

EFEKTIVITAS *OUT BOUND* SEBAGAI METODE PEMBELAJARAN (STUDI PADA *OUT BOUND* MAHASISWA JURUSAN BKI FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)

Nailul Falah

Abstrak

Suksesnya sebuah pembelajaran terletak pada strategi dan metode yang tepat, metode ini adalah kemampuan yang bisa dipelajari, salah satu metode pembelajaran yang ditawarkan adalah Outbound yaitu metode pembelajaran berbasis alam terbuka dengan cara-cara yang kreatif dan atraktif, sehingga belajar menjadi aktivitas yang nyaman dan sangat menyenangkan. Tujuan dari outbound ini adalah untuk melatih pengenalan dan membangun kepercayaan diri dalam belajar, membangun motivasi belajar dan berkomunikasi dengan individu lain. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas outbound sebagai media pembelajaran bagi mahasiswa-mahasiswi Jurusan BKI Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa outbound memberikan pengalaman langsung bagi mahasiswa melalui keterlibatan langsung dalam konseling individu dan kelompok, outbound meningkatkan motivasi belajar dalam bentuk perubahan kearah ketekunan belajar, menyukai tantangan dan penetapan prestasi.

Kata Kunci: *Outbond, Metode Pembelajaran*

A. Pendahuluan

Outbound adalah kegiatan pelatihan di luar ruangan atau di alam terbuka (*out door*) yang menyenangkan dan penuh tantangan. Bentuk kegiatannya

dapat berupa simulasi kehidupan melalui permainan-permainan kreatif, rekreatif dan edukatif, baik secara individual maupun kelompok, dengan tujuan untuk pengembangan diri (*personal development*) dan kelompok (*team development*). Melalui pelatihan *outbound* diharapkan lahir pribadi-pribadi baru yang penuh motivasi, berani, percaya diri, berpikir kreatif, memiliki rasa kebersamaan, tanggung jawab, kooperatif dan rasa saling percaya.

Cikal bakal *outbound* diyakini dimulai pada tahun 1941. Ketika itu, seorang ahli pembelajaran berkebangsaan Jerman mendapat tawaran kerjaan dari Lawrence Holt -pengusaha kapal dagang. Holt punya masalah: kinerja antar-awak kapalnya rendah sekali, terutama soal kerja sama tim. Akhirnya, Kurt Hann menerima tawaran itu. Untuk mengatasi persoalan tadi, dirinya mengadaptasi suatu konsep. Dalam konsep ini, Hahn mengembangkan sebuah program pelatihan di alam terbuka bagi para awak kapal sebagai medium mereka untuk belajar mematangkan diri dan mengenal lebih dalam tentang potensi diri mereka masing-masing. Konsep pelatihan Hahn pada intinya didasarkan atas perpaduan empat unsur, yakni: tempat, isi program, simulator, dan kegiatan berbasis petualangan. Metode pelatihan tantangan di alam terbuka Hahn ditujukan sebagai katalis, sebagai medium perubahan dan membantu setiap peserta untuk lebih dapat mengenal kelemahan dan kelebihan masing-masing individu. Metode pelatihan tersebut kemudian dikenal dengan *outward bound* dan kemudian menjalar ke berbagai penjuru dunia.¹

Pada perkembangannya sekarang, *outward bound* atau selanjutnya di Indonesia lebih dikenal dengan istilah *outbound* dimanfaatkan sebagai suatu metode pelatihan manajemen individu dan kelompok dengan media alam terbuka yang dikemas dalam bentuk *games-games* interaktif yang bersifat simulatif, didesain berstruktur dan dilakukan penilaian pada peserta guna mengembangkan *skill-skill* tertentu dengan tujuan utama meningkatkan kualitas SDM.

Akhir-akhir ini kegiatan *outbound* tengah menjadi tren dan fenomena yang kian diminati. Berbagai organisasi, lembaga dan perusahaan ramai-ramai menyelenggarakan *outbound* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan performa anggotanya, bahkan untuk perusahaan yang sudah mapan dan sehat biasanya sudah mengalokasikan dana untuk kegiatan *out-bound* ini. Saat ini metode *outbound* mulai dilirik oleh dunia pembelajaran dengan dijadikan sebagai sistem pembelajaran alternatif berbasis alam, di mana proses pembelajaran dilakukan di alam terbuka. Hal ini dapat dilihat dari bermunculannya sekolah-sekolah alam, bahkan di lembaga sekolah non-

¹ <http://www.biouvacoutbondprovider.co.cc/>, diakses 27 April 2010

alam (umum) *outbound* ini dijadikan metode pembelajaran, secara berkala peserta didik diajak untuk belajar di alam terbuka.

Banyak pihak meyakini penggunaan metode *outbound* memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan belajar. Salah satu metode mengajar yang populer yaitu *quantum learning* memasukkan pelatihan di alam terbuka sebagai salah satu pendekatan yang digunakan. Dalam sebuah kawasan yang disebut *super camp*, para peserta didik menjalani pembelajaran dengan cara-cara yang kreatif dan atraktif, sehingga belajar menjadi aktivitas yang nyaman dan sangat menyenangkan.

Menilik dari sejarahnya, *outbound* sebenarnya adalah kegiatan pelatihan di alam terbuka yang memerlukan ketahanan sekaligus tantangan fisik yang besar. Di dalamnya peserta menjalani petualangan yang berat dan penuh resiko. Dalam *outbound* peserta benar-benar dididik untuk menjadi manusia yang tangguh dalam menghadapi problematika hidup. Karena itulah *out-bound* pada awalnya banyak dipakai oleh lembaga angkatan bersenjata untuk kepentingan mempersiapkan para prajurit yang tangguh. Namun pada perkembangan berikutnya istilah *outbound* mengalami perluasan makna tidak hanya untuk menunjuk suatu pelatihan di alam terbuka dengan petualangan yang berat, menantang dan beresiko tinggi, tetapi juga untuk menunjuk suatu aktivitas permainan yang ringan dan beresiko kecil.

