan baik, sedang atau malah kurang. Dengan penilaian kinerja para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong bergairah bekerja, asal proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya (Hasibuan. 2002:87).

Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dikembangkan atau balas jasanya dinaikkan. Dalam suatu perusahaan perlu dilakukannya penilaian terhadap kinerja para karyawan agar manajer mengetahui apakah karyawannya melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam melakukan kinerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan. Tentunya penilaian kinerja yang tinggi senantiasa akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, semangat kerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan sebagainya (Martoyo, 2000:92).

Dalam islam, muamalah adalah hal yang membahas aspek-aspek hubungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lain. Dimana untuk membangun kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang baik pula. Hal itupun terkait oleh hak dan kewajiban. Agar tercipta kerja yang

baik maka kita juga perlu memperhatikan beberapa hal, menurut Hafidhuddin (2003 : 70) diantaranya :

- a. Bekerja dengan sungguh-sungguh (*mujahadah*) karena dalam Al-Qur'an surat al-Ankabuut : 69, Allah berfirman,

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang baik”.

(QS. Al-Ankabuut:69)

- b. Istimrar (*terus menerus*), tidak asal-asalan dan tidak cepat bosan. Dengan sikap seperti itu, insya Allah akan menciptakan hasil yang baik. Rosulullah SAW. Bersabda :

أَحَبُّ أَعْمَلٍ إِلَى اللَّهِ أَدْوَمَهَا وَإِنَّ قَلَّ (رواه الشيخان عن عائشة)

“Amal perbuatan yang paling dicintai oleh Allah adalah terus menerus walaupun hanya sedikit (amalan) itu”.(HR. Bukhari dan Muslim)

- c. Tidak boleh berhenti belajar untuk meningkatkan kualitas pemahaman dan budaya kerja. Mau belajar dari keberhasilan maupun kegagalan orang lain dan diperlukan motivasi tersendiri.
- d. Dilakukan secara bersama-sama (berjama'ah). Berjama'ah sangat diperlukan agar tidak bosan dan asal-asalan. Sistem jama'ah

inilah sistem khas dimiliki oleh umat Islam dan tidak dimiliki oleh umat .

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

“Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruh, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat kepada Allah dan Rosul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.” (at-Taubah; 71)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kita sebagai manusia tidak boleh bermalasan dalam bekerja. Karena bekerja adalah kewajiban setiap manusia. Jika ke empat hal di atas dapat dipenuhi maka akan dapat meningkatkan semangat dan gairah bekerja serta akan tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Langkah-langkah penilaian kinerja

Penilaian prestasi kerja atau kinerja terdiri dari tiga langkah, seperti yang diungkapkan oleh Sirait (2006:133) menyatakan:

1. Memberi batasan pekerjaan, berarti memastikan bahwa penilai dan yang dinilai sudah paham mengenai tugas dan standar kerja
2. Menilai prestasi, berarti membandingkan prestasi aktual pegawai dengan standar yang telah ditentukan
3. Memberikan umpan balik (feed back) berarti prestasi pegawai dan kemajuannya didiskusikan dan rencana dibuat.

Menurut Umar (2003:11) mengutip bahwa Balai Pengembangan Kinerja Daerah ada enam faktor utama yang menentukan kinerja diantaranya sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara pegawai dengan manajer, efisiensi tenaga kerja dan kewiraswastaan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana karyawan bisa berkembang dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sihotang (2007:188) menyatakan bahwa ada beberapa macam penilaian kinerja yang diperlukan untuk berbagai keperluan yaitu :

- a. Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- b. Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru.

- c. Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan.
- d. Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektivitas penilaian prestasi kerja (kinerja) harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

Sedang menurut Ruky (2006:20) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok.
- b. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan kinerja secara perorangan (individu).
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan lebih tepat guna.

- e. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Berbeda dengan pendapat Sirait (2006:128) bahwa penilaian kinerja merupakan suatu prosedur yang mencakup :

- a. Menetapkan standar kerja
- b. Menilai prestasi kerja karyawan secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
- c. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Namun dari beberapa perbedaan mengenai pengertian penilaian kinerja, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2005:67), antara lain:

- a. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (*knowledge and skill*) yang mana karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka karyawan

tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Dengan kata lain, kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

a) Faktor Individual:

- Kemampuan Dan Keahlian
- Latar Belakang
- Demografi (perubahan)

a) Faktor Psikologi yang terdiri dari:

- Persepsi
- Attitude
- Personality
- Pembelajaran
- Motivasi

b) Faktor Organisasi yang terdiri dari:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- Job Design

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Dengan adanya motivasi bagi karyawan, dapat menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Seorang karyawan harus mempunyai mental yang siap secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Dalam hal ini, dimana karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang ingin dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

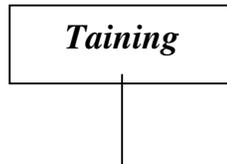
Namun untuk memperoleh kinerja yang baik, maka karyawan harus memiliki motif berprestasi, dimana terdapat 6 karakteristik karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

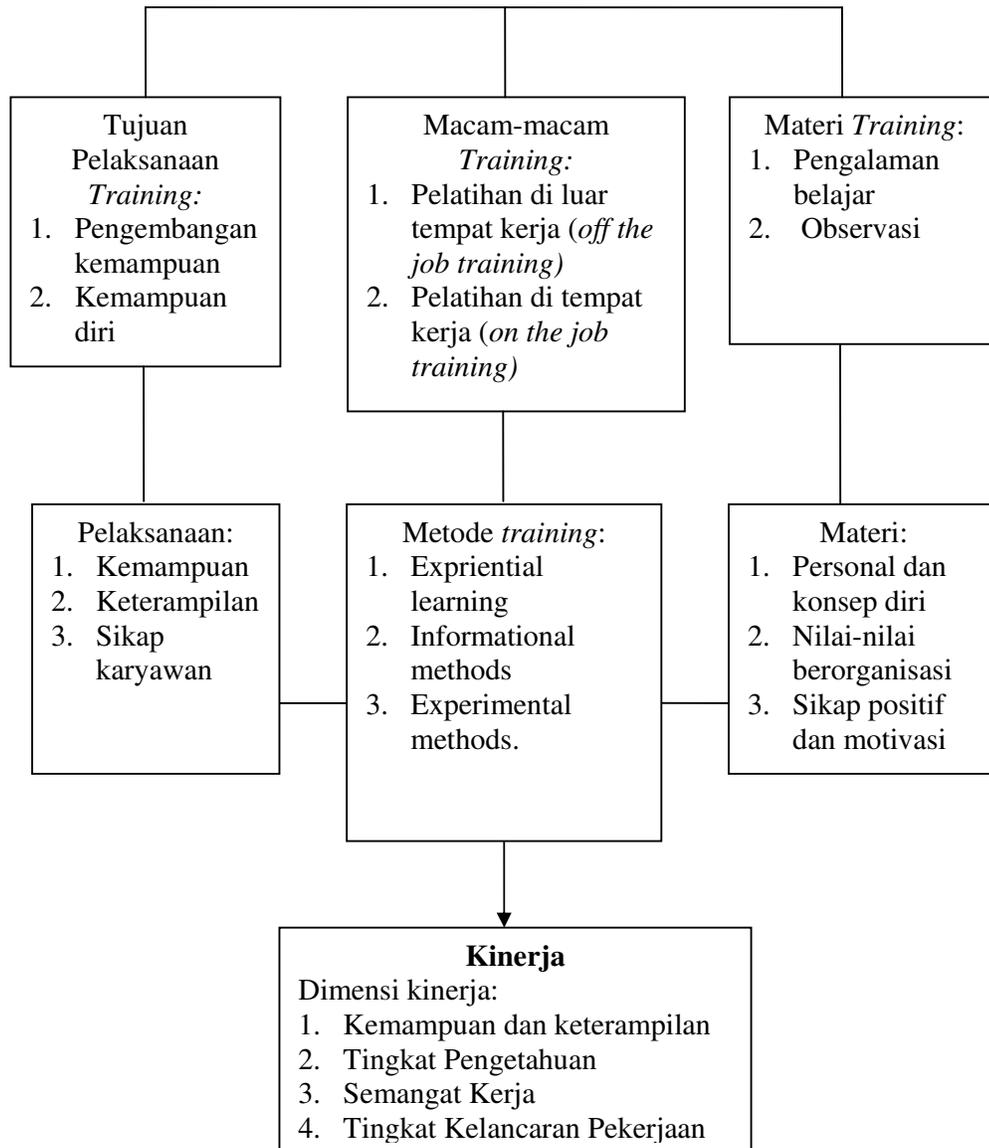
- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil resiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Kerangka Berfikir

Tabel 2.2





BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan suatu penelitian, harus menggunakan suatu metode yang tepat agar kita dapat memperoleh data yang akurat untuk

mencapai hasil yang benar. Metode adalah cara yang digunakan untuk mencapai tujuan sedang definisi dari metode penelitian menurut Sugiono (2001:4) bahwa “ metode penelitian yang diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat dihadapi”.

Oleh karena itu untuk mencapai hasil penelitian yang valid, maka pemilihan metode yang tepat merupakan langkah yang harus ditempuh. Metode penelitian akan menuntut peneliti tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilaksanakan serta merupakan pedoman dalam hal pengumpulan data maupun dalam melaksanakan penelitian tersebut. Adapun komponen-komponen metode kualitatif adalah sebagai berikut :

A. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melaksanakan penelitian ini adalah CV. Gama Indonesia Jl. Kalpataru 34 Malang. Adapun melaksanakan penelitian di CV. Gama ini karena CV. Gama tersebut merupakan organisasi yang memang kondusif untuk diterapkan *Outbound Training*. Melihat CV. Gama tersebut merupakan organisasi yang mempunyai prospek yang sangat bagus dimasa datang. CV. Gama ini dituntut untuk terus maju dan berkembang dengan maraknya pesaing yang lainnya. Sumber daya manusia yang ada secara otomatis harus menyesuaikan dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan komitmen.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian bersifat diskriptif pendekatan kualitatif. Berpedoman pada latar belakang dan perumusan masalah penelitian serta berlandaskan teori-teori yang diuraikan sebelumnya. Adapun alasan peneliti menggunakan jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif dikarenakan untuk mencari, mengumpulkan sejumlah data untuk mendapatkan gambaran, faktor-faktor yang jelas tentang hal, keadaan, situasi yang ada dalam perusahaan. Dalam penelitian ini tidak menggunakan atau melakukan pengujian hipotesis.

Sebagaimana diungkapkan oleh Singarimbun dan Effendi (1987:4) penelitian deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penelitian mengembangkan konsep dan menghimpun data, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.

Bogdan dan Taylor dalam Moleong (1996:3) mendefinisikan Metodologi Kualitatif “ sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Bertitik tolak dari pendapat diatas, penelitian ini hanya akan menggambarkan bagaimana pelaksanaan *outbound training* dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian digunakan untuk menentukan suatu kelancaran penelitian sehingga langkah-langkah penelitian menjadi lebih terarah. Penentuan subyek penelitian secara efektif selain bertujuan membatasi studi, juga berguna untuk menciptakan kriteria dalam menyaring informasi yang masuk. Dengan demikian dalam pelaksanaannya nanti peneliti akan lebih mudah mencari data-data apa saja yang relevan dalam penelitian. Selain itu akan mempermudah peneliti dalam menyajikan hasil penelitian dengan menentukan data-data mana yang perlu dicantumkan dan data mana yang tidak perlu dicantumkan. Subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan atau manajer dan karyawan GAMA dalam melaksanakan kegiatan *Outbound Training* yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

D. Sumber Data

Untuk dapat menganalisa dan menginterpretasikan data yang baik maka data yang dikumpulkan harus relevan dengan

permasalahannya. Dalam penelitian ini penulis dalam mendapatkan data yang dibutuhkan menggunakan sumber data sebagai berikut :

1. Sumber data primer (data utama)

Data diperoleh secara langsung dari objek penelitian, Sumarsono (2004:69). Dimana berupa wawancara secara langsung dengan bagian SDM dan salah satu dari karyawan serta pegawai guna meyakinkan benar-benar mengadakan penelitian.

2. Sumber data sekunder (data tambah)

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, Sumarsono (2004:69) melainkan mengambil dan mengolah data yang sudah ada yakni dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti halnya struktur organisasi, jumlah karyawan tetap, jumlah karyawan, sejarah berdiri perusahaan. Data ini digunakan mendukung data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan usaha pengumpulan data dengan cara langsung mendatangi lokasi penelitian dan mengamati serta keadaan yang terjadi. Beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pengamatan atau observasi

Pengumpulan data dengan melihat secara langsung, mendengar dan mengamati objek yang diselidiki serta sekaligus diperlukan untuk penyesuaian data yang telah diperoleh. Dalam hal ini pengamatan atau observasi dilakukan pada seluruh karyawan yang sedang melakukan *Outbound Training* di tempat lokasi penelitian.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dipelajari dari dokumen-dokumen perusahaan, catatan-catatan, buku-buku yang relevansi dengan penelitian ini. Disini peneliti mempelajari dan menyalin dokumen-dokumen yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

3. Wawancara atau interview

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan yang melakukan *Outbound Training* dan pimpinan atau Manajer GAMA tentang persoalan atau fokus penelitian, terutama karyawan yang sedang melaksanakan *Outbound Training*.

Untuk membantu penulis dalam melaksanakan pengumpulan data digunakan beberapa instrumen penelitian yaitu alat pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Adapun instrumen dari penelitian ini adalah peneliti sendiri dan ditunjang

dengan alat-alat antara lain : Dokumentasi, menggunakan alat-alat tulis, interview guide, yaitu pertanyaan yang disusun secara sistematis yang diajukan kepada nara sumber mengenai permasalahan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh penulis dalam menggali data penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan instrumen sebagai berikut

1. Pedoman wawancara (Interview guide)

Yaitu langsung mengenai data yang dikumpulkan dari para informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam wawancara ini yang diteliti adalah mengenai *Outbound Training* diantaranya Pelaksanaan *Outbound Training*, Metode *Outbound Training*, Materi *Outbound Training* serta Kinerja karyawan di GAMA Kalpataru- Malang.