Berangkat dari sini, para praktisi *outbound* membagi kegiatan *outbound* ini menjadi dua yaitu *real outbound* dan *fun outbound*. *Real outbound* menunjuk pada kegiatan *outbound* yang memerlukan ketahanan dan tantangan fisik yang berat, sementara *fun outbound* menunjuk pada kegiatan di alam terbuka yang tidak begitu menekankan unsur fisik. Banyak yang menyebut *fun outbound* sebagai aktivitas *semi outbound* karena dianggap bukan kegiatan *outbound* yang sesungguhnya. Dalam *fun outbound* peserta hanya terlibat dalam permainan-permainan ringan tetapi sangat menyenangkan, beresiko kecil atau sedang tetapi mengandung manfaat yang besar untuk pengembangan diri, di antaranya untuk meningkatkan keterampilan sosial, membangun karakter, sifat-sifat kepemimpinan dan kemampuan kerjasama kelompok.²

Salah satu lembaga yang mengaplikasikan *outbound* ini sebagai metode pembelajaran adalah Jurusan BKI Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang melaksanakan *outbound* bagi mahasiswa yang bertujuan untuk memperkenalkan dunia konseling dalam bentuk pembelajaran di alam melalui per-

² Badiatul Muchlisin Asti, *Fun Outbound Merancang Kegiatan Outbound yang Efektif*, Yogyakarta: Diva Press, 2009, hlm. 20

dunia konseling bagi mahasiswa.

B. Tinjauan Tentang Efektivitas Pembelajaran

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan derivasi dari kata efektif yang dalam bahasa Inggris *effective* didefinisikan “*producing a desired or intended result*”³ atau “*producing the result that is wanted or intended*” dan definisi sederha-nanya “*coming into use*”⁴. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan efektif dengan “ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya)” atau “dapat membawa hasil, berhasil guna (usaha, tindakan)” dan efektivitas diartikan “keadaan berpengaruh; hal berkesan” atau “keberhasilan (usaha, tindakan)”⁵.

The Liang Gie dalam Ensiklopedi Administrasi⁶ mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jika seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau memang menimbulkan akibat dari yang dikehendakinya itu.”

Efektivitas merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/*client*.

Selanjutnya Steers menyatakan “sebuah organisasi yang betul-betul efektif adalah orang yang mampu menciptakan suasana kerja di mana para pekerja tidak hanya melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan saja tetapi juga membuat suasana supaya para pekerja lebih bertanggung jawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam usaha mencapai tujuan.”⁷

³ Oxford University. *Concise Oxford Dictionary, Tenth Edition*. [CD-ROM]. Oxford: Oxford University Press, 2001, hlm. 123.

⁴ Oxford University. *Oxford Learner's Pocket Dictionary, Third Edition*. Oxford: Oxford University Press, 2003, hlm. 138.

⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, 2002, hlm. 584

⁶ The Liang Gie. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: PT. Air Agung Putra, 1989, hlm. 108

⁷ Steers, Richard M. et al. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985, hlm. 176

Pernyataan Steers di atas menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya berorientasi pada tujuan melainkan berorientasi juga pada proses dalam mencapai tujuan. Jika definisi ini diterapkan dalam pembelajaran, efektivitas berarti kemampuan sebuah lembaga dalam melaksanakan program pembelajaran yang telah direncanakan serta kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses pelaksanaan program dalam upaya mencapai tujuan tersebut didesain dalam suasana yang kondusif dan menarik bagi peserta didik.

Dalam ranah kajian perilaku organisasi, Steers mengemukakan tiga pendekatan dalam memahami efektivitas. Pendekatan-pendekatan tersebut antara lain pendekatan tujuan (*the goal optimization approach*), pendekatan sistem (*sistem theory approach*), dan pendekatan kepuasan partisipasi (*participant satisfaction model*).⁸

Pendekatan Tujuan adalah upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, dalam pendekatan ini efektivitas dipandang sebagai *goal attainment /goal optimization* atau pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Suatu program dikatakan efektif jika tujuan akhir program tercapai. Dengan perkataan lain, pencapaian tujuan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas.

Pendekatan Sistem memandang efektivitas sebagai kemampuan organisasi dalam mendayagunakan segenap potensi lingkungan serta memfungsikan semua unsur yang terlibat. Efektivitas diukur dengan meninjau sejauh mana berfungsinya unsur-unsur dalam sistem untuk mencapai tujuan.

Dalam Pendekatan Kepuasan Partisipasi individu partisipan ditempatkan sebagai acuan utama dalam menilai efektivitas. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa keberadaan organisasi ditentukan oleh kualitas partisipasi kerja individu. Selain itu, motif individu dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas partisi-pasi. Sehingga, kepuasan individu menjadi hal yang penting dalam mengukur efektivitas organisasi.

Ketiga pendekatan dalam menilai efektivitas organisasi di atas, bisa ditarik kesimpulan berkenaan dengan efektivitas pembelajaran bahwa efektivitas suatu program pembelajaran berkenaan dengan masalah pencapaian tujuan pembelajaran, fungsi dari unsur-unsur pembelajaran,

⁸ Ibid.

serta tingkat kepuasan dari individu-individu yang terlibat dalam pembelajaran.

2. Model Penilaian Efektivitas

Untuk mengetahui efektivitas suatu program, perlu dilakukan penilaian terhadap manfaat atau daya guna program tersebut. Penilaian terhadap manfaat atau daya guna disebut juga dengan evaluasi. Dalam menilai efektivitas program, Tayibnafis⁹ menjelaskan berbagai pendekatan evaluasi, yakni sebagai berikut:

- a. Pendekatan eksperimental (*experimental approach*). Pendekatan ini berasal dari kontrol eksperimen yang biasanya dilakukan dalam penelitian akademik. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat umum tentang dampak suatu program tertentu dengan mengontrol sebanyak-banyaknya faktor dan mengisolasi pengaruh program.
- b. Pendekatan yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented approach*). Pendekatan ini memakai tujuan program sebagai kriteria untuk menentukan keberhasilan. Pendekatan ini amat wajar dan praktis untuk desain pengembangan program. Pendekatan ini memberi petunjuk kepada pengembang program, menjelaskan hubungan antara kegiatan khusus yang ditawarkan dengan hasil yang akan dicapai.
- c. Pendekatan yang berfokus pada keputusan (*the decision focused approach*). Pendekatan ini menekankan pada peranan informasi yang sistematis untuk pengelola program dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan pandangan ini, informasi akan amat berguna apabila dapat membantu para pengelola program membuat keputusan. Oleh sebab itu, evaluasi harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan untuk keputusan program.
- d. Pendekatan yang berorientasi pada pemakai (*the user oriented approach*). Pendekatan ini memfokuskan pada masalah utilisasi evaluasi dengan penekanan pada perluasan pemakaian informasi. Tujuan utamanya adalah pemakaian informasi yang potensial. Evaluator dalam hal ini menyadari sejumlah elemen yang cenderung akan mempengaruhi kegunaan evaluasi, seperti cara-cara pendekatan dengan klien, kepekaan, faktor kondisi, situasi seperti kondisi yang telah ada (*pre-existing condition*), keadaan organisasi dengan pengaruh

⁹ Farida Yusuf Tayibnafis, *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program*

masyarakat, serta situasi dimana evaluasi dilakukan dan dilaporkan. Dalam pendekatan ini, teknik analisis data, atau penjelasan tentang tujuan evaluasi memang penting, tetapi tidak sepenting usaha pemakai dan cara pemakaian informasi.

- e. Pendekatan yang responsif (*the responsive approach*). Pendekatan responsif menekankan bahwa evaluasi yang berarti adalah evaluasi yang mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang semua orang yang terlibat, berminat, dan berkepentingan dengan program (*stakeholder program*). Evaluator menghindari satu jawaban untuk suatu evaluasi program yang diperoleh dengan memakai tes, kuesioner, atau analisis statistik, sebab setiap orang yang dipengaruhi oleh pro-gram merasakannya secara unik. Evaluator mencoba menjembatani pertanyaan yang berhubungan dengan melukiskan atau menguraikan kenyataan melalui pandangan orang-orang tersebut. Tujuan evaluasi adalah untuk memahami ihwal program melalui berbagai sudut pandang yang berbeda.

Model evaluasi lain yang cukup kemprehensif dalam menilai sebuah program pelatihan adalah model Cascio. Marwansyah dan Mukaram¹⁰ mengemukakan bahwa dengan model Cascio dapat perubahan yang terjadi dapat diukur dalam empat kategori untuk mengetahui efektif tidaknya suatu pelatihan. Kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Reaksi peserta terhadap pelatihan dalam bentuk pendapat dan sikap tentang pelatih, cara penyajian materi, kegunaan dan perhatian atas materi pelatihan, serta kesungguhan dan keterlibatan selama latihan berlangsung.
- b. Hasil belajar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang terjadi pada peserta atas materi, media, dan metode belajar yang diterapkan dalam pelatihan, baik selama pelatihan berlangsung atau sesudah pelatihan.
- c. Perubahan perilaku yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pelatihan mencakup rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan, memiliki *team work* atau kerja sama yang kokoh, loyal dan disiplin serta memiliki jiwa kepemimpinan.
- d. Hasil yang terkait dengan peningkatan produktivitas atau kualitas organisasi secara keseluruhan dan motivasi yang tinggi dari para

¹⁰ Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat

lulusan pelatihan setelah mengikuti pembelajaran dan latihan, sebagai wujud tercapainya tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Kategori evaluasi reaksi dan belajar, lebih mudah dilakukan, yaitu perubahan perilaku dan tercapainya hasil yang optimal. Perubahan perilaku sukar untuk diidentifikasi, karena banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar program pelatihan. Akhirnya, dampak pelatihan terhadap hasil yang dicapai merupakan ukuran yang paling signifikan.

3. Pengertian Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan sebuah mediator yang mengolah dan mengembangkan suatu gagasan sehingga menghasilkan suatu teori atau temuan untuk menyampaikan sebuah visi pembelajaran kepada tujuannya. Atau dengan kata lain, metode pembelajaran secara umum dapat dikemukakan sebagai mediator pelaksanaan operasional pembelajaran. Secara khusus biasanya metode pembelajaran berhubungan dengan tujuan dan materi pembelajaran dan juga dengan kurikulum.

Metode pembelajaran harus mempertimbangkan kebutuhan, keter-tarikan, sifat dan kesungguhan para peserta didik dan juga harus mem-berikan kesempatan untuk mengembangkan kekuatan intelektualannya. Pendidik dalam memberikan pelajaran atau mendidik peserta didik harus bisa memberi keleluasaan sehingga peserta didik dapat berperan aktif dalam proses belajar mengajar.

Dalam menyampaikan materi pembelajaran perlu ditetapkan metode yang didasarkan kepada pandangan dan persepsi dalam menghadapi manusia sesuai dengan unsur penciptaannya, yaitu jasmani, akal, dan jiwa yang diarahkan menjadi orang yang sempurna dengan memandang potensi individu setiap peserta didik. Oleh karena itu pendidik dituntut agar memahami aspek psikologis dan karakter setiap peserta didik, sebagaimana yang telah dipesankan oleh pemikir besar al-Gazali dan Ibn Khaldun.¹¹

Jelaslah bahwa metode sangat berfungsi dalam menyampaikan materi pembelajaran, bahkan ada sebuah *adagium* yang menyatakan bahwa “metode lebih utama dari pada materi (*al-tariqah aula min al-madah*) disebabkan materi itu bagaikan raga yang harus digerakkan oleh jiwa. Tanpa adanya penggerak yang membawa pada tujuan maka proses pembelajaran tidak akan tercapai secara maksimal.

¹¹ Imam Barnadib, *Filsafat Pembelajaran Sistem dan Metode*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997, hlm. 56.

4. Macam-macam Metode Pembelajaran

Dalam menguraikan macam -macam metode pembelajaran dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu, pertama metode yang umum (secara tradisional) dikuasai oleh semua pendidik, kedua metode yang secara khusus dipelajari oleh pendidik, dan yang ketiga metode yang khusus digunakan untuk menilai pelaksanaan program pembelajaran. Metode-metode tersebut adalah:

a. Metode secara Umum

Metode ini sudah dikenal dan dikuasai oleh semua pendidik melalui pengalaman dan sudah digunakan tanpa ada pembelajaran atau diklat khusus. Metode ini mencakup latihan dan meniru, yaitu melatih peserta didik menguasai tujuan tertentu dengan disertai peniruan. Dalam metode ini pendidik sudah menguasai materi yang akan disampaikan pada peserta didik dan sudah dipraktekkan sendiri. Metode ini digunakan dalam pembelajaran di keluarga, lingkungan tetangga, dan juga di sekolah dalam rangka pembentukan kebiasaan, pola tingkah laku, keterampilan, sikap, dan keyakinan.

b. Metode secara Khusus

Pendidik harus mempunyai kematangan dalam metode-metode. Individu harus menguasai ilmu pembelajaran (didaktik) untuk menguasai metode -metode mengajar seperti ceramah, diskusi, bermain peran dan sebagainya. Seorang pendidik tidak serta-merta bisa mentransformasikan materi pembelajaran dengan baik tanpa menguasai metode-metode khusus, dan dirinya tidak akan bisa menguasai metode tersebut tanpa adanya spesialisasi sebuah disiplin ilmu, seperti wawancara, studi kasus, dan observasi yang harus dipelajari oleh calon konselor sebagai bimbingan dan konseling.¹²

c. Metode yang berkaitan dengan pelaksanaan program pembelajaran.