2. Observasi

Yaitu cara pengumpulan data dengan cara berusaha mencari data langsung dilapangan pada sumber-sumber terkait akan subyek dan obyek yang akan diteliti. Dalam observasi ini yang diteliti

adalah mengenai lokasi atau tempat yang akan digunakan serta karyawan yang akan melaksanakan *Outbound Training*.

3. Catatan lapangan

Untuk mencari informasi utama berkaitan dengan masalah yang diteliti. Catatan lapangan disini mengenai kegiatan *Outbound Training*, waktu pelaksanaan, jumlah karyawan yang akan mengikuti *Outbound Training*.

G. Model analisis

Analisis data merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang diperoleh dari hasil penelitian. Metode analisis data merupakan kegiatan yang paling penting dalam proses penelitian sehingga data yang diperoleh akan lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Pada tahap inilah data dikerjakan dan diinterpretasikan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang ada dalam penelitian. Sebagaimana yang telah dikutip oleh Effendi dan Chris Manning dalam Singarimbun (1989:213) bahwa “ analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibicarakan dan diinterpretasikan.

Penulis menggunakan data deskriptif melalui penyajian data dalam tabel dan untuk selanjutnya dibaca dan diinterpretasikan.

Dengan demikian proses analisis ini secara terstruktur akan melewati tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data informasi yang relevan.
2. Memeriksa kembali data dan informasi-informasi yang telah dikumpulkan tersebut (*editing*).
3. Mengelompokkan data dan informasi kedalam kelompok dan kategori tertentu menurut keperluan.
4. Mengambil data dan informasi yang terkumpul dengan mengacu pada referensi yang bersesuaian.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

a. Sejarah CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang

Berawal dari seorang anak SMP yang mencoba melepaskan kegerahan karena aktivitas hidupnya yang dirasa *stagnant*, akhirnya berinisiatif untuk mencoba berjualan baju dengan modal seadanya, hari demi hari dilaluinya dengan pikiran-pikiran yang tak pernah berhenti untuk berkembang. Walaupun pada akhirnya usaha yang dijalannya mengalami pasang surut dan dengan laba yang diperolehnya, menjelang SMA dia putar haluan bisnisnya menjadi usaha bakpao, maka jadilah dia “Pelajar Bakpao”, sambil sekolah jualan bakpao di sela-sela waktu luangnya.

Hari-hari menjelang UMPTN, masa peralihan dari SMA ke Perguruan Tinggi merupakan momen yang paling menentukan baginya, dengan status nantinya sebagai mahasiswa di perantauan yang tentunya banyak tantangan, berangan-angan untuk benar-benar hidup mandiri, dan siapa tahu kelak dengan usaha yang gigih disertai doa dapat menjadi pengusaha sukses. UMPTN berlalu dan suratan tangan membawanya ke Kota Malang pada tahun 1991, dengan identitas sebagai Mahasiswa Teknik Arsitektur Universitas Brawijaya, demikian Tri Andri Marjanto, yang akrab dipanggil Pak Ndut mulai menjalani kisah hidupnya. Seiring dengan waktu mulailah Tri Andri Marjanto si “Pelajar Bakpao” dan beberapa orang sahabatnya dari ITS Surabaya, UPN Veteran Jogjakarta,

Universitas Jember, maupun Universitas Brawijaya mulai berpikir untuk lebih serius berwirausaha.

Sebagai mahasiswa Teknik Arsitektur aktifitasnya tidak jauh dari proyek rancang-bangun, renovasi perumahan, kontraktor, promotor pameran, dll. Dikarena bakat jualannya, semua itu sekaligus menjadi bidang usaha gado-gado bersama para sahabatnya tersebut, yang secara idealis mereka niatkan semuanya berlandaskan ke-Tuhanan, semangat tolong-menolong, dan profesionalisme.

b. Warung Pertama

Dengan beberapa pertimbangan akhirnya usaha “gado-gado” mulai dilepas dengan tidak lagi menerima order, dan beralihlah merambah bidang usaha makanan, yang ide awalnya cukup unik, dengan beranggapan kalau mengembangkan usaha makanan atau rumah makan selain makan dan minum gratis juga masih dapat untung. Dengan sedikit tabungan hasil kerja “proyekan”, satu per satu rumah makan pun dibangunnya, dimulai pada tahun 1995 dengan didirikannya “GAMA Fried Chicken” di Jl. Jawa no. 14 Jember (waktu itu, para pendiri sekaligus pengelolanya masih menyebutnya “warung”). Seiring dengan makin beragamnya menu dan demi memperluas *brand awareness* nama GAMA Fried Chicken berganti menjadi “GAMA Ayam Goreng Resto & Steak” (merupakan nama

awal sebelum menjadi GAMA Ayam Goreng & Steak di akhir tahun 2006), sebagai *main brand* C.V. GAMA INDONESIA.

GAMA Fried Chicken dimana menu utamanya adalah *fried chicken*, namun berbeda dengan *fried chicken* produk waralaba asing, *fried chicken* olahan GAMA Ayam Goreng Resto & Steak dengan bumbu dan rempah khas Nusantara mempunyai citarasa yang khas dan unik serta tentunya harga yang lebih terjangkau karena semuanya produk lokal. Agar bervariasi, tersaji pula dengan nasi, perkedel, sosis, *french fries*, dan *softdrink*.

Sajian menu utama lainnya adalah steak yang ikut meramaikan meja makan konsumen di semua gerai GAMA Ayam Goreng Resto & Steak, setelah sebelumnya seorang pemilik restoran steak terkenal di Kuala Lumpur, Malaysia mengajak bekerja sama untuk mengembangkan sayap bisnisnya di Malang. Dengan sedikit modifikasi resep dan sajian (dalam bentuk paket dengan nasi dan *softdrink*) serta pemilihan bahan serta bumbu lokal, jadilah steak yang selama ini hanya bisa disantap kaum berduit menjadi makanan sehari-hari kaum awam.

Selera masyarakat yang makin beragam dan selektif akhirnya usaha di diversifikasi menu, dimana munculnya Ayam Kremes yang khas dan unik. Dengan paduan sambal terasi dan lalapan membuat pilihan selera konsumen GAMA Ayam Goreng Resto & Steak makin

beragam. Apalagi masih ada banyak pilihan menu “makanan ringan” yang akan menemani di saat-saat santai. Tak kurang ratusan orang dalam sehari dari berbagai kalangan memenuhi meja makan dan lesehan di setiap gerai yang ada.

c. Era Waralaba

Cita rasa yang khas dan unik ini pulalah yang mengantar seorang pelanggan setia GAMA Ayam Goreng Resto & Steak ketika masih kuliah di Universitas Brawijaya, Malang, sekarang berdomisili dan menjadi profesional sukses di Palembang berniat untuk ikut mengembangkan GAMA Ayam Goreng Resto & Steak dengan model waralaba. Penawaran pun bersambut, sesuai dengan visi, misi, dan pemikiran pendiri sekaligus pengelola GAMA yang suka dengan perkembangan inovatif dan positif, maka awal tahun 2005 berdirilah GAMA Ayam Goreng Resto & Steak di Palembang, tepatnya di Jl. Kapten A. Rivai no. 219 B sebagai gerai pengganti sebutan warung dan merupakan waralaba yang pertama. Tidak berapa lama tepatnya dua bulan menyusul gerai waralaba yang kedua di Jl. Diponegoro 87 Jember, Jawa Timur.

Dengan pertimbangan bahwa usaha model waralaba adalah suatu pilihan yang sangat menguntungkan dan praktis baik bagi pewaralaba maupun terwaralaba, maka dibutuhkan payung usaha

yang semakin kuat dan solid, sehingga dibenahilah segala aspek komponen dan elemen usaha.

Melajulah C.V. GAMA INDONESIA dengan masuknya investor-investor baru yang siap menjadi terwaralaba. Pada Juli-September 2005 dibangun serentak di Malang, Purwokerto dan Surakarta. Kemudian dilanjutkan dengan pembangunan cabang Banyuwangi dan Mataram di bulan Januari 2006, serta kota-kota lainnya yang sedang dalam persiapan: Blitar, Surabaya, Medan dan Sidoarjo.

Berwirausaha dengan modal sentuhan bakat alam, mengawali usaha dari titik nol, terus belajar, berlatih dan mengembangkan diri menjadikan karakter dan jiwa usaha mengakar sedemikian dalam pada semua bidang usaha C.V. GAMA INDONESIA.

d. Visi CV. GAMA INDONESIA

Visi yang dibuat pada CV. Gama ini bertujuan untuk:

1. Membangun insan yang bertaqwa kepada Tuhan
2. Giat dan tekun
3. Mempunyai kreatifitas yang tinggi dan inovatif
4. Serta mempunyai kepribadian yang baik
5. bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di bebankan

e. Misi CV. GAMA INDONESIA

Misi CV. Gama yaitu bertujuan untuk:

1. Membangun semangat dalam berwirausaha
2. Mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat
3. Berwibawa
4. Mengayomi serta bertanggung jawab
5. Menjalin kerjasama untuk membentuk persaudaraan dan persahabatan antar anggota
6. Yang paling penting lebih menekankan pada tingginya rasa keimanan yang kuat kepada Tuhan.

3. Budaya Kerja pada CV. Gama

Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerjasama yang baik antar anggota maka CV. Gama menciptakan budaya kerja bagi setiap anggota yaitu:

- a. Membangun rasa gotong royong (saling membantu)
- b. Kerjasama antar anggota agar terjalin rasa persahabatan, sehingga kerjasama tim akan terbentuk
- c. Mengutamakan pelanggan
- d. Inovasi
- e. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia.

- f. Membentuk karyawan untuk lebih mengutamakan ibadah serta meningkatkan keimanan terhadap Tuhan agar terdapat jiwa yang bersih.

4. Struktur Organisasi dan *Job Description*

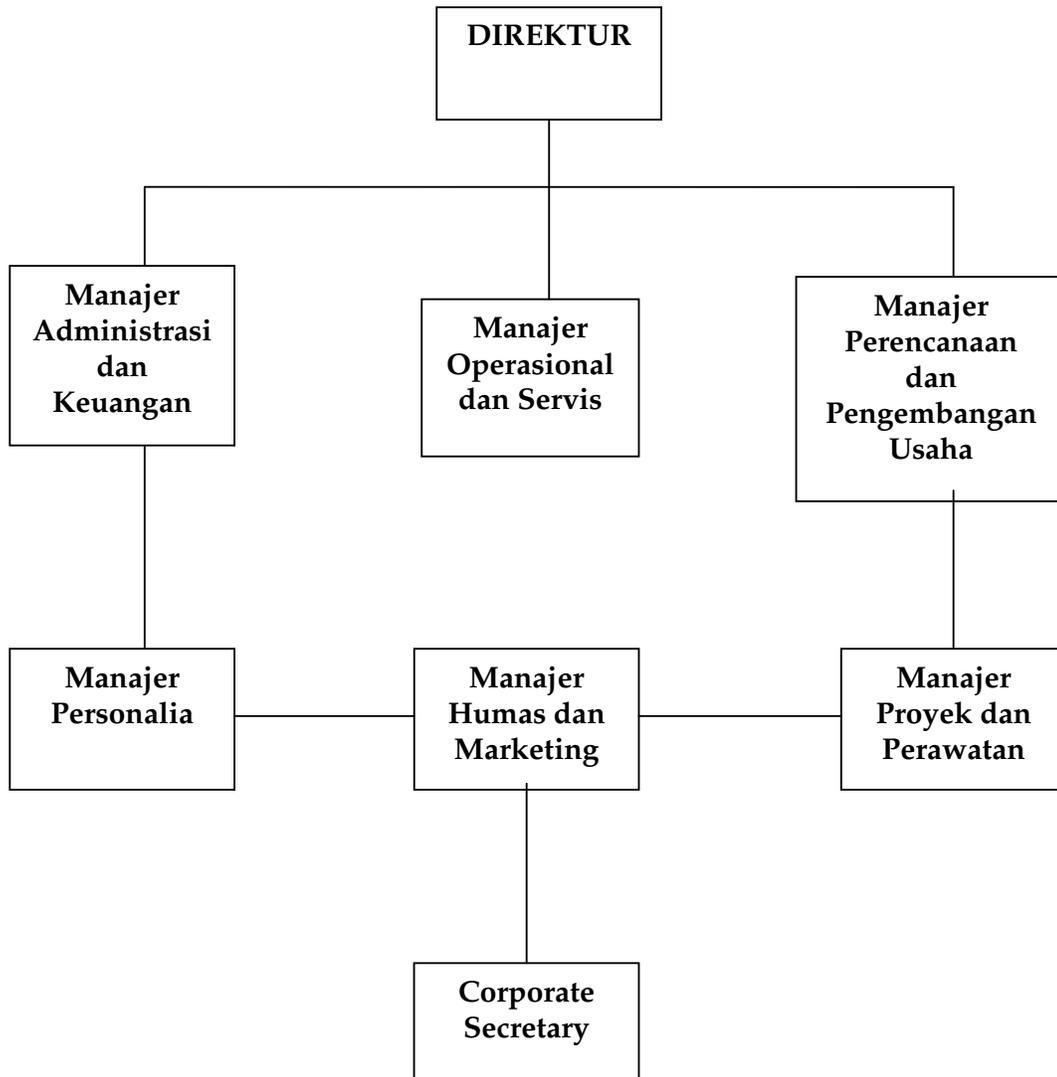
Struktur organisasi memiliki peran penting dalam membantu pelaksanaan tugas dan aktifitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, posisi jabatan yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Bentuk organisasi pada CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang adalah bentuk organisasi garis (lini). Dalam sistem tersebut wewenang mengalir dari atas ke bawah. Jadi pimpinan memberikan wewenang secara langsung ke bagian bawah, sedangkan bawahan langsung bertanggung jawab kepada atasan langsung. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini adalah tabel struktur organisasi:

Tabel 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

CV. GAMA INDONESIA cabang Kalpataru-Malang



Sumber: Manajer Personalia CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang.