Pada umumnya metode ini disebut dengan metode penelitian pembelajaran. Jadi metode ini digunakan dalam rangka pengembangan dan kemajuan pembelajaran, antara lain dari metode ini adalah survai, eksperimen yang menggunakan alat ukur seperti tes, wawancara, observasi, dan kuesioner.

¹² Wens Tanlain, Ingridwati Kurnia, A. Samana, G. Hardjanto, Kusdarwati, Joseph Niron, *Dasar-dasar Ilmu Pembelajaran Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996, hlm. 72-73.

Berbicara tentang metode pembelajaran ini, dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Salah satunya adalah dari sudut pandang usia, yaitu usia kanak-kanak, remaja dan dewasa. Untuk usia kanak-kanak biasa disebut pembelajaran dasar. Usia remaja disebut pembelajaran menengah. Usia dewasa disebut pembelajaran tinggi. Pembelajaran bagi mahasiswa termasuk pada bagian yang ketiga, yakni pembelajaran usia dewasa yang biasanya dilakukan di perguruan tinggi. Metode yang bisa digunakan bagi pembelajaran usia dewasa di perguruan tinggi cukup beragam yaitu:

a. Metode induktif

Metode ini bertujuan untuk membimbing peserta didik untuk mengetahui fakta-fakta dan hukum-hukum umum melalui jalan pengambilan kesimpulan atau induksi. Dalam melaksanakan metode ini pendidik hendaknya memulai dari bagian-bagian yang kecil untuk sampai pada undang-undang umum, pendidik memberi contoh detail yang kecil, kemudian mencoba membandingkan dan menentukan sifat-sifat kesamaan untuk mengambil kesimpulan dan membuat dasar umum yang berlaku terhadap bagian-bagian dan contoh-contoh yang sudah diberikan maupun yang belum diberikan.

Metode ini bisa digunakan ilmu pengetahuan, seperti fiqh, matematika, teknik, fisika, kimia dan lain sebagainya. Akan tetapi metode ini sangat baik digunakan pada pelajaran yang bertujuan untuk pengembangan dan pembinaan keterampilan tangan atau kesenian, seperti melukis, menggambar dan bermain musik. Metode induktif ini telah digunakan oleh para pendidik muslim terdahulu sebelum munculnya Roger Bacon dan Francis Bacon sang pencetus metode.¹³

b. Metode deduktif

Metode ini merupakan kebalikan dari induktif, dimana perpendahan menurut metode ini dari yang umum kepada yang khusus. Jadi metode ini sangat cocok bila digunakan pada pembelajaran sains, dan pelajaran yang mengandung prinsip-prinsip, hukum-hukum, dan fakta-fakta umum yang di bawahnya mengandung masalah-masalah cabang. Metode ini sebagai pelengkap dari metode induktif, maka sebaiknya seorang pendidik menggabungkan di antara dua metode tersebut.

¹³ Imam Barnadib, *Filsafat Pembelajaran Sistem dan Metode*, hlm. 58.

c. Metode diskusi

Metode diskusi merupakan alat yang sangat efektif jika peserta yang terlibat hanya sedikit. Penggunaan metode diskusi untuk kelompok yang berjumlah 10 orang atau lebih memerlukan perencanaan yang cermat dan pimpinan diskusi yang kompeten.¹⁴ Para pendidik sudah mengembangkan sejumlah teknik yang menyebabkan penggunaan metode diskusi dalam pembelajaran orang dewasa menjadi efektif. Ada beberapa macam metode diskusi yang efektif, seperti diskusi kelompok, bermain peran (*role playing*), curah pendapat (*brainstorming*), *dramatic skit*, diskusi informal, dan debat.¹⁵

d. Metode demonstrasi

Demonstrasi adalah salah satu metode dalam pembelajaran orang dewasa yang sangat sering digunakan dalam bidang pertanian maupun industri. Metode demonstrasi tidak seharusnya digunakan dalam setiap situasi, namun disesuaikan dengan situasi. Demonstrasi dapat berhasil digunakan pada pembelajaran manipulatif dan keterampilan, pengembangan pengertian, melakukan praktek-praktek baru dan memperkuat penerimaan terhadap sesuatu yang baru.¹⁶

e. Metode pelatihan

Pelatihan adalah salah satu metode dalam pembelajaran orang dewasa atau dalam suatu pertemuan yang bisa digunakan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap peserta dengan cara yang spesifik. Pengetahuan tentang jenis pelatihan dan bagaimana merancang suatu pelatihan sangat penting, agar pelatihan yang dilaksanakan dapat efektif mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Metode pelatihan terdiri dari beberapa macam seperti pelatihan kepekaan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan kerja, pelatihan partisipatif, dan lainnya.

f. Metode lapangan atau karya wisata

Kunjungan lapangan atau karya wisata adalah media yang cukup penting dalam pembelajaran orang dewasa. Keduanya adalah kunjungan

¹⁴Suprijanto, *Pembelajaran Orang Dewasa dari Teori Hingga Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 96.

¹⁵Suprijanto, *Pembelajaran Orang Dewasa*, hlm. 97-128

¹⁶Barton Morgan, et al, *Method in Adult Education*, Danville: The Interstate Printers & Pub-lishers, 1976, hlm. 69.

¹⁷Suprijanto, *Pembelajaran Orang Dewasa*, hlm. 158

yang terencana ke suatu tempat di luar kelas, apakah ke sebuah wilayah tertentu, atau lokasi tertentu yang sudah direncanakan. Suatu kunjungan lapangan biasanya berkenaan dengan kegiatan membawa kelompok ke tempat khusus untuk tujuan khusus. Kunjungan lapangan biasanya berjangka waktu pendek, mungkin satu, dua atau tiga jam. Sedangkan karya wisata biasanya berkaitan dengan kegiatan mengunjungi suatu tempat yang menarik dan membutuhkan waktu yang lebih lama.¹⁸

Mencermati beberapa uraian di atas, penulis dapat menyatakan bahwa metode *outbond* merupakan metode yang cukup baru di kalangan dunia pembelajaran. Namun demikian, secara umum metode tersebut tidak jauh berbeda dengan metode karyawisata atau kunjungan lapangan. Mungkin yang berbeda hanyalah berkaitan dengan materinya.

5. Konsep Pembelajaran yang Efektif

Pembelajaran dikatakan efektif apabila dalam proses pembelajaran setiap elemen berfungsi secara keseluruhan, peserta merasa senang, puas dengan hasil pembelajaran, membawa kesan, sarana/fasilitas memadai, materi dan metode *affordable*, pembimbing profesional. Tinjauan utama efektivitas pembelajaran adalah *outputnya*, yaitu kompetensi peserta didik.

Efektivitas dapat dicapai apabila semua unsur dan komponen yang terdapat pada sistem pembelajaran berfungsi sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Efektivitas pembelajaran dapat dicapai apabila rancangan pada persiapan, implementasi, dan evaluasi dapat dijalankan sesuai prosedur serta sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Efektivitas pembelajaran dapat diukur dengan mengadaptasi pengukuran efektivitas pelatihan yaitu melalui validasi dan evaluasi¹⁹. Untuk mengukur keberhasilan pembelajaran harus ditetapkan sejumlah fakta tertentu, antara lain dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

- a. Apakah pembelajaran mencapai tujuannya?
- b. Apakah pembelajaran memenuhi kebutuhan peserta dan dunia usaha?
- c. Apakah peserta memiliki keterampilan yang diperlukan di dunia kerja?
- d. Apakah keterampilan tersebut diperoleh peserta sebagai hasil dari pembelajaran?

¹⁸Suprijanto, *Pembelajaran Orang Dewasa*, hlm. 132

¹⁹Leslie Rae, *Mengukur Efektivitas Pelatihan*, Alih Bahasa Rochmulyati Hamzah, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo, 2001, hlm. 3.

e. Apakah pelajaran yang diperoleh diterapkan dalam situasi pekerjaan yang sebenarnya?

f. Apakah pembelajaran menghasilkan lulusan yang mampu berkerja dengan efektif dan efisien?²⁰

Efektivitas pembelajaran merupakan permasalahan yang kompleks dan multidimensional. Penyelenggaraan program produktif sebagai bagian dari proses pembelajaran dan latihan harus dipandang sebagai suatu kekuatan yang komprehensif dan utuh. Oleh karena itu, selain melakukan evaluasi intensif terhadap pelaksanaan pembelajaran produktif, perlu diterapkan konsep *Total Quality Control* (TQC) dalam pelaksanaan pembelajaran.

Total Quality Control atau Pengendalian Mutu Terpadu merupakan suatu sitem yang efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kuantitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ke tingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua pelanggan²¹. Pengembangan kualitas merupakan tujuan yang ingin dicapai dari program produktif. Pemeliharaan kuantitas menyangkut jumlah *input*, *output*, dan pemberdayaannya secara seimbang. Dasar dari konsep TQC adalah mentalitas, kecakapan, manajemen partisipatif dengan sikap mental yang mengutamakan kualitas dan totalitas kerja. Mentalitas adalah kesediaan bekerja sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung jawab dalam mengerjakannya.

Selanjutnya, Hasibuan²² menyebutkan beberapa mentalitas dasar TQC yang harus dijadikan parameter dalam mengukur tingkat efektivitas pelatihan, antara lain sebagai berikut.

- a. Adanya kerja sama dan partisipasi total. Tujuannya adalah berorientasi pada tanggung jawab kelompok, bersedia membuat lebih/berpartisipasi dalam bidang yang berhubungan, menciptakan kesadaran kelompok, dan saling menghargai satu sama lain.
 - b. Berorientasi pada mutu. Maksudnya adalah disesuaikan dengan permintaan dan standarnya adalah tidak ada cacat/kesalahan (*zero mistakes*) serta ukurannya adalah biaya yang tidak terlalu banyak dikeluarkan.
-

²⁰Ibid hlm. 5

²¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000, hlm. 219

²²Ibid hlm. 218

- c. Hubungan atasan dan bawahan secara harmonis. Maksudnya adalah terjalinnya hubungan yang baik antara pihak manajemen (pimpinan sekolah dan pimpinan program keahlian) dengan para guru, saling memotivasi dan memberikan dukungan dalam setiap penyelenggaraan kegiatan pembelajaran.

C. Tinjauan Tentang *Outbond*

Outbound adalah kegiatan di alam terbuka. *Outbound* dapat memacu semangat belajar. *Outbound* merupakan sarana penambah wawasan penge-tahuan yang didapat dari serangkaian pengalaman berpetualang sehingga dapat memacu semangat dan kreativitas seseorang. Oleh karena itu, Kimpraswil menyatakan bahwa *outbound* adalah usaha olah diri (olah pikir dan olah fisik) yang sangat bermanfaat bagi peningkatan dan pengembangan motivasi, kinerja dan prestasi dalam rangka melaksanakan tugas dan kepentingan organisasi secara lebih baik lagi.²³

Kegiatan *outbound* berawal dari sebuah pengalaman sederhana seperti bermain. Bermain juga membuat individu merasa senang, dan bahagia. Dengan bermain seseorang dapat belajar menggali dan mengembangkan potensi, dan rasa ingin tahu serta meningkatkan rasa percaya dirinya. Pengalaman merupakan guru dalam proses pembelajaran secara alami dalam rangka menambah dan mengembangkan pengetahuan dari setiap pengalamannya. Jadi, tidak menutup kemungkinan siapapun berhak bermain baik anak-anak, remaja, orang dewasa ataupun orang tua. Karena belajar dari sebuah pengalaman dalam aktivitas bermain dijadikan sebagai sarana pembelajaran yang menyenangkan yang dapat dilakukan di ruangan terbuka atau tertutup.

Outbound merupakan perpaduan antara permainan-permainan sederhana, permainan ketangkasan, dan olah raga, serta diisi dengan petualangan-petualangan. Hal itu yang akhirnya membentuk adanya unsur-unsur ketangkasan, dan kebersamaan serta keberanian dalam memecahkan masalah. Seperti halnya Iwan menegaskan bahwa “permainan yang disajikan dalam *outbound* memang telah disusun sedemikian rupa, sehingga bukan hanya psikomotorik (fisik) peserta yang ‘tersentuh’ tapi juga afeksi (emosi) dan kognisi (kemampuan berpikir)²⁴

Kegiatan belajar di alam terbuka seperti *outbound* bermanfaat untuk meningkatkan keberanian dalam bertindak maupun berpendapat. Kegiatan

²³<http://www.kimpraswil.go.id/itjen/news/2003/ij0306251.htm>, diakses 26 April 2010

²⁴ <http://www.peloporadventure.co.id/manfaat.html>, diakses 26 April 2010

outbound membentuk pola pikir yang kreatif, serta meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual dalam berinteraksi. Kegiatan ini akan menambah pengalaman hidup seseorang menuju sebuah pendewasaan diri.