JOB DISCRPTION

Adapun pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam organisasi khususnya CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang adalah:

A. Direktur

1. Melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
2. Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada pegawai dalam melaksanakan operasi atau kegiatan perusahaan
3. Bertanggung jawab penuh terhadap organisasi, baik dari segi intern maupun dari segi ekstern
4. Memberikan wewenang dan tugas kepada semua bagian.

B. Manajer Perencanaan dan Pengembangan Usaha

1. Mengatur dan mengawasi pelatihan yang diberikan kepada pegawai
2. Melakukan perencanaan terhadap kinerja pegawai
3. Memberi masukan dalam proses seleksi penerimaan pegawai
4. Melakukan pembaruan data perencanaan dan pengembangan usaha

C. Manajer Operasional dan Servis

1. Mengatur dan melaksanakan kegiatan operasional pemasaran

2. Merencanakan, mencatat, memelihara produksi dan publikasi di lingkungan cabang
3. Melaksanakan rekrutmen dan pembinaan karyawan
4. Menyediakan segala kebutuhan yang diperlukan dalam pembinaan karyawan
5. Bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pembinaan karyawan

D. Manajer Administrasi dan Keuangan

1. Mengatur dan melaksanakan administrasi perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan
2. Bertanggung jawab atas setiap transaksi perusahaan
3. Mengendalikan dan mengelola anggaran
4. Membuat laporan performansi keuangan
5. Menyelenggarakan pengolahan kas
6. Menyelenggarakan analisa anggaran biaya
7. Menyelenggarakan analisa anggaran pendapatan
8. Menyelenggarakan analisa anggaran pembangunan

E. Manajer Personalia

1. Mengatur waktu atau jam kerja dan istirahat karyawan
2. Mencatat absensi karyawan setiap hari

3. Melaksanakan pertimbangan atas penerimaan dan penempatan karyawan
4. Mengadakan pengawasan terhadap keluar masuknya pegawai
5. Bertanggung jawab atas keluar masuknya pegawai
6. Bertanggung jawab atas masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian

F. Manajer Humas dan Marketing

1. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan di bidang kemasyarakatan
2. Melaksanakan pembinaan, olahraga, pelatihan serta organisasi sosial masyarakat
3. Memasarkan semua produk-produk CV. GAMA
4. Bertanggung jawab terhadap kelancaran hasil produksi

G. Manajer Proyek dan Perawatan

1. Melaksanakan pembangunan gerai-gerai baru yang strategis
2. Menentukan lokasi pembangunan
3. Menyiapkan segala kebutuhan proyek
4. Mengkoordinasi kegiatan pembangunan
5. Mengatur dan mengendalikan kegiatan proyek

H. Corporate Secretary

1. Melaksanakan pengolahan serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh pegawai
2. Mencatat seluruh kegiatan pegawai
3. Menyusun program kerja
4. Melaksanakan urusan kepegawaian dan ketatausahaan
5. Pelaksanaan dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas secretary
6. Melaksanakan administrasi umum, administrasi Humas dan kepegawaian.

5. Cabang CV. GAMA INDONESIA

Dalam memperluas pasar CV. GAMA INDONESIA membuka cabang di berbagai kota antara lain yaitu

1. Jember : Jl. Jawa 27 (0331-334362)
2. Malang: a. Jl. Kalpataru 34 (0341-486452)
b. Jl. Watugong 13 (0341-576040)
c. Jl. Raya Sengkaling 19 (0341-531565)
3. Palembang: Jl. Kapt. A. Rivai 219B (0771-361527)
4. Purwokerto: Jl. Prof. HR Bunyamin 123 (0281-642387)
5. Solo: Jl. RM. Said 49B (0271-7008333)
6. Banyuwangi: Jl. KH. Agus Salim 3A (0333-7720456)

7. Denpasar: Jl. Tjok Agung Tresna 89 Niti Mandala Renon (0361-7421504)

6. Aspek Kepegawaian

a. Jumlah Karyawan

Tabel 4.2

Jumlah karyawan

no	Female/ male	Jumlah
1	Laki-laki	50 orang
2	Perempuan	70 orang
	Total	120 orang

Sumber data: CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang

b. Jumlah Tingkat Pendidikan Karyawan

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Karyawan

NO	PENDIDIKAN	KARYAWAN
1	S1 – S2	20 Karyawan
2	Diploma 3	5 Karyawan
3	SMA Sederajat	95 Karyawan
	Jumlah	120 Karyawan

Sumber data: CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang

c. Jam dan Hari Kerja Karyawan

Pembagian kerja yang diterapkan oleh CV. Gama ini mengacu pada waktu dan hari yang telah ditentukan bagi setiap karyawan. Dimana pembagian kerja ini dibuat untuk dapat mengefesiensi waktu kerja agar tidak terjadi hal yang melanggar diluar kerja antara lain :

Hari kerja : Setiap hari (Senin s/d Minggu)

Jam kerja : 10 pagi s/d 10 malam

1. Jam pertama

Dimulai dari jam: 10:00 – 15:00

2. Jam kedua

Dimulai dari jam: 16:00 – 22:00

Dengan ditetapkannya hari dan jam kerja diatas maka kegiatan yang dilakukan di CV. Gama akan berjalan dengan efektif. Dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercipta kinerja yang baik yang diharapkan perusahaan. Dari pembagian kerja tersebut juga terdapat jam istirahat (1 jam istirahat), dimana karyawan yang kerja pagi bisa diroling dengan karyawan yang kerja sore. Karyawan yang kerja sore juga sebaliknya. Dengan begitu tidak terjadi kebosanan karyawan terhadap kerja yang dibebankan.

d. Waktu Pelaksanaan *Outbound Training*

Pelaksanaan *Outbound Training* ini dilaksanakan setiap sebulan sekali. Lamanya waktu pelatihan pada dasarnya disesuaikan dengan keinginan klien atau peserta pelatihan, namun untuk hasil yang optimal, program pelatihan ini membutuhkan waktu efektif selama (3 hari/ 2 malam) atau di combine dengan paket tour latihan diambil satu hari sisanya harinya bisa *tour seghtseeing* yang disesuaikan dengan keinginan klien atau peserta pelatihan.

Dan dari hasil observasi mengenai lokasi yang dipilih untuk kegiatan *Outbound Training* yaitu memilih lokasi yang mendukung sisi psikologis peserta agar bisa merasakan suasana alam bebas yang menggugah semangat, penuh tantangan, lepas dan segar, serta jauh dari hiruk pikuk kota maupun polusi udara.

Beberapa lokasi wisata alam di Jawa Timur yang refrenatif untuk kegiatan *Outbound Training* yang dapat ditawarkan oleh GAMAPro adalah:

1. lokasi Gunung Tabor Tumpang Malang
2. Bendungan Sulorejo Kabupaten Malang
3. Lokasi Kebun Raya Purwodadi Kabupaten Pasuruan
4. Lokasi Pekalen, Kabupaten Probolinggo
5. Lokasi Kasembon, Kabupaten Malang
6. Hotel Agriwisata, Gunung Banyak, Batu

7. Pusat Pendidikan Lingkungan Hidup Soloeman, Trawas,
Kabupaten Mojokerto
8. Pusat Penyelamatan Satwa PWEC Pro Fauna

Namun jika tidak dapat melakukan kegiatan di alam terbuka, maka kegiatan *Outbound Training* dapat dilakukan di lapangan, halaman kantor dan banyak lagi. Tapi materi permainan yang disampaikan tidak jauh dari materi sebelumnya waktu mengadakan kegiatan di alam terbuka. Sehingga para peserta pelatihan akan mudah menyerap materi yang disampaikan pemateri. Dengan begitu materi yang disampaikan akan lebih mudah untuk diterapkan.

Dari beberapa hasil wawancara, bahwa CV. GAMA, dalam hal ini (*Jatim United*) melakukan kegiatan pelatihan di awal tahun 2008 yang dilaksanakan di beberapa kota besar. Dimana kegiatan ini juga dilakukan selain untuk membangun karakter individu juga untuk membangun karakter tim atau disebut juga dengan *Team Character Building*. Beberapa kota yang sudah dijadikan sebagai tempat pelatihan *Jatim United* selama tahun 2008, antara lain:

1. *Team Character Building* di kota Bondowoso
2. *Team Character Building* di kota Jember
3. *Team Character Building* di kota Ngawi
4. *Team Character Building* di kota Gresik

5. *Team Character Building* di kota Pekanbaru
6. *Team Character Building* di kota Bukit Tinggi
7. *Team Character Building* di kota Batam (Pelatihan Bisnis Islami)
8. *Team Character Building* SMKN 3 Batu
9. *Team Character Building* Indosat se-Kalimantan (*Outbound*)
10. *Team Character Building* di kota boyolali

Beberapa lokasi yang menjadi tempat kegiatan pelatihan di atas, adalah tempat yang di jadikan kegiatan *outbound*. Dimana dari lokasi-lokasi yang sudah di sebutkan di atas, masih ada lokasi yang masih akan di jadikan kegiatan *outbound*. Namun dari pihak Gama masih belum merealisasikan lokasi yang akan di jadikan *outbound*.

e. Sistem Penggajian

Pemberian gaji atau upah disini sebagai timbal balik atas kerja karyawan selama bekerja di CV. GAMA. Memberikan kompensasi dalam bentuk uang merupakan hal yang paling penting digunakan dalam organisasi untuk memotivasi kinerja karyawan. Para karyawan didorong oleh keinginan untuk memperoleh uang.

Kompensasi memang bukan satu-satunya yang dapat memotivasi karyawan. Namun kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau

pekerjaan dengan sebaiknya. Di CV . GAMA ini sistem penggajian diberikan setiap akhir bulan, dimana gaji karyawan termasuk gaji UMR. Seperti yang telah di ungkapkan oleh Bapak Yuda yang menyebutkan bahwa:

“Menurut saya pemberian kompensasi yang berupa uang, yang di berikan kepada para karyawan CV. GAMA sudah memenuhi target Upah Minimum Rakyat. Selain itu juga untuk menambah semangat kerja karyawan, maka pihak Gama memberikan kompensasi dalam bentuk lain yang berupa kegiatan di luar CV. Gama yaitu dengan menyelenggarakan kegiatan Tour bersama dengan para atasannya. Dengan begitu setelah melakukan perjalanan yang menjalin kebersamaan sehingga terjalin kerjasama yang solid dalam tim, maka akan menciptakan pula semangat untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik dalam perusahaan”.

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa pentingnya pemberian kompensasi yang berupa uang ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dimana pemberian gaji ini menjadi timbal balik dari setiap kerja karyawan dalam perusahaan. Jika kebutuhan (uang) karyawan sudah terpenuhi, maka akan lebih mempercepat kemajuan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu juga, atasan perlu melakukan kerjasama yang baik dengan para karyawannya. Sehingga terjalin kebersamaan dalam tujuan perusahaan akan tercapai dengan kinerja baik pula.

Dan dari pemberian gaji tersebut, setiap karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti wawancara pada salah satu karyawan Tina mengungkapkan:

"Kalau saya sih mbak, sudah puas dengan pemberian gaji disini, karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya. Apalagi dari makan dan tempat tinggal saja, saya bisa tinggal di Gama. Jadi dari gaji yang saya dapatkan saat ini, masih bisa untuk di gunakan keperluan lain. Ya seperti kebutuhan pribadi saya".

Dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa timbal balik atas kerja karyawan itu perlu ada serta dapat memuaskan karyawan. Seperi yang di ungkapkan salah satu karyawan Gama. Dimana dengan gaji yang sudah di berikan, kebutuhan sehari-hari sudah dapat terpenuhi. Sehingga dengan adanya kompensasi tersebut karyawan terdorong untuk lebih giat dan lebih meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan. Jadi dengan begitu, terjadi saling menghargai akan usaha atau kerja orang lain. Dan kerja karyawan yang dihargai akan berpengaruh pada semangat untuk kemajuan perusahaan.

f. Jaminan Sosial

CV. GAMA sebagai salah satu waralaba yang sukses, juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Itu semua sebagai timbal balik dari kerja karyawan selama bekerja di CV. GAMA agar hubungan antar manajer dan karyawan terjalin baik, antara lain :

- 1) Jaminan pensiun bagi karyawan yang kerja tetap di CV. GAMA
- 2) Jaminan kesehatan untuk karyawan
- 3) Jaminan sosial tenaga kerja

- 4) Pemberian bonus atas kerja lembur karyawan
- 5) Pemberian tunjangan hari raya
- 6) Menciptakan suasana yang nyaman dalam lokasi kerja agar karyawan tidak merasakan kejenuhan.

g. Produk-produk Gama, antara lain :

- 1) Ayam Goreng GAMA dan GAMA Fried Chicken



Gambar 4.1 Logo Ayam Goreng GAMA dan GAMA Fried Chicken

Sumber: CV. GAMA INDONESIA, 2008

Ayam Goreng GAMA dan GAMA Fried Chicken, merupakan tempat makan dengan segmen pasar yang sangat beragam, mulai anak-anak, remaja, pelajar, mahasiswa, orang kerja, sampai keluarga, khususnya keluarga muda. Menu makanan yang dijual antara lain: ayam goreng, nasi goreng, burger, sosis, perkedel, sup, roti bakar, pisang bakar, burger, kentang goreng. Sedangkan untuk minumannya antara lain beraneka ragam jus buah-buahan, kopi, soft drinks, teh, es buah, susu, skoteng, jahe, dll. Pada menu andalan yaitu ayam goreng tepung,

mempunyai kemiripan dengan produk-produk waralaba asing yang masuk di Indonesia, namun tetap mempunyai ciri khas cita rasa yang spesifik dari ramuan bumbu lokal Indonesia dan gorengan ayam yang tidak terlalu berminyak. Harga menu terjangkau kantong pelajar dan mahasiswa.