Pengalaman dalam kegiatan *outbound* memberikan masukan yang positif dalam perkembangan kedewasaan seseorang. Pengalaman itu mulai dari pembentukan kelompok. Kemudian setiap kelompok akan menghadapi bagaimana cara berkerja sama. Bersama-sama mengambil keputusan dan keberanian untuk mengambil risiko. Setiap kelompok akan menghadapi tantangan dalam memikul tanggung yang harus dilalui.

Tujuan *outbound* secara umum untuk menumbuhkan rasa percaya dalam diri guna memberikan proses terapi diri (mereka yang berkelainan) dalam berkomunikasi, dan menimbulkan adanya saling pengertian, sehingga terciptanya saling percaya antar sesama. Menurut Djamaluddin Ancok metode pelatihan di alam terbuka juga digunakan untuk kepentingan terapi kejiwaan²⁵. Pelatihan ini digunakan untuk meningkatkan konsep diri anak-anak yang nakal, anak pecandu narkoba, dan kesulitan di dalam hubungan sosial. Metode yang sama juga digunakan untuk memperkuat hubungan keluarga bermasalah dalam program *family therapy* (terapi keluarga). Tina Afiatin dalam penelitian disertasinya telah menggunakan pelatihan *outbound* untuk penangkalan pengguna obat terlarang (narkoba). Dalam penelitiannya Afiatin menemukan bahwa penggunaan metode *outbound* mampu meningkatkan ketahanan terhadap godaan untuk menggunakan narkoba. Selain itu dilaporkan pula oleh Afiatin, penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Johnson bahwa kegiatan di dalam *outbound* dapat meningkatkan perasaan hidup bermasyarakat (*sense of community*) diantara para peserta.²⁶

Ragam manfaat *outbound* bermuara pada tercapainya pengembangan diri (*personal development*) dan kelompok (*team development*) yang dapat dirasakan oleh peserta. Kesuksesan seseorang dalam kehidupannya sangat ditentukan oleh kepercayaan diri, kemampuan mengontrol emosi dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain yang ketiganya ini diistilahkan dengan kecerdasan emosional, oleh karena itu upaya untuk mengembangkan kecerdasan emosional menjadi perhatian yang semakin besar. Ada beberapa ciri yang menandai apakah seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik²⁷, yaitu:

²⁵Djamaluddin Ancok, *Outbound Manajemen Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UII Press, 2002 hlm.3

²⁶David W. Johnson dan Frank P. Johnson, *Joining Together Group Tjeory and Group Skill*, London: Prentice Hall International Inc, 1991, hlm. 121

²⁷Djamaluddin Ancok, *Outbound Manajemen Training...*, hlm. 35-36

1. Mentalitas berkelimpahan

Sifat kepribadian ini dimiliki oleh orang yang suka membagi-bagi apa yang dimiliki kepada orang lain. Orang yang demikian selalu merasa bahwa dengan memberikan apa yang dimiliki kepada orang lain akan membuatnya semakin kaya, sifat ini adalah kebalikan dari mentalitas yang pelit (*scarcity mentality*), orang yang memiliki sifat yang pelit akan selalu ketakutan tidak akan mendapat sesuatu bila orang lain sudah menda-patkannya.

2. Pikiran positif pada orang lain

Bila seseorang memiliki sifat ini, dirinya akan melihat orang lain sebagai bagian dari kebahagiaan hidupnya sendiri, selain itu akan selalu melihat sisi positif hal-hal yang dilakukan dan dipikirkan oleh orang lain. Covey (1990) menggunakan istilah *seek first to understand than to be understood* (berusaha mengerti orang lain lebih dahulu baru meminta diri sendiri dimengerti). Orang yang memiliki sifat kepribadian ini tidak akan segera menarik kesimpulan tentang apa yang dikatakan orang sebelum dirinya mengerti apa yang dipikirkan orang lain.

3. Kemampuan berempati

Sifat ini dimiliki oleh orang yang bisa merasakan apa yang dirasakan orang lain. Kepekaan perasaan yang dimilikinya membuatnya mudah merasakan kegembiraan dan kesusahan orang lain. Orang yang tidak memiliki kemampuan berempati sangat sulit untuk bisa berhubungan baik dengan orang lain.

4. Komunikasi transformasional

Sifat ini dimiliki oleh orang yang selalu memilih kata-kata yang enak didengar telinga dalam berbicara pada orang lain. Bila terjadi perbedaan pendapat antara dirinya dan orang lain, maka, akan tetap memilih kata-kata yang menyejukkan hati dan pikiran dalam menanggapi perbedaan tersebut.

5. Berorientasi sama-sama puas

Sifat ini dimiliki oleh orang yang dalam berinteraksi, selalu ingin membuat orang lain merasa gembira dan dirinya juga gembira. Orang yang demikian memiliki rasa respek pada orang lain.

6. Sifat melayani

Orang yang memiliki sifat demikian ini sangat senang melihat orang lain senang dan sangat susah melihat orang lain susah. Sifat ini adalah lawan dari sifat egois yang hanya mementingkan diri sendiri atau golongan.

annya sendiri. Orang yang memiliki sifat melayani, kalau menjadi pemim-pin dirinya bukan minta dilayani tetapi melayani kepentingan orang yang dipimpinya.

7. Kebiasaan apresiatif

Orang yang memiliki sifat ini suka memberikan apresiasi pada apa yang dilakukan oleh orang lain. Apresiasi yang diberikan pada orang lain membuat orang lain merasa dihargai.

Outbound akan efektif bila dirancang dengan baik, kegiatan ini bisa menjadi alat yang ampuh untuk pengembangan SDM asalkan dikerjakan dengan benar. Secara umum ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan untuk menuju *outbound* yang efektif, yaitu:

1. Menetapkan tujuan, penetapan tujuan ini penting untuk mendesain set-ting kegiatan meliputi pemilihan lokasi, merumuskan materi dan jenis-jenis permainan.
2. Menentukan lokasi kegiatan
3. Menyiapkan alat yang diperlukan, *fun outbound* biasanya tidak membutuhkan peralatan yang rumit, bisa saja para peserta bisa membawa peralatan yang mungkin untuk bisa dibawa.
4. Menyiapkan tim instruktur, setidaknya ada empat kemampuan yang harus dimiliki instruktur, yaitu memiliki pemahaman terhadap rancangan permainan kaitannya dengan materi yang sedang menjadi tujuan kegiatan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, menarik dan berwibawa dan menguasai masalah teknis pelatihan termasuk keselamatan²⁸.

D. *Outbond* Sebagai Metode Pembelajaran

Outbound merupakan kegiatan yang dilakukan oleh jurusan BKI dalam rangka memperkenalkan dunia konseling kepada masyarakat dan memberikan pengalaman belajar yang berharga kepada mahasiswa melalui keterlibatan dalam proses konseling masyarakat. Kegiatan ini merupakan awal proses konseling yang dilakukan di luar kampus, dengan melibatkan mahasiswa dan lingkungan masyarakat luar. Kegiatan ini tidak hanya teori saja melainkan juga dengan permainan yang bernuansa ke-konselingan.

Tujuan diselenggarakan kegiatan *Outbound* adalah sebagai media pelatihan bagi mahasiswa/i Jurusan BKI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dalam menerapkan ilmunya dan sekaligus merupakan

²⁸ Badiatul Muchlisin Asti, *Fun Outbound...*hlm. 35-37

tempat belajar (pengalaman) dalam menghadapi masyarakat. Diharapkan setelah selesai studinya dan menjadi konselor, para konselor alumni Jurusan BKI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga harus mampu beradaptasi dan berinteraksi terhadap masyarakat dalam menghadapi problematik dan permasalahan hidup yang dihadapi oleh masyarakat.

Manfaat kegiatan ini bagi mahasiswa adalah mereka memperoleh pengalaman belajar yang berharga, melalui keterlibatan dalam proses konseling masyarakat terutama *group counselling* yang secara langsung menemukan, merumuskan, memecahkan dan menanggulangi permasalahan pembangunan secara pragmatis dan interdisipliner. Mahasiswa juga dapat memberikan pemikiran berdasarkan ilmu, teknologi, agama dan seni dalam upaya menumbuhkan, mempercepat gerak dan mempersiapkan kader-kader pembangunan.

Efektivitas *Outbound* sebagai metode pembelajaran dapat dicapai apabila semua unsur dan komponen yang terlibat di dalamnya berfungsi sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Efektivitas pembelajaran dapat dicapai apabila rancangan pada persiapan, implementasi, dan evaluasi dapat dijalankan sesuai prosedur serta sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, tujuan *Outbound* secara umum adalah memberikan pengalaman belajar yang berharga kepada mahasiswa melalui keterlibatan dalam proses konseling masyarakat dengan cara terlibat langsung pada komunitas masyarakat untuk beradaptasi dan memahami problematikanya. Untuk mencapai itu maka semua komponen pelaksanaan *outbound* ini difungsikan yaitu dengan cara memberikan kekuatan, kekuasaan dan kemampuan kepada mahasiswa agar menjadi individu yang kuat dan menstimulasi, mendorong atau memotivasi mereka untuk belajar dari realitas yang mereka hadapi.

Efektivitas merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen, serta masalah tingkat kepuasan pengguna/*client*.

Outbound BKI efektif menunjang kegiatan pembelajaran dalam hal ini metode pelatihan apabila proses yang dilaluinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan *outbound* BKI secara umum adalah memperkenalkan dunia konseling masyarakat bagi mahasiswa, menerapkan ilmu dan menggali ilmu dan pengalaman langsung dari

sumbernya (masyarakat). Untuk mencapai tujuan itu maka mahasiswa-mahasiswi diterjunkan langsung ke masyarakat untuk beradaptasi dan berinteraksi langsung dengan permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Proses itu misalnya dalam bentuk kegiatan *family counseling* yaitu mengidentifikasi keluarga yang ditempati oleh peserta (dari latar belakang keluarga, pendidikan hingga pekerjaan mereka). Dengan *family counseling* ini mereka diharapkan bisa membantu keluarga menjadi bahagia dan sejahtera dalam mencapai kehidupan efektif sehari-hari. *Family counseling* merupakan suatu proses interaktif untuk membantu keluarga dalam mencapai kondisi psikologis yang serasi atau seimbang sehingga semua anggota keluarga bahagia. Dengan berinteraksi dengan masyarakat tempat mereka menginap/bermalam, peserta dapat menerapkan ilmu yang didapat di bangku kuliah, sekaligus belajar dari pengalaman selama berinteraksi dengan masyarakat.

Family counseling yang dilakukan peserta pada hakekatnya merupakan layanan yang bertujuan untuk:

1. Membantu anggota keluarga belajar dan memahami bahwa dinamika keluarga merupakan hasil pengaruh hubungan antar anggota keluarga.
2. Membantu anggota keluarga dapat menerima kenyataan bahwa bila salah satu anggota keluarga mengalami masalah, dirinya akan dapat memberikan pengaruh, baik pada persepsi, harapan, maupun interaksi dengan anggota keluarga yang lain.
3. Upaya melaksanakan konseling keluarga kepada anggota keluarga dapat mengupayakan tumbuh dan berkembang suatu keseimbangan dalam kehidupan berumah tangga.
4. Mengembangkan rasa penghargaan diri dari seluruh anggota keluarga kepada anggota keluarga yang lain.
5. Membantu anggota keluarga mencapai kesehatan fisik agar fungsi keluarga menjadi maksimal.
6. Membantu individu keluarga yang dalam keadaan sadar tentang kondisi dirinya yang bermasalah, untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang dirinya sendiri dan nasibnya sehubungan dengan kehidupan keluarganya.

Outbound dapat memberikan perubahan suatu kondisi yang dapat memberikan dampak perubahan perilaku mahasiswa. Dilihat dari aspek kerjasama tim yaitu adanya peningkatan kemampuan keterlibatan dalam membantu penyelesaian masalah dalam tim, peningkatan kemampuan

menyangkut berbagai pemikiran dan perasaan di antara tim guna menjaga kebersamaan tim dan peningkatan kemampuan menyangkut pemahaman tugas baru dan pembagian tugas dalam tim.