2) Resto & Steak GAMA



Gambar 4.2 Logo Resto GAMA & Steak GAMA

Sumber: CV. GAMA INDONESIA, 2008

Resto & Steak GAMA merupakan resto dengan konsep bangunan yang sangat artistik, dengan bahan bangunan kayu dan bambu, dan suasana yang temaram, dengan menggunakan lampu-lampu gantung yang romantis. Di Resto & Steak GAMA ini sering sekali diselenggarakan event-event yang berbaur pentas-pentas seni kontemporer dan kebudayaan, bedah buku, diskusi, putar film independen, dll, yang disajikan dalam kemasan entertainment yang tidak terlalu berat. Segmentasi yang dibidik memang adalah kalangan mahasiswa. Resto & Steak GAMA saat ini menjadi tempat makan dan nongkrong kalangan

mahasiswa, aktivis, seniman, budayawan, sampai wartawan. Beberapa kali seminggu, di sini diselenggarakan event reguler musik akustik yang diisi oleh grup-grup akustik ternama di kota Malang.

3) GAMAPrinting



Gambar 4.3 Logo GAMAPrinting

Sumber: CV. GAMA INDONESIA, 2008

Seperti halnya GAMAphone dan belanjaGAMA, divisi GAMAPrinting yang bergerak di bidang sablon, cetak dan desain grafis juga berawal dari pemenuhan kebutuhan internal grup GAMA, khususnya kafe, di mana setiap harinya terdapat kebutuhan sablon/cetakan untuk plastik kemasan, bungkus burger, kotak foam untuk bungkus makanan yang dibawa pulang maupun delivery order. Dulu grup GAMA memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengorder sablon/cetak ke percetakan maupun tukang sablon luar. Untuk lebih menekan biaya, akhirnya dibuatlah divisi baru GAMAPrinting.

4) belanjaGAMA



Gambar 4.4 logo belanjaGAMA

(sumber: CV. GAMA INDONESIA, 2006)

Divisi belanjaGAMA ini didirikan untuk mempermudah masing-masing outlet GAMA dalam mendapatkan kebutuhan bahan baku makanan/minuman serta bumbu dan kebutuhan-kebutuhan yang lain yang diperlukan. Sebelumnya masing-masing outlet GAMA melakukan kegiatan belanja harian sendiri-sendiri, kemudian dibuka Belanja GAMA untuk mengefisienkan belanja harian, sehingga bisa didapat penghematan biaya transport, didapat harga grosir, serta membuka jaringan-jaringan baru dengan para pelaku perdagangan di pasar dan rantai-rantai bisnis yang terkait di sana.

5) GAMApr



Gambar 4.5 Logo GAMApr

Sumber: CV. GAMA INDONESIA, 2008

Divisi GAMApr melalui program Manajemen Positif Outbound Training menawarkan alternatif model pelatihan di alam bebas yang berorientasi pada proses penajaman kesadaran akan karakter diri dan

potensi individu, serta membangkitkan sikap mental positif yang akan memotivasi terbentuknya tim solid dengan kesadaran.

Dari devisi-devisi yang sudah ada, CV. GAMA perlu mengembangkan devisi-devisi yang lain. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Bapak Tejo, antara lain :

“CV. GAMA akan menambah lagi beberapa gerai-gerai untuk memperluas waralaba, diantaranya membuka gerai nasi pecel nina yang sekarang sudah berjalan beberapa bulan baru-baru ini, selain itu juga CV. GAMA juga akan mengembangkan lagi usaha Printing yang didalamnya terdapat beberapa usaha yaitu Cloting, distro, dan desain. Selain itu juga saya akan mengembangkan pelatihan bagi karyawan yaitu melalui Outbound Training”.

Dari hasil wawancara di atas, menyimpulkan bahwa dari beberapa divisi-divisi Gama yang sudah ada, maka CV. GAMA akan menambah beberapa gerai-gerai baru untuk memperluas jaringan waralaba, dimana gerai yang baru ditawarkan kepada masyarakat yaitu gerai nasi pecel nina yang terletak di sebelah kiri depan gerai Gama Ayam Goreng Steak. Dari lokasi yang strategis mempermudah masyarakat, khususnya kalangan mahasiswa untuk berkunjung ke GAMA.

Selain itu juga, CV. Gama akan mengembangkan divisi khususnya dalam usaha printing. Dimana dalam usaha printing ini, terdapat *distro* yang di dalamnya menyediakan berbagai macam aksesoris serta pakaian khususnya untuk kalangan mahasiswa dan anak muda. Dari harga yang murah sehingga mudah terjangkau oleh mahasiswa.

Dalam usaha pada bagian *desain* yaitu untuk menyediakan sarana pendesaianan pakaian yang berupa kaos bergambar, yang unik, dan sesuai dengan permintaan dan pesanan. Dan dari usaha bagian desain terbukti banyak kalangan yang menggunakan jasa desain di GAMA *Printing*.

h. Pemasaran

Kegiatan promosi penjualan yang dilakukan oleh CV. Gama Indonesia yaitu melalui beberapa pamvlet atau even antara lain :

- 1) Promosi melalui spanduk-spanduk berlogo CV. GAMA
- 2) Berwaralaba yaitu dengan membuka gerai-gerai baru.
- 3) Menawarkan berbagai macam standar menu baru CV. GAMA, antara lain nasi pecel nina.
- 4) Membuka pameran buku pada even tertentu.
- 5) Mengadakan even musik.

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan *Outbound Training*

Pelaksanaan pelatihan (*outbound Training*) sangat diperlukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan *Outbound Training* dapat dilihat dari berbagai macam faktor, antara lain :

a. Materi Pelatihan

Pemberian materi pelatihan mempunyai peranan yang sangat besar guna meningkatkan kinerja karyawan. Karena pemberian materi yang tepat akan membantu untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang bidang pekerjaannya. Lokasi yang dijadikan pelatihan yaitu daerah Bendungan Sulorejo Kabupaten Malang.

Dalam pemberian materi dibutuhkan seorang pemateri yang sudah menguasai semua materi yang akan disampaikan kepada pesertanya yaitu Bapak Tri Andi selaku koordinator materi pelatihan Gama. Dimana beberapa materi yang disampaikan antara lain:

1) Pengenalan fungsi otak kanan dan otak kiri

- Dimana fungsi otak kanan meliputi fungsi warna, nada dan irama, simbol, imajinasi dan angan-angan. Dengan fungsi otak kanan ini, lebih menekankan pada ketajaman peserta dalam mengambil keputusan dalam suatu masalah.
- Dimana fungsi otak kiri meliputi fungsi logika, bahasa verbal, matematis, angka dan analisa. Dengan fungsi otak kiri ini, peserta mampu dalam berfikir lebih objektif dan selalu bersikap positif.

2) Personal dan konsep diri

Peserta ditekankan untuk dapat memaksimalkan pikiran dan penguasaan emosi, agar peserta termotivasi dan terasah seluruh kecerdasannya sehingga mempunyai mental kuat dalam pekerjaannya. Penguasaan strategy belajar ditataran pikiran sadar dan bawah sadar. Sehingga peserta bisa melewati hari-hari bekerja dengan fun dan berprestasi maksimal.

3) Nilai-nilai berorganisasi, yang harus dimiliki oleh para peserta, antara lain:

- Kepemimpinan

Dalam hal ini pemateri menyampaikan bahwa setiap peserta harus mampu memimpin atau mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat. Karena setiap peserta dilatih untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bagaimana memancarkan aura pemimpin, memimpin yang bisa menyentuh aspek emosional dan bawah sadar yang dipimpin, bagaimana mengambil gaya kepemimpinan dengan berbagai situasi, peserta juga harus dapat menciptakan respek di dalam komunitas yang dipimpinnya serta bagaimana peserta dapat membuat teamwork yang solid.

- *Teamwork* dan *Team Building*

Peserta diharapkan mampu membangun kerjasama tim antar peserta lain. Setelah *teamwork* terbentuk antar peserta, maka akan menciptakan kebersamaan serta mempererat persahabatan dengan tim lain. Peserta ditekankan untuk bagaimana membangkitkan kemampuan memimpin yang selama ini terpendam dalam diri setiap peserta, sekaligus bagaimana cara efektif mengorganisir dan memanfaatkan potensi kepemimpinan.

- Komunikasi

Komunikasi disini sebagai sarana atau media dalam menyampaikan informasi. Dimana peserta disini dilatih bagaimana memanfaatkan komunikasi bawah sadar sehingga bisa digunakan untuk membangun relasi yang berkualitas.

4) Membangun sikap positif dan motivasi

Peserta harus selalu mempunyai sikap positif diantaranya kejujuran, pikiran positif, komitmen, tanggung jawab dan motivasi positif. Dimana dengan ditanamkan motivasi yang positif akan menciptakan semangat kinerja

yang berkualitas. Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Model pelatihan disini menekankan pada manajemen positif yaitu untuk memetakan, menganalisa, mensinergikan dan memanajerial seluruh komponen dalam diri individu menjadi sebuah bangunan pola pikir, pola rasa dan pola sikap yang positif.

Dengan penyampaian materi yang sesuai kepada karyawan, maka akan lebih memudahkan karyawan untuk menekuni pelatihan yang diberikan berdasarkan bidang masing-masing. Dalam hal ini materi yang sudah sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan adalah:

a) Karyawan bagian *GAMAPrinting* (desain, distro).

Dimana dengan materi yang disampaikan dalam hal (komunikasi), bahwa karyawan harus dapat memanfaatkan komunikasi dengan baik agar dapat membangun relasi dengan baik pula. Sebagai contoh, melayani pelanggan dengan baik, penuh kesabaran, berperilaku baik, lebih mengutamakan pelanggan.

Dari materi yang sudah disampaikan dalam hal (berkomunikasi), karyawan dapat menjalin relasi untuk bekerjasama dalam jasa *desain* dengan organisasi lain

yang sejenis. Seperti contoh *desain* yaitu *desain* kaos dengan bermacam gambar unik, pembuatan spanduk dan lain-lain.

- b) Karyawan bagian Gama Ayam Goreng. Untuk menciptakan hasil yang optimal atas kerja karyawan, terutama dalam hal kerjasama, maka perlu diberikan materi mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Materi yang tepat adalah bagaimana karyawan menyikapi serta membangun bagaimana *Teamwork* dan *Team Building*. Sehingga setelah karyawan memahami perlunya *teamwork* dalam suatu organisasi, akan membangkitkan rasa kebersamaan yang erat antar karyawan.

Dari materi yang sudah disampaikan, karyawan mampu meningkatkan prestasi dari segi pelayanan. Dengan pelayanan yang baik, akan mendapat respon yang baik pula dari pelanggan. Karyawan bisa lebih disiplin dan tepat waktu dalam pekerjaannya.

Seperti hasil wawancara dengan Bapak Tri menyatakan bahwa :

"Menurut saya menyampaikan materi itu harus benar-benar tepat karena itu akan berdampak pada peserta pelatihan, jika materi yang disampaikan tidak sesuai maka pelatihan pun tidak akan berjalan

lancar. Oleh karena itu, penyampaian materi harus benar-benar bisa dimengerti dan dipahami peserta”.

Berikut wawancara dengan karyawan SM menyatakan:

“Menurut saya memang sangat penting sekali penyampaian materi terhadap peserta. Karena itu akan menentukan kelancaran dari pelatihan tersebut, kalau materi tidak tepat maka bisa-bisa peserta tidak bersemangat mengikuti kegiatan. Namun selama ini materi yang disampaikan sudah tepat dan sesuai dengan pekerjaan karyawan jadi semua mudah untuk dipahami dan dimengerti”.

Dari hasil wawancara di atas menyebutkan pentingnya penyampaian materi sebelum dilakukannya pelatihan. karena materi disini sebagai langkah utama saat memulai kegiatan. Jadi sebagai pemateri harus benar-benar tepat dalam penyampaian. Dan materi yang disampaikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan para peserta.

b. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan memberikan andil yang cukup besar dalam penyampaian informasi kepada para peserta *Outbound Training*. Karena dengan penggunaan metode yang tepat akan lebih mudah dalam penyampaian materi pelatihan sehingga para peserta lebih mudah memahami dan mudah menangkap materi yang disampaikan.

Penggunaan metode pelatihan harus benar-benar bisa memberi perubahan baik dari segi personal maupun tim. Oleh karena itu, pemilihan metode pelatihan tidak hanya sekedar untuk

mengikuti pelatihan. Tapi dengan diterapkannya metode *outbound* mampu menciptakan hubungan yang lebih menyatukan antara peserta yang satu dengan yang lain. Metode yang tepat akan memberikan manfaat yang tepat pula.

Dalam hal ini, Bapak Anggara selaku Koordinator Metode Pelatihan, menyatakan bahwa:

“Untuk pengembangan serta pelatihan bagi karyawan, di Gama ini lebih menerapkan pelatihan di alam terbuka yang melalui pengalaman (experiential learning) karena pelatihan ini lebih efektif dan mampu menciptakan wawasan pengetahuan bagi karyawan, serta banyak memberi manfaat baik bagi individu, kelompok maupun organisasi”.

Berikut hasil wawancara dengan karyawan IP, pendidikan terakhir SI menyatakan bahwa :

“Menurut saya sebenarnya metode pelatihan itu banyak macamnya tetapi menurut saya dari sekian metode yang ada memang metode experiential learning sangat efektif digunakan. Karena pada intinya semua metode pelatihan itu bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam mengikuti pelatihan serta sebagai pembentukan personal dalam kelompok. Saya rasa metode yang dipilih sekarang sudah tepat”.

Dari hasil wawancara diatas bahwa berbagai macam pelatihan yang sudah ada, banyak yang menyebutkan pelatihan *outbound* (alam terbuka) dengan menggunakan metode *experiential learning* lebih bisa menciptakan keadaan yang lebih baik. Sebagai pembangunan karakter individu maupun tim. Jadi setiap perusahaan, organisasi baik dari orang dewasa, remaja serta anak-

anak dapat menerima pelatihan *outbound* dengan baik sebagai pembentukan pengalaman baru dengan alam.

c. Kemampuan Instruktur

Kemampuan instruktur pelatihan ikut berperan dalam efektivitas pelatihan karena pemilihan instruktur yang benar-benar mampu dan melewati tahap-tahap penyeleksian yang ketat dan sudah dibekali pengetahuan tentang materi pelatihan sehingga memberikan hasil pelatihan yang optimal dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja dari para peserta pelatihan.

Seperti hasil wawancara dengan Bapak Tri, menyatakan bahwa :

“Seseorang pelatih harus mempunyai kemampuan yang benar-benar dapat diandalkan. Karena kemampuan instruktur yang baik akan berpengaruh pada hasil pelatihan nantinya. Oleh karena itu seorang pelatih juga harus mempunyai banyak kemampuan khususnya dalam kegiatan di alam terbuka”.

Berikut juga hasil wawancara dengan BM, endidikan terakhir SI menyatakan bahwa :

“Memang benar seperti yang disampaikan Bapak Tri, bahwa seorang pelatih harus mempunyai kemampuan yang cukup dalam hal pelatihan khususnya yang dilakukan di alam terbuka. Sehingga peserta juga nyaman dan mudah mengikuti apa yang instruktur sampaikan”.

Dengan menguasai instruktur pelatihan, maka akan lebih mudah membina atau memberikan arahan kepada para peserta.

Sehingga kegiatan pelatihan dapat lebih mudah dilalui. Pelatih atau para penggiat alam bebas harus memiliki beberapa kemampuan dalam berkegiatan, dimana sebagai instruktur pelatihan yaitu Bapak Tri Andi selaku koordinator materi serta instruktur pelatihan, diantaranya:

1) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis ini yang mana berhubungan dengan ritme dan keseimbangan gerakan dan efisiensi penggunaan perlengkapan. Sebagai contoh, peserta pelatihan harus memahami ritme perjalanan menuju lokasi pelatihan, menjaga keseimbangan saat melakukan permainan pelatihan serta memahami kelebihan dan kekurangan dari perlengkapan dan peralatan yang dibawa serta paham cara penggunaannya.

2) Kemampuan kebugaran

Kemampuan kebugaran disini mencakup kebugaran spesifik yang dibutuhkan untuk kegiatan pelatihan, kebugaran jantung dan sirkulasinya, serta kemampuan pengkondisian tubuh terhadap tekanan lingkungan alam. Berikutnya kemampuan kemanusiawian, ini menyangkut pengembangan sikap positif ke segala aspek untuk meningkatkan kemampuan. Hal ini mencakup determinasi atau kemauan, percaya diri,

kesabaran, konsentrasi, analisis diri, kemandirian serta kemampuan untuk memimpin dan dipimpin.

Sebagai peserta pelatihan seharusnya dapat memahami keadaan dirinya secara fisik dan mental sehingga peserta dapat melakukan kontrol diri selama melakukan pelatihan, apalagi jika dilakukan dalam suatu kelompok, peserta pelatihan harus dapat menempatkan diri sebagai anggota kelompok dan bekerja sama dalam satu tim.

3) Kemampuan pemahaman lingkungan

Pengembangan kewaspadaan terhadap bahaya dari lingkungan spesifik. Wawasan terhadap iklim dan medan kegiatan harus dimiliki oleh peserta pelatihan. Peserta harus memahami pengaruh kondisi lingkungan terhadap dirinya dan pengaruh dirinya terhadap kondisi lingkungan yang di jadikan tempat pelatihan.

Kemampuan tersebut harus dimiliki peserta sebelum melakukan pelatihan. Sebab yang akan dihadapi adalah tidak hanya sebuah pengalaman yang menantang dengan keindahan alam yang dapat di lihat dari dekat tapi peserta lebih penting menjaga keselamatan saat melakukan pelatihan di alam terbuka.

d. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas dalam pelatihan bagi karyawan juga sangat berperan dalam menunjang kegiatan pelatihan yang diikuti. Fasilitas yang lengkap akan memadai dan ikut mendukung kelancaran pelatihan. Baik dari segi sarana dan lokasi yang akan di buat *outbound*. Serta tersedianya bermacam-macam permainan diantaranya arum jeram, jaring laba-laba, dan masih banyak lagi.

Berikut hasil wawancara dengan Mas Yuda, menyatakan bahwa:

“Untuk menunjang kegiatan pelatihan, maka dibutuhkan juga fasilitas yang nantinya akan digunakan dalam pelatihan. Dan disini saya bersama kru yang lain sudah menyediakan fasilitas lengkap yang akan digunakan pelatihan. Jadi peserta tidak akan kecewa atau bosan dengan kegiatan ini”.

Dan hasil wawancara dengan AY, pendidikan terakhir D3 menyatakan bahwa:

“Saya rasa semua perlengkapan pelatihan atau fasilitas sudah tersedia. Sehingga peserta disini tinggal menjalankan semua struktur dari ketua kegiatan, mulai dari faskel sampai fastek sudah terkoordinir dengan baik”.

Dalam hal pemenuhan kebutuhan, khususnya pada bagian fasilitas pelatihan yaitu Mas Yuda selaku Koordinator Fasilitas Gama. Dimana beliau dibantu rekan-rekannya bertugas untuk

menyediakan segala bahan-bahan yang dibutuhkan, mulai dari Faskel sampai Fastek, diantaranya:

1) Faskel (fasilitator kelompok)

Fasilitator kelompok disini yaitu bertugas sebagai pendamping atau yang mendampingi kelompok-kelompok peserta pelatihan.

2) Fastek (fasilitator teknis)

Fasilitator teknis disini yaitu bertugas menyediakan, mempersiapkan serta membawakan game-game (arum jeram, jaring laba-laba, dll) serta hal-hal teknis lainnya seperti music, high rope, camera dan sebagainya.

Namun dari kegiatan pelatihan yang akan dilakukan, fasilitator pelatihan harus memberi kiat-kiat atau prosedur pengamanan bagi peserta pelatihan antara lain meliputi:

- *Briefing* yaitu fasilitator harus memberikan penjelasan singkat apa yang harus dilakukan, hal-hal yang dilarang, cara memasang keamanan, teknik ketenangan dan keseimbangan.
- *Choose safe location* yaitu memilih lokasi yang tepat dan aman
- *Always Use Belays And No Vacuum-Belay* yaitu selalu memakai pengaman dan tidak boleh ada pengosongan pengaman.

- *All System Must Be Locked Properly* yaitu semua sistem pengaman harus terkunci.
- *Double safety* yaitu pengaman berganda.
- *Check and Recheck plus Cross-Checking* yaitu cek ulang dan dicek oleh minimal 2 orang.
- *Installation Should be Tried First by Instructors* yaitu instalasi harus dicoba dulu oleh instruktur.
- *Belayers and Vertical Rescuer must be Well Trained* yaitu personil pengaman harus orang-orang yang terlatih dengan baik.
- *Overestimate is Higher Value than Underestimate* yaitu jangan meremehkan.
- *Continous Monitoring and Control* yaitu pengawasan dan kontrol yang berkesinambungan.
- *Vigilant Until the Last Participant* yaitu senantiasa waspada sampai peserta terakhir selamat.
- *Much Prayers and Tawakal Ilallah* yaitu banyak berdoa dan bertawakal kepada Allah (setelah usaha yang maksimal).

Dengan menyediakan berbagai macam permainan yang unik, akan semakin menambah semangat peserta untuk mengikuti pelatihan. Sehingga pelatihan pun dapat dirasakan dan dinikmati

tanpa ada beban, memacu adanya hubungan yang baik antar peserta.

Dalam memperoleh data, peneliti disini menggunakan wawancara langsung kepada manajer serta para karyawannya pada saat pelaksanaan pelatihan. Disini juga peneliti mengikuti segala kegiatan berawal pada saat peneliti akan melakukan penelitian di CV. Gama ini. Kegiatan pertama dengan melakukan observasi tentang bagaimana pelatihan yang dilaksanakan di suatu lokasi.

Dari persiapan, waktu, lokasi, fasilitas, keamanan menjadi pertimbangan ketika akan melakukan pelatihan. setelah pelatihan diterapkan, peneliti mulai melakukan wawancara kepada manajer serta para karyawannya. Namun disini peneliti memperoleh data dalam keterbatasan waktu, sehingga tidak dapat menyebutkan observasi secara detail.

Beberapa macam faktor diatas hanya sebagai pendukung bagi kelancaran pelaksanaan *Outbound Training*. Tetapi tujuan umum dan paling utama dari pelaksanaan *Outbound Training* ini untuk membentuk karakter individu setiap peserta yang mengikuti *Outbound Training*. Melatih para karyawan untuk mampu menyesuaikan diri (adaptasi) dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap profesionalisme para karyawan yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan

(sifat mendasar) dari individu yang meliputi aspek percaya dan komitmen serta kinerja yang diharapkan akan semakin lebih baik.

Sikap dan perilaku profesionalisme yang ditunjukkan oleh CV. GAMA untuk kemajuan dan kinerja perusahaan meliputi:

- 1) Terbentuknya suatu komitmen (*commitmen*) yang utuh dari setiap karyawan yang mengikuti pelatihan melalui 4c yaitu peningkatan kompetensi (*competency*), pembentukan konsepsi (*conception*) pemikiran yang komprehensif, terjadinya hubungan (*connection*) yang semakin erat di antara pemimpin organisasi dan khususnya relasi kerja antara bawahan dan atasan, serta munculnya keyakinan akan kepercayaan diri (*confident*) akan kemampuan masing-masing karyawan yang pada akhirnya akan pula berpengaruh dalam membangun rasa memiliki (*the owner*) dan bukan sekedar menjadi karyawan. Perubahan ini akan terlihat dari bertumbuh kembangnya rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas di unit kerjanya masing-masing.
- 2) Pola perilaku yang berkarakter dalam melakukan tugas-tugas kehidupan, berdisiplin, bertanggung jawab, berorientasi ke masa depan, mengutamakan tugas pengabdian, memiliki sikap, etika dan etos kerja yang tinggi.
- 3) Meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta meningkatkan

keberanian karyawan dalam mengambil setiap resiko (*risk taking*) dari setiap tantangan yang dihadapi.

- 4) *Team building* yang solid yang didasarkan pada saling pengertian, kerjasama, koordinasi, menghargai perbedaan, sikap mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi. Dan meyakini bahwa keberhasilan merupakan buah dari kerjasama dan kebersamaan.
- 5) Peningkatan kematangan *Emotional Quotion* (EQ) melalui program olah rasa yang menjadi prosi perhatian *outbound* bahkan perhatiannya kepada pengembangan *Spiritual Quotion* (SQ) akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam setiap penyelesaian tugas-tugas yang dihadapi.

Dari beberapa aspek sikap dan perilaku profesionalisme di atas, sangatlah diperlukan dalam peningkatan kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Sehingga tujuan dari perusahaan pun akan dapat tercapai. Setelah mengetahui tujuan umum dari *outbound* di atas maka peneliti disini memberi pertanyaan kepada salah satu bagian pelaksana *Outbound Training* yang di jadikan sebagai acuan dalam pembentukan karakter yaitu:

"Menurut anda apa tujuan umum diterapkannya Outbound Trauining?".

Dibawah ini adalah jawaban yang diberikan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Tejo Bagian Personalia mengatakan bahwa:

“Menurut saya tujuan umum diterapkannya Outbound Training ini untuk menyamakan persepsi yang menjadi visi misi CV. GAMA di antaranya saling membantu dan gotong royong, mempunyai kreatifitas yang tinggi dan inovatif, membangun jiwa kepemimpinan yang kuat dalam diri setiap individu, berwibawa, membangun semangat dalam berwirausaha serta bagaimana menciptakan rasa persahabatan dan persaudaraan antar personil agar terjadi kesinambungan antar personil yang akhirnya akan terjalin kerjasama dalam tim dan yang paling utama membangun insan yang bertaqwa kepada Tuhan. Sehingga dapat meningkatkan pemahaman karyawan atas pentingnya kebersamaan (Teamwork) dan bagaimana seorang karyawan menjadi pemimpin yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu juga, agar karyawan mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebankan tanpa mengurangi semangat dalam bekerja. Dengan begitu terdapat kinerja karyawan yang memuaskan bagi perusahaan”.

Dari hasil wawancara di atas, bahwa tujuan diterapkannya *Outbound Training* tidak lepas dari Visi dan Misi CV. Gama dimana bertujuan untuk membangun karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat, berwibawa, bertanggung jawab, menciptakan semangat dalam berwirausaha serta bagaimana menciptakan rasa persahabatan dan persaudaraan dapat terjalin dengan personil lain serta membangun insan yang bertaqwa kepada Tuhan. Namun selain itu juga , tujuan lain di terapkannya *Outbound Training* ini untuk membentuk karakter tim dari setiap karyawan. Karena dengan terbentuknya karakter tim akan mampu menerapkan atau membentuk karakter individu.