Dalam aspek motivasi dapat dicerminkan antara lain dari adanya perubahan ke arah terjadinya perubahan ke arah ketekunan dalam belajar, penggunaan umpan balik, menyukai tantangan dalam belajar, penetapan prestasi dan belajar lebih dari target. Peningkatan motivasi belajar ini sangat dirasakan oleh peserta sebagaimana disampaikan oleh CR peserta *outbound* BKI tahun 2009 yang menyatakan bahwa kondisi baru yang ada dalam *outbound* membawa perubahan perilaku ke arah peningkatan motivasi dalam belajar.

Efektivitas tidak hanya berorientasi pada tujuan melainkan berorientasi juga pada proses dalam mencapai tujuan. Jika definisi ini diterapkan dalam pembelajaran, efektivitas berarti kemampuan sebuah lembaga dalam melaksanakan program pembelajaran yang telah direncanakan serta kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses pelaksanaan program dalam upaya mencapai tujuan tersebut didesain dalam suasana yang kondusif dan menarik bagi peserta didik.

Outbound BKI juga bertujuan agar mahasiswa menjadi warga yang produktif dan tujuan itu dicapai melalui berbagai permainan yang konstruktif dan motivatif. Permainan-permainan ini diharapkan meningkatkan kerja sama tim dan membentuk *team work* dalam menghadapi problematika hidup. Permainan-permainan yang diberikan dalam suasana kondusif dan menarik bagi peserta ini disampaikan dalam bentuk game-klarifikasi, dinamika kelompok, *personal counseling*, *listening counselling*, *family counselling* dan *group sensivity*

Permainan "*Lempar Telur Mental*" misalnya adalah permainan yang dipraktekkan dalam *outbound*. Pada permainan ini para peserta dibagi menjadi tiga kelompok, dan masing-masing kelompok diberi 1 telur, 1 lembar kertas bungkus kado, 2 balon, dan 2 karet. Peserta disuruh untuk menemukan solusi bagaimana caranya agar telur yang dipegang itu tidak pecah bila dilemparkan dengan keras ke jarak kira-kira 4 meter dengan menggunakan perlengkapan benda-benda yang sudah disebutkan di atas. Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari permainan ini adalah cara menemukan solusi yang tepat untuk memecahkan masalah, adanya kerja sama antar anggota yang berada pada satu kelompok dan kekompakan atau *team work* antar anggota kelompok.

Untuk membentuk *Group Sensivity*, fasilitator menggunakan permainan meniru gerak, klarifikasi anggota terdepan dalam tim tersebut membuat

satu gerakan dan akan diikuti oleh anggota tim kemudian anggota terdepan pindah ke belakang dan dilanjutkan oleh anggota tim selanjutnya untuk membuat gerakan baru dan diikuti oleh seluruh anggota tim dan seterusnya hingga balik ke anggota tim yang terdepan lagi. Tujuannya membentuk dan membangun kekompakan dalam tim.

Permainan selanjutnya yaitu, membentuk lingkaran, klarifikasi membentuk lingkaran kecil dalam satu kelompok dan ada satu anggota di luar kelompok dan mencegahnya tadi untuk masuk dalam kelompok tersebut dengan kekompakan kelompok tersebut. Tujuannya membentuk kerjasama tim yang solid dan kompak dalam kelompok.

Ada juga permainan "*Permainan Bola Genit*" di sini masing-masing peserta diberi dua buah sedotan, dalam satu kelompok setiap peserta yang berada pada ujung kanan dan ujung kiri barisan masing-masing diberi satu bola tenis yang dipegang di atas sedotan teman-teman yang berada pada barisan ujung untuk dimainkan secara *rolling*, fasilitator meminta pada peserta untuk menjelaskan bagaimana cara agar dua bola tenis tadi tidak jatuh dengan tetap berjalan di antara peserta satu ke peserta yang lainnya dan apabila gagal atau jatuh sebelum berada di peserta yang paling ujung yang berlawanan, maka tutor meminta peserta yang menjatuhkan bola tadi mengulangi permainannya lagi sehingga bisa sampai pada peserta yang paling ujung. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari permainan bola genit adalah menjalin kerja sama di antara peserta satu dengan peserta yang lain, kesabaran dibutuhkan untuk bisa mencapai keberhasilan, ketelitian dalam memegang alat atau sedotan, kekompakan yang utuh di antara para peserta dan pemahaman metode yang tepat dan mencari *problem solving* untuk memecahkan permasalahan.

E. Penutup

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Outbound* bisa menjadi solusi media pembelajaran yang efektif dalam meningkatkan prestasi belajar mahasiswa, metode *Outbound* diyakini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan belajar. *Outbound* mengajarkan ketahanan fisik yang kuat sehingga mahasiswa menjadi tangguh dalam menghadapi problematika pembelajaran, meningkatkan keterampilan sosial, membangun karakter dan membangun kerja sama kelompok yang semuanya itu diperlukan untuk menunjang kesuksesan belajar.

F. Refrensi

- Badiatul Muchlisin Asti, *Fun Outbound Merancang Kagiatan Outbound yang Efektif*, Yogyakarta: Diva Press, 2009
- Barton Morgan, et al, *Method in Adult Education*, Danville: The Interstate Printers & Publishers, 1976
- David W. Johnson dan Frank P. Johnson, *Joining Together Group Tjeory and Group Skill*, London: Prentice Hall International Inc, 1991
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, 2002,
- Djamaluddin Ancok, *Outbound Manajemen Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UII Press, 2002
- Farida Yusuf Tayibnafis, *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pembelajaran dan Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 2000
- <http://www.biouvacoutbondprovider.co.cc/>,
- <http://www.kimpraswil.go.id/itjen/news/2003/ij0306251.htm>
- Imam Barnadib, *Filsafat Pembelajaran Sisitem dan Metode*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997
- Leslie Rae, *Mengukur Efektivitas Pelatihan*, Alih Bahasa Rochmulyati Hamzah, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000
- Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Admistrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, 2000
- Oxford University. *Oxford Learner's Pocket Dictionary, Third Edition*. Oxford: Oxford University Press, 2003
- Steers, Richard M. et al. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1985
- Suprijanto, *Pembelajaran Orang Dewasa dari Teori Hingga Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- The Liang Gie. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: PT. Air Agung Putra, 1989
- Wens Tanlain, Ingridwati Kurnia, A. Samana, G. Hardjanto, Kusdarwati, Jo-seph Niron, *Dasar-dasar Ilmu Pembelajaran Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996