Namun berbeda lagi dengan pernyataan Bapak Didik yang menyatakan bahwa tujuan umum diterapkannya *Outbound Training*:

“Menurut saya tujuan umum di terapkannya Outbound Training untuk membentuk karakter tim. Dimana setelah karakter tim sudah terbentuk dan sudah terjalin dengan baik maka akan dapat membentuk karakter dari setiap individu karyawan. Outbound Training hanya sebagai simulasi sebagai perantara pembentukan kesadaran peserta pelatihan dengan alam terbuka, yang terpenting kita dapat menciptakan kerjasama yang baik dan solid dengan peserta pelatihan lain atau dengan karyawan lain yang menjadi peserta pelatihan. Outbound Training ini juga pelatihan yang sangat efektif bila diterapkan pada perusahaan atau organisasi lain, karena Outbound sebagai sarana untuk menciptakan semangat kerja yang efektif”.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat Bapak Didik di atas adalah bahwa tujuan umum *Outbound Training* hanya sebagai pembentukan karakter tim dan individu. *Outbound Training* hanya sebagai simulasi saja yang terpenting bagaimana peserta mampu membangun kebersamaan yang bermanfaat (dapat berguna untuk orang lain) dan solid.

Dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti menyimpulkan bahwa dengan diterapkannya *Outbound Training* dapat meningkatkan dan menggali potensi peserta yang belum disadari. Pembelajaran melalui *experiential learning* akan mempermudah peserta lebih memahami pentingnya pengembangan diri pribadi serta dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan peserta, antara lain dalam

kerjasama team, komunikasi *internal* maupun komunikasi *eksternal* yang efektif, dan dalam pengambilan keputusan.

Seperti wawancara yang dilakukan kepada salah satu peserta *outbound* MF, mengungkapkan bahwa tujuan umum dari *outbound* adalah:

“Pada dasarnya pelatihan outbound ini, bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan, menggali potensi diri, pengembangan kerjasama tim, pengembangan strategi perencanaan. Dalam hal ini menurut saya pelatihan outbound diterapkan pada setiap peserta pelatihan untuk membangun sumber daya manusia yang berguna di lingkungannya. Dan dengan adanya pelatihan ini sangat berguna sekali buat saya. Setelah mengikuti pelatihan ini rasa percaya diri saya semakin bertambah dan saya bisa melihat potensi yang ada pada diri saya yang selama ini tidak muncul. Dan terima kasih saya ucapkan ke Bapak Tejo yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan ini”.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan salah satu peserta pelatihan, dimana menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan *outbound*, membawa perubahan yang sangat pesat. Potensi diri dan kurangnya kepercayaan yang terpendam, kini sudah mulai terasah. Dan lebih meningkatkan tingginya kepercayaan diri untuk lebih berprestasi dalam pekerjaannya. Selain itu juga, peserta pelatihan dapat menerapkan nilai-nilai yang didapat dari pelatihan alam terbuka dan mendapatkan banyak pengalaman yang sebelumnya tidak pernah di dapat, untuk membangun kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dengan kinerja karyawan yang baik pula.

1) Dasar pemilihan peserta *Outbound Training*

Setelah mengetahui tujuan dari pelaksanaan *Outbound Training*, maka seorang manajer atau instruktur pelatihan perlu melakukan seleksi atau pemilihan peserta pelatihan agar materi yang akan disampaikan akan lebih mudah diterima dan dipahami oleh para peserta pelatihan.

Seperti hasil wawancara yang disampaikan oleh Bapak Tejo selaku bagian Personalia, bahwa dasar pemilihan peserta pelatihan, antara lain :

c) Manajer atau Wakil Manajer

Dalam melakukan pemilihan peserta pelatihan, maka yang pertama perlu mendapatkan pelatihan adalah manajer atau wakil manajer. Karena pelatihan ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kepemimpinan serta tanggung jawab manajer atau wakil manajer. Sehingga dengan kemampuan Manajer dalam memimpin maka akan dapat mengayomi para karyawannya. Dan dapat tercipta kesinambungan antara Manajer, Wakil Manajer dengan para karyawannya. Karena Manajer yang mempunyai jiwa kepemimpinan dalam tim yang kuat mempunyai pengaruh besar dalam semangat kerja karyawan. Jika Manajer dapat mengayomi dan memimpin dengan baik maka akan lebih mudah menciptakan kerjasama antar Manajer dengan karyawan

yang nantinya membawa manfaat bagi diri pribadi dan perusahaan itu sendiri.

b) Seluruh Karyawan

Pelatihan juga penting diberikan kepada seluruh karyawan. Karena dengan pemberian pelatihan akan membantu peserta untuk mengembangkan diri baik secara individu maupun dengan melakukan interaksi melalui komunikasi yang efektif. Dengan pelatihan yang diberikan diharapkan karyawan mampu menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif dalam membentuk sebuah tim. Sehingga akan lebih mudah bekerjasama dan berinteraksi dengan peserta lain. Maka akan di peroleh pelatihan yang bersangkutan dengan pekerjaannya. Dan karyawan lebih mudah dalam menerapkannya karena sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam hal ini karyawan menjadi sasaran untuk dilatih. Karena karyawan menjadi panutan akan kemajuan suatu perusahaan. Namun pelatihan yang diberikan tidak lepas dari dukungan manajer dan staf-staf yang lain. Dengan semangat dan keberanian yang kuat maka karyawan akan mampu melalui pelatihan yang diberikan.

c) Tim Manajemen

Tim manajemen adalah peserta diberi tanggung jawab dalam mengambil keputusan aktivitas tertentu, seperti kapan waktu istirahat siang atau bagaimana cara membagi tugas rekan-rekan kerja dalam kegiatan *Outbound Training*. Tim sebagai media untuk menyampaikan materi, metode serta menyiapkan segala hal yang dibutuhkan dalam kegiatan pelatihan yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan. Dalam hal ini juga dibutuhkan kekompakan tim manajemen agar pelatihan dapat terlaksana dengan baik. Dengan tim manajemen yang solid maka akan dapat mencari atau memilih peserta pelatihan yang memang mampu untuk melakukan pelatihan.

Tim manajemen disini sebagai suatu kelompok atau bagian yang merencanakan segala hal yang dibutuhkan dalam pelatihan. Namun tim manajemen disini juga perlu mendapatkan dan mengikuti pelatihan. Agar muncul keharmonisan antara Manajer dan wakil manajer, karyawan dan tim manajemen sendiri.

Dari ketiga objek yang menjadi dasar pemilihan peserta, ketiganya harus mampu menciptakan kerjasama dengan baik antar peserta pelatihan. Karena jika tidak tercipta kerjasama yang baik maka kegiatan

pelatihan tidak akan berjalan dengan baik dan akan terjadi bentrok dengan peserta lain. Maka dari itu Manajer dan Wakil Manajer, seluruh karyawan dan Tim Manajemen bersama-sama menciptakan rasa persaudaraan dan kebersamaan. Karena dalam hal ini, pelatihan bertujuan untuk pembentukan atau membangun karakter tim. Sehingga nantinya bagaimana peserta mampu menjaga rasa kebersamaan dan persaudaraan yang sudah terjalin. Dan peserta akan lebih mampu berinovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi, selalu *positif thinking*, terbuka dengan peserta lain tanpa membedakan kedudukan atau jabatan dari peserta lain.

2) Jumlah karyawan yang mengikuti *Outbound Training*

Dalam menentukan jumlah karyawan yang mengikuti *Outbound Training* harus sesuai dengan dasar pemilihan peserta pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif. Dengan pemilihan peserta pelatihan akan dapat menentukan karyawan yang mampu dan tidak dalam melakukan pelatihan. Dan penyampaian materi pun akan lebih mudah disampaikan juga akan lebih mudah diterima oleh para peserta pelatihan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan yang mengikuti *Outbound Training* dapat dilihat pada tabel 1. Dimana jumlah karyawan laki-laki yang mengikuti *Outbound Training* sebanyak 50 orang. Sedangkan jumlah

karyawan perempuan yang mengikuti *Outbound Training* sebanyak 70 orang. Jadi total keseluruhan karyawan sebanyak 120 orang.

Namun dalam kegiatannya tidak seluruh karyawan mengikuti kegiatan *Outbound Training* dalam satu waktu. Ada pembagian kegiatan agar tidak mengganggu kegiatan atau pekerjaan di CV. GAMA. Dengan demikian waktu yang digunakan lebih efisien. Dengan pembagian waktu akan lebih mudah mengatur jalannya kegiatan pelatihan tanpa mengurangi atau mengganggu jadwal kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dengan ditetapkannya jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan maka perlu untuk lebih mengetahui kualitas kerja karyawan, maka perlu di ketahui tingkat pendidikan dari peserta pelatihan.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan karyawan pada CV. GAMA INDONESIA, dapat dilihat pada tabel 2. Dimana mayoritas pendidikan karyawan SMA Sederajat sebanyak 95 orang. Sedangkan tingkat pendidikan S1-S2 sebanyak 20 orang dan tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 5 orang. Jadi jumlah keseluruhan tingkat pendidikan karyawan CV. GAMA sebanyak 120 orang.

3) Jenis Pelatihan

Setiap perusahaan menginginkan kemajuan dalam perusahaannya. Terutama didukung dengan kualitas kerja karyawan yang baik. Sehingga

jika karyawan sudah mempunyai kualitas yang baik dalam bekerja, maka kinerja karyawan pun menjadi lebih baik.

CV. GAMA menggunakan jenis pelatihan *Outdoor Activity* atau di alam terbuka. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa kegiatan di alam terbuka sangat kondusif dan efektif untuk kegiatan *Outbound Training* karena merupakan kegiatan yang dapat membentuk karakter baik dalam tim atau individu. Sehingga membuka wawasan dan wacana yang baru tentang karakteristik individu dan kontribusi positifnya terhadap kesuksesan pencapaian tujuan.

Kegiatan pelatihan banyak diterapkan dan banyak macamnya. Pelatihan diruang kelas, perusahaan, melalui ceramah-ceramah dan masih banyak lagi. Namun dari berbagai macam pelatihan yang ada, *outbound training* menjadi pilihan utama dalam melakukan pelatihan. Seperti halnya di Gama yang sekarang menerapkan dan melakukan kegiatan *outbound*, baik karyawan sampai menjadi (*trainer*) di kota-kota besar yang menginginkan pelatihan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai hasil data yang diperoleh dari pengamatan, dokumentasi dan wawancara. Dimana peneliti disini melakukan pengamatan dan observasi mengenai pelatihan apa yang akan diberikan (sudah disebutkan pada bab II sebelumnya), para informan yang akan dijadikan subyek wawancara, lokasi pelatihan serta segala persiapan yang dibutuhkan dalam pelatihan.

Untuk lebih membuktikan hasil data, maka peneliti disini menggunakan wawancara dimana dengan melakukan tanya jawab langsung dengan para informan.

Untuk dapat memperoleh data yang aktual maka peneliti disini juga mengikuti kegiatan pelatihan. Dimana kegiatan tersebut terdiri dari perkumpulan kelompok, seminar yang bertujuan untuk mengepresikan pendapat antar personal, training instruksi pekerjaan, manajemen games, permainan peran dan masih banyak lagi kegiatan yang di tawarkan.

Wawancara disini ditujukan kepada Manajer Gama dan karyawannya. Wawancara disini mengenai bagaimana karyawan ketika mengikuti pelatihan, apakah dari metode yang diterapkan sudah dapat memberikan kemajuan pada setiap peserta, apakah dengan berbagai macam kegiatan yang ditawarkan para peserta mampu mengikuti dengan instruktur yang ada, kemudian apakah fasilitas yang diperlukan sudah tersedia. Untuk mengetahui itu semua dapat di lihat pada bab IV yang sudah menjelaskan dari jawaban peserta.

Selain itu juga, untuk mengetahui kinerja karyawan dapat di lihat dari kemampuan yang karyawan miliki. Misalnya, seorang karyawan apakah mampu mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Seperti dari hasil wawancara sudah di jelaskan, tapi peneliti disini tidak dapat memberikan data lengkap untuk mengetahui kinerja karyawan dikarenakan keterbatasan data.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dari karyawan merupakan harapan dari setiap perusahaan dan merupakan tujuan dari pelaksanaan *Outbound Training*. Dengan diadakannya *Outbound Training* maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja juga merupakan suatu usaha yang dilakukan karyawan sangat tergantung pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pelaksanaan *Outbound Training* untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan unsur yang penting dan mutlak harus dilakukan oleh suatu perusahaan. Kinerja merupakan dimensi yang sangat penting untuk memberikan penilaian atas kemajuan yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi.

Kinerja karyawan disini dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain:

1. Kemampuan dan keterampilan karyawan

Pelatihan yang dilaksanakan disamping dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, juga dapat menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab karyawan yang bersangkutan, menyadari bahwa pelatihan sangat dibutuhkan dalam pengembangan karyawan.

Seperti diketahui bahwa wujud dari kemampuan itu bersifat abstrak, artinya dimana suatu keadaan itu dapat di lihat, akan tetapi

sangat sulit dibuktikan dan dirasakan. Namun setidaknya untuk mengetahui tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya dapat di lihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan itu sendiri, seperti tingkat pendidikan yang dimiliki, masa kerja atau lama seseorang dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan yang diperoleh, juga tidak lepas dari tingkat tanggung jawab serta kedisiplinan seorang karyawan.

Selain itu juga, untuk melihat kemampuan karyawan perlu diketahui rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, dalam hal ini yang peneliti jadikan dimensi kinerja adalah tingkat kepuasan atasan dalam menilai bawahan. Dengan demikian pula, untuk melihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang di embannya pada bidang tugas dapat di lihat dari beberapa dimensi tersebut.

Untuk mengetahui peningkatan kemampuan karyawan maka indikasinya sama dengan peningkatan keterampilan yaitu semakin bertambah kemampuan karyawan serta kedudukannya maka berarti karyawan kerjanya akan meningkat. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ini menunjukkan pada kemampuan individu dan bukan sebagai kemampuan kelompok kerja.

Untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan, berikut hasil wawancara Manajer Gama Bapak Bachtiar menyatakan:

“Menurut saya, kemampuan seorang karyawan menjadi perhatian dalam dunia usaha. Karena kemampuan seorang karyawan menjadi sebuah keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari serta bagaimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya khususnya dalam tujuan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Dan kemampuan itu harus di asah dengan beberapa pelatihan, salah satunya dalam pelatihan outbound. Saya rasa setelah diterapkannya pelatihan bagi karyawan, banyak perubahan yang saya lihat. Karyawan lebih banyak memfokuskan pada pekerjaannya dengan benar. Sebagai contoh karyawan dapat mengerjakan pekerjaan desain dari pelanggannya dengan waktu yang telah ditentukan”.

Dan berikut hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan Gama, NL pendidikan terakhir SI menyatakan:

“Saya semakin percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki setelah saya mengikuti pelatihan outbound. Dulu mungkin saya sedikit “minder” karena banyak karyawan yang lebih baik dari saya. Tapi setelah saya mengikuti pelatihan outbound, saya bisa menunjukkan kemampuan bahkan keterampilan saya khususnya dalam bidang printing. Dengan ini saya bisa berprestasi dengan baik dan berkualitas. Toh semua ini juga demi kemajuan diri saya sendiri dan perusahaan”.

Dari hasil wawancara di atas, menyebutkan bahwa dengan mendapatkan pelatihan, baik dalam jabatan atau kepangkatan, maka status, fungsi dan kedudukan karyawan tersebut akan mengalami peningkatan begitu juga pada kemampuan karyawan itu sendiri. Dengan demikian, karyawan tersebut akan lebih bersemangat dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya yang pada gilirannya

akan meningkatkan potensi kerja serta akan menimbulkan rasa puas pada atasan terhadap penyelesaian pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada karyawan itu sendiri.

Kemampuan seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya harus benar-benar mendapat perhatian dari pihak atasan sebab hal tersebut akan membawa dampak kelancaran terhadap jalannya suatu organisasi.

2. Tingkat Pengetahuan

Pelaksanaan serta penyelesaian pekerjaan tidak akan berhasil apabila tidak di dukung dengan tingkat pengetahuan yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Hal tersebut disebabkan pengetahuan termasuk di dalamnya pengetahuan yang bersifat ilmiah yang merupakan dasar utama bagi seorang karyawan agar dapat melakukan suatu pekerjaan serta dapat mengerjakan tugas dengan benar. Berkenaan dengan peningkatan pengetahuan karyawan, khusus karyawan yang ada pada CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang ini, setelah diadakan pelatihan *outbound* yang menunjukkan bahwa ada peningkatan pengetahuan.

Berikut wawancara dengan Manajer Gama Bapak Bachtiar tentang tingkat pengetahuan karyawan Gama:

“Selain kemampuan memang tingkat pengetahuan juga perlu mendapat perhatian. Karena dengan pengetahuan dan wawasan yang luas itu menjadi prioritas karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Menurut saya dengan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sudah sangat memuaskan. Terbukti dengan

pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat lebih berkreasi dan inovatif dalam pekerjaan. Itu semua tidak luput dari peran pelatihan yang diterapkan kepada seluruh karyawan Gama. Dan memang hasilnya menunjukkan banyak peningkatan dalam hal pengetahuan. Dengan meningkatnya pengetahuan, karyawan dapat menciptakan sasaran untuk mencapai tujuan, adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat memenejemen kegiatan pekerjaannya dengan tetap sasaran. Sehingga walaupun mereka berbeda tapi tetap pada satu misi yaitu meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan”.

Berikut juga hasil wawancara dengan salah satu karyawan Gama yang mengikuti pelatihan dalam hal peningkatan pengetahuan, NY menyatakan:

“Saya sangat bersyukur sekali, karena banyak perubahan pada diri saya terutama dalam hal peningkatan pengetahuan. Selain sebagai pengembangan ternyata pelatihan yang saya peroleh sangat mempengaruhi tingkat pengetahuan yang saya miliki selama ini. Saya lebih berani menciptakan hal-hal baru dalam pekerjaan saya, diantaranya saya dapat menciptakan desain baru printing yang berupa sablon dan masih banyak yang lainnya. Dengan ini saya ingin lebih bersemangat bekerja dan meningkatkan pengetahuan saya khususnya di bidang printing”.

Dari hasil wawancara di atas, menyebutkan bahwa pelatihan mempunyai peran penting dalam hal peningkatan pengetahuan karyawan. Karena karyawan dapat lebih membuka wawasan dan pengetahuan yang luas, yang nantinya karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dengan pengetahuan yang diperoleh.

Dengan meningkatnya pengetahuan, karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap jabatan atau kedudukan. Sehingga jabatan atau pekerjaan yang sedang dijalankan dapat lebih efektif.

3. Adanya semangat kerja

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam perusahaan, maka karyawan harus diberikan pelatihan. Dengan penerapan pelatihan, nantinya akan dapat memicu semangat kerja karyawan menjadi lebih baik. Semangat kerja yang kuat dari karyawan akan meningkatkan produktifitas pula. Oleh karena itu, harus adanya dukungan serta dorongan kerja dari pimpinan agar dengan begitu karyawan bisa efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Namun karyawan juga harus mempunyai sikap mental, dimana sikap ini yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan begitu karyawan dapat berkreasi, dimana karyawan yang selalu ingin maju, rasa ingin tahu yang tinggi, insiatif tinggi serta mempunyai pikiran yang luas. Dan dengan adanya semangat kerja ini, karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Berikut hasil wawancara dengan Manajer Gama Bapak Bachtiar yang menyatakan bahwa:

“Saya tentunya sebagai pimpinan menginginkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Tentunya semua itu juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang berpotensi. Jika karyawan bekerja dengan

baik dan terarah, pastinya kinerja perusahaan juga akan ikut baik. Oleh karena itu, jika semua itu dapat terwujud, maka perlunya pelatihan, dimana dengan pengembangan karyawan nantinya akan memicu semangat kerja karyawan untuk lebih baik. Selain itu juga, perlu adanya pengolahan kinerja yang tujuannya untuk mengetahui kondisi perusahaan. Agar perusahaan akan selalu terpantau. Karyawan dapat mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif ini harus berasal dari diri karyawan sendiri atau juga lingkungan kerja. Jika motif dari diri sendiri juga ditunjang dengan situasi lingkungan kerja, maka karyawan akan mudah mencapai kinerja”.

Berikut hasil wawancara dengan karyawan Gama RS, yang menyatakan:

“Memotivasi karyawan memang menjadi kewajiban semua pimpinan. Dan sebagai karyawan juga harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu semangat kerja disamping juga meningkatkan kemampuan kerja. Dengan adanya dorongan dari atasan, saya merasa mempunyai semangat lebih untuk giat bekerja dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Karena dengan begitu akan membuat hubungan kerja karyawan dengan atasan akan solid”.

Dari hasil wawancara diatas menyatakan bahwa semangat kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Timbulnya semangat kerja karyawan diakibatkan karena adanya dorongan dari pimpinan. Dari adanya pelatihan sebagai sarana pengembangan karyawan serta pengetahuan yang berpotensi dapat memacu semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Tingkat kelancaran pekerjaan karyawan

Dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, maka salah satu dimensi kinerja dapat di lihat dari kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Untuk itu perlu penelitian terhadap karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan terutama menyangkut dengan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, dalam arti tidak ada kendala.

Untuk mengetahui kelancaran karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya, berikut hasil wawancara dengan Manajer Gama Bapak Bachtiar yang menyatakan bahwa:

“Selama ini karyawan sudah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan lancar. Dengan pekerjaan yang di limpahkan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan tepat waktu. Saya rasa memang semua lancar-lancar saja. Memang kadang kalanya karyawan melakukan kesalahan, namun dengan kesalahan tersebut karyawan lebih berhati-hati dan waspada dalam pengerjaan pekerjaannya. Sehingga walaupun ada kesalahan, selalu diatasi dengan cepat agar tidak mengganggu kelancaran kerja karyawan yang lain”.

Berikut hasil wawancara dengan salah satu karyawan dalam tingkat kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, CN menyatakan:

“Saya rasa tidak banyak kendala dalam menjalankan pekerjaan yang di embankan kepada saya. Ya masih bisa dikatakan kendala ada solusinya. Itu semua disebabkan karena adanya dukungan dari atasan dan tentunya semangat kerja saya sehingga saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan lancar, walaupun memang terkadang ada hambatan atau sedikit kesalahan pasti akan diselesaikan dengan cepat demi kelancaran pekerjaan saya sekarang. Dan agar saya bisa mempertanggung jawabkan apa yang telah saya perbuat”.

Dari hasil wawancara di atas, bahwa penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan benar dan lancar. Sehingga tingkat kelancaran pekerjaan karyawan ini sangat penting karena berpengaruh pada jalannya pekerjaan dalam suatu organisasi. Jika pekerjaan tidak lancar maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu jika ada kesalahan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan perlu diambil tindakan untuk penyelesaiannya.

Di bawah ini merupakan sedikit penjelasan mengenai peningkatan kinerja yang meningkat setelah mengikuti pelatihan, diantaranya:

1. Pada tahun 1995-2001 : Dari data yang diperoleh berdasarkan penilaian yang di lakukan bagian personalia bahwa kinerja karyawan sebesar 30% menunjukkan kemajuan sedikit demi sedikit (sebelum mengikuti pelatihan).
2. Pada tahun 2002-2006 : Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami kemajuan sebesar 70% lebih baik dari sebelumnya. Kemajuan karyawan berkembang setelah mengikuti pelatihan.
3. Pada tahun 2007-2008 : menyebutkan bahwa kinerja karyawan meningkat hampir 90% yang ditunjukkan dengan kualitas kerja karyawan yang baik selama bekerja.

3. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

- a. Tingkat pendidikan karyawan yang tergolong rendah, namun sebagian tingkat pendidikan karyawan antara Diploma sampai SI. Dengan rendahnya tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi dalam pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan, maupun tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Kurangnya tanggung jawab beberapa karyawan terhadap pekerjaannya. Ini disebabkan karena ketidak pahamam karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Biasanya hal ini terjadi pada karyawan baru.
- c. Kekurang kompakn antara para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan hubungan antara bagian satu dengan yang lain kurang harmonis. Sehingga bisa menimbulkan suasana yang kurang kondusif di lingkungan kerja.

4. Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

- a. Lingkungan

Lingkungan kerja juga menjadi bagian penting dalam sebuah perusahaan. Lingkungan yang dekat dengan masyarakat serta tempatnya yang strategis akan memberi kemudahan bagi karyawan untuk tiba di tempat kerja. Dengan lokasi yang strategis memberikan suasana serta situasi kerja untuk menjadi kondusif.

b. *Partner*

Dalam lingkungan perusahaan para karyawan seperti sebuah keluarga dan berasaskan kegotong royongan ketika karyawan satu dalam kesulitan maka yang lainnya membantu tanpa mengharapkan imbalan. Dengan kebersamaan akan mudah dalam segala hal begitu juga sebaliknya. Dengan demikian karyawan akan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Dan semua karyawan menjunjung tinggi rasa kebersamaan mereka.

c. Fasilitas

Dalam lingkungan CV. Gama fasilitas untuk mengembangkan diri sudah tersedia seperti ketika karyawan ingin mempraktekkan penemuan baru untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. CV. Gama memiliki alat-alat dan area yang digunakan sebagai tempat pelatihan *outbound*. Selain itu semua fasilitas karyawan dipenuhi seperti kebutuhan sehari-hari, misalnya *breakfast, lunch, dinner* sudah disediakan. Sehingga karyawan tidak merasa kekurangan dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

5. Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kendala-kendala yang ada di dalam pelaksanaan kegiatan harus ada pemecahannya. Sebab jika tidak terdapat usaha untuk mengatasinya maka kendala-kendala tersebut akan menghambat peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak terealisasi.

Untuk mengatasi kendala di atas, maka perlu beberapa upaya yang harus dilakukan, antara lain:

- a. Dalam rangka meningkatkan pemahaman atau pengertian para karyawan terhadap tujuan perusahaan maupun tugas dan kewajiban masing-masing, maka pengurus harus mengadakan pertemuan rutin minimal 1 kali dalam sebulan yang di hadiri pimpinan, pengurus dan seluruh karyawan. Dimana dalam rapat tersebut akan di bahas mengenai pelaksanaan tugas yang ditetapkan serta membahas masalah-masalah yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan. Dan juga direncanakannya *brefing* kepada sebagian karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Open Manajemen yaitu apabila karyawan mempunyai masalah, keluhan atau aspirasi karyawan tersebut dapat menyalurkan secara langsung kepada pengurus.

- c. Menyesuaikan tingkat kemampuan karyawan dengan beban pekerjaannya (*the right man in the right place*). Sehingga mereka bisa memahami dan melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Mengadakan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimana tahun-tahun mendatang CV. Gama akan lebih memperpanjang jadwal kegiatan pelatihan bagi karyawan dan praktek lapangan untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
- e. Manajemen hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan. Mulai adanya kerja lembur, pemberian tunjangan bagi karyawan, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan lain-lain.

Seperti hasil wawancara dengan Bapak Tejo bagian personalia menjelaskan bahwa:

“Kinerja meningkat setelah menemukan soul dan rasa persahabatan. Dan selain itu juga, dengan diterapkannya Outbound Training peserta juga akan mampu mengembangkan potensi diri, baik secara individu (Personal Development) maupun dalam kelompok (Team Development). Dan kinerja karyawan bisa dikatakan berkualitas dengan melihat beberapa dimensi dari kinerja yaitu kemampuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan, kelancaran bekerja dan semangat kerja karyawan. Maka CV. GAMA disini membangun karyawan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi untuk menciptakan suatu bentuk prestasi yang baik dalam perusahaan. Memberikan dorongan semangat agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, saya bersama kru yang lain, menerapkan Outbound Training agar tercipta kerjasama yang baik antar karyawan dengan anggota yang lain. Dengan begitu, keharmonisan dalam bekerja akan tetap terjaga dengan baik ”.

Hal itu dalam rangka menambah dan mengembangkan pengetahuan dari setiap pengalamannya. Karena belajar dari sebuah pengalaman dalam aktivitas bermain dijadikan sebagai sarana pembelajaran yang menyenangkan yang dapat dilakukan di ruangan terbuka atau tertutup.

C. Pembahasan Dan Interpretasi Data

1. Pelaksanaan *Training*

Lebih jauh dijelaskan, *experiential learning* adalah sebuah konsep pelatihan di mana permainan (*indoor* dan *outdoor*) digunakan untuk menstimulasi permasalahan yang sehari-hari terjadi di perusahaan. Proses pembelajaran akan berjalan sangat efektif jika peserta bersedia berpartisipasi penuh. Dalam metode *experiential learning*, fasilitator tidak mengajarkan konsep, skill ataupun values, tetapi memberi peserta kesempatan untuk mengerti dan memahami sebuah konsep, skill maupun values melalui pengalaman langsung. Konsepnya seperti, kreativitas, *communication*, *teamwork*, *leadership*, dll. Beberapa faktor yang perlu di berikan kepada karyawan dalam melakukan kegiatan pelatihan yaitu:

a. Materi pelatihan

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa materi yang diberikan kepada karyawan merupakan paling utama. Karena

dengan pemberian materi yang tepat kepada peserta pelatihan, akan lebih mempermudah peserta menjalankan pelatihan serta mempermudah menangkap materi yang disampaikan. Materi yang disampaikan diantaranya mengenai psikologi individu karyawan, potensi diri dan sebagainya.

b. Metode pelatihan

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa walaupun banyak metode dalam pelatihan tetapi metode yang sering digunakan dan tepat yaitu dengan metode *experiential learning* yaitu proses belajar melalui pengalaman, karena metode ini lebih efektif sebagai sarana yang menyenangkan untuk pembentukan pengalaman, meningkatkan wawasan dan pengetahuan peserta serta dapat memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

c. Kemampuan instruktur

Dari hasil wawancara, informan menyatakan untuk menjadi instruktur yang handal, maka seorang instruktur harus menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan. Karena dengan kemampuan instruktur yang handal dan menguasai materi yang akan disampaikan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan pelatihan. Sebagai seorang instruktur harus mempunyai beberapa kemampuan yaitu kemampuan teknis, kemampuan kebugaran dan

kemampuan pemahaman lingkungan. Dan dari instruktur pelatihan yang ada sudah dapat memberi pemahaman atau benar-benar dapat menyampaikan materi dengan baik kepada peserta.

d. Fasilitas pelatihan

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa fasilitas yang ada sudah dapat mendukung kegiatan pelatihan, baik dari fasilitator kelompok maupun fasilitator teknis (camera, music dan sebagainya). Dan dari fasilitas yang ada sudah bisa mencukupi kebutuhan pelatihan sehingga dapat berjalan dengan lancar. Selain itu juga di butuhkan pengamanan standar sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan. Itu semua bertujuan untuk menjaga keselamatan peserta *training*.

2. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan menginginkan kemajuan dan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik juga harus didukung dengan semangat kerja dari karyawan itu sendiri dan hubungan yang baik dengan atasan. Sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berikut hasil wawancara, yang dapat di lihat dari beberapa dimensi kinerja karyawan, antara lain:

a. Tingkat Kemampuan dan keterampilan

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa setelah dilakukan pelatihan, kemampuan dan keterampilan karyawan dapat diandalkan. Karena dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, dapat membangun semangat kerja karyawan untuk berprestasi lebih baik dan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya. Dan dari hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kemampuan karyawan itu tidak luput dari peran kegiatan pelatihan yang diterapkan bagi karyawan. Karyawan juga merasa ada perubahan setelah mengikuti pelatihan dan pengaruhnya pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Dari kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, karyawan dapat berkreasi dan inovatif, mencapai target dan tujuan perusahaan.

b. Tingkat Pengetahuan

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa pekerjaan karyawan tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan tingkat pengetahuan karyawan itu sendiri. Karena dalam hal ini pengetahuan sangat penting dimiliki karyawan untuk jalannya kegiatan perusahaan. Karena dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dalam berkreasi dan inovatif. Sebagai contoh bahwa informan menyatakan ia dapat

meningkatkan keterampilan dalam membuat sablon dari divisi Gama Printing.

c. Semangat kerja

Dari hasil wawancara informan menyatakan bahwa pelatihan selain berfungsi sebagai pengembangan karyawan tapi juga dapat memacu semangat kerja diri karyawan. Selain itu juga, perlunya karyawan memiliki motif berprestasi tinggi untuk pencapaian kinerja. Jika motif ini ada dari diri karyawan sendiri serta ditunjang dengan lingkungan kerja maka akan lebih mempermudah karyawan dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu, semangat kerja sangat perlu ada dalam diri karyawan serta dorongan dari pimpinan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada intinya, kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya semangat kerja yang kuat dari karyawan.

d. Tingkat Kelancaran

Dari hasil wawancara, informan menyatakan bahwa kelancaran pelaksanaan tugas juga menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Tetapi selain itu juga membutuhkan dukungan yang positif dari atasan. Kelancaran pekerjaan harus benar-benar diperhatikan, karena jika kelancaran pekerjaan mengalami kendala, maka akan berpengaruh pada jalannya pekerjaan. Oleh karena itu perlu penanganan cepat untuk penyelesaiannya. Dan hasil penelitian

menyebutkan bahwa karyawan lancar dalam menjalankan pekerjaannya. Itu semua dapat dilihat dari hasil wawancara sebelumnya.

Dari penjelasan data di atas bahwa untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan, maka perlu mengetahui adanya dimensi-dimensi kinerja antara lain kemampuan dan keterampilan karyawan, pengetahuan karyawan, semangat kerja dan kelancaran pekerjaan.

Untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap baik, maka karyawan harus mempunyai beberapa aspek diantaranya : rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembarkannya, melakukan sasaran kerja dengan tepat dan sesuai target, selalu mempunyai hubungan baik karyawan dengan atasan untuk mempererat rasa kerjasama yang solid, mempunyai kemampuan serta keterampilan yang dapat membawa perubahan pada setiap pekerjaan, adanya semangat kerja dari dalam diri karyawan agar kinerja yang dicapai akan lebih mudah diraih.

D. Pembahasan Pelatihan Dan Kinerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan

kepada Rosul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaannya. Seperti yang telah tercantum dalam teori sebelumnya ayat Al-Qur'an surat Al-Ankabuut, Allah berfirman bahwa sebagai orang muslim hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh (*mujahadah*) dan dalam hadist nabi (Bukhari dan Muslim), Rosulullah SAW bersabda: hendaknya seorang muslim bekerja secara *istimrar* (terus menerus), tidak asal-asalan dan cepat bosan. Selain itu juga tidak boleh berhenti belajar untuk meningkatkan kualitas kerja dan dilakukan secara bersama-sama (berjama'ah).

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa *Outbound Training* terdiri dari materi, metode yang diterapkan kepada karyawan. Dimana *Outbound Training* ini sangat efektif jika diterapkan karena bertujuan untuk membentuk karakter setiap individu, baik sikap, moral dan perilaku karyawan.

CV. GAMA INDONESIA Kalpataru-Malang ini merupakan perusahaan makanan siap saji yang menerapkan *Outbound Training*, yang mana tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun pada dasarnya *Outbound Training* ini dilaksanakan untuk menciptakan kerjasama antar karyawan sehingga nantinya akan terbentuk hubungan persahabatan serta persaudaraan. Selain itu juga yang paling utama adalah keimanan serta ketaqwaan kepada Allah.

Seperti yang tertuang dalam ayat Al-Qur'an dibawah ini yang menyebutkan bahwa:

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”.

(Qs. Al-Insyiqaq: 6)

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab akan memperoleh hasil yang optimal.

Rasa persahabatan yang terjalin antar karyawan akan menciptakan kerjasama dalam suatu tim atau pekerjaan. Dengan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah akan membawa pada jiwa yang tenang.

Namun rasa kebersamaan atau rasa persahabatan yang tidak didasarkan pada perilaku yang baik, diantaranya sifat amanah, sifat jujur, beretika yang baik, bisa dipercaya dan dapat percaya pada orang lain (*trust*), mampu menahan emosi, disiplin, pemaaf, penyabar, dan selalu menyenangkan orang lain, maka tidak akan menumbuhkan rasa sosial atau pun intelektual. Oleh karena itu sifat yang demikian sangat diperlukan bagi upaya untuk membangun karyawan yang beradab dan berkinerja tinggi.

Islam sangat menyarankan manusia untuk mengembangkan sifat seperti di atas. Banyak ajaran agama yang di tulis dalam Al-Qur'an dan hadist agar manusia memiliki sifat yang demikian. Salah satu ayat dalam Al-Qur'an yang menggambarkan ciri orang yang bertaqwa dan menjadi penghuni surga adalah sebagai berikut:

﴿ وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ
لِلْمُتَّقِينَ ﴾ ١١٣ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ
النَّاسِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١١٤﴾

“Dan bersegeralah kepada ampunan dari Tuhanmu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertaqwa yaitu orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang yang berbuat kebajikan”. (Ali Imron, ayat 133-134).

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi iman dan taqwa seseorang semakin tinggi pula sifat-sifat amanah, jujur, pemaaf, beretika baik terhadap sesama manusia dan terutama pada keimanan kepada Allah. Agama akan menjadi pembimbing kehidupan agar tidak menjadi egostik yang orientasinya hanya memikirkan kepentingan dirinya sendiri dengan melanggar kaidah agama dan moralitas.

Sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang muslim atau karyawan hendaknya mencerminkan pada kehidupan sehari-hari. Karena jika dalam setiap diri manusia tertanam sifat yang baik maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada apa yang menjadi pekerjaannya. Maka dengan sifat yang demikian akan menimbulkan dorongan semangat untuk lebih meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan setelah dilakukan analisis, maka dapat di ambil kesimpulan, antara lain:

1. *Training* yang diterapkan di CV. GAMA adalah *off the job training (outbound)*. Adapun metode yang diterapkan yaitu metode *experiential learning* (belajar melalui pengalaman). Karena dengan belajar dari sebuah pengalaman dijadikan sarana yang menyenangkan yaitu sarana pembentukan pengalaman, konsep diri, penyelesaian masalah. Dan dapat menciptakan kebersamaan, persahabatan serta menciptakan kerjasama yang solid antar peserta *training*.
2. Dengan diterapkannya *outbound training*, kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal itu dapat di lihat dari beberapa dimensi kinerja yaitu kemampuan dan keterampilan karyawan, tingkat pengetahuan karyawan, semangat kerja karyawan dan kelancaran pekerjaan karyawan. Karyawan mampu menciptakan perubahan yaitu dengan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karyawan diberi *training* agar mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat, berwibawa, bertanggung jawab, menciptakan semangat dalam

berwirausaha serta bagaimana membangun kinerja yang solid demi kemajuan atau tujuan target perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan dapat diberikan saran sebagai upaya perbaikan dan sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Bagi manajemen

Hendaknya dari pihak manajemen lebih memperhatikan keinginan karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Dan menjaga baik hubungan pimpinan dengan karyawan.

2. Bagi karyawan

Hendaknya bagi karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja kerja. Itu disebabkan karena banyaknya persaingan ketat dengan perusahaan lain. Jadi karyawan harus selalu siap dengan segala tantangan demi kemajuan dan kesuksesan CV. Gama Indonesia Kalpataru-Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameluddin, Ph. D. 2002. *Outbound Manajemen Training (Aplikasi ilmu perilaku dalam pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Pertama. Edisi Revisi. Yogyakarta UII Pres.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Flippo, E. 1990. *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin. 1992. *Manajemen Personalialia*. Diterjemahkan oleh Muhammad Mas'ud. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajem Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta. Gema Insani Press
- Harahap, Sahala. Lebih jauh memahami Experience Based Training and Development (1) in line ([www/ hri, or. Id/ urun rembug](http://www/hri.or.id/urun_rembug)) di akses tanggal 15.04.2008.
- [http/. www. balimediareval.com/ akses/ 02.06.2008.](http://www.balimediareval.com/)
- Hardjana, Agus. 2001. *Training Sumber Daya Manusia yang efektif*. Yogyakarta. Kanisius (anggota IKAPI).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Refika Aditama. Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Empat. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandan Maju.
- Mathis Robert L dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya* alih bahasa Sadeli dan Hie. Buku 2. Jakarta. Salemba Empat.

- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia. IKAPI Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sihotang. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1987. *Poduktifitas Apa Dengan Bagaimana*. Jakarta : Bina Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sumarsono. H. M Soni, 2004. *Metode Riset SDM*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Schuler, Randal dan Sunan E. Jackson. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia* abad 21 alih bahasa oleh Subari dan Yahya. Edisi ke-6 Jilid 1 Jakarta, Erlangga.
- Teguh, Ambar S. R. 2003. manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. PT. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- WWW. GAMA INDONESIA. COM/ Manajemen Positif/ akses/ 11.03.2008.

