

EFEKTIF LEADERSHIP TRAINING: MENINGKATKAN SELF-AWARENESS DAN MELEJITKAN PERFORMANSI TIM MELALUI GAMES OUTBOUND

Resekiani M Bakar *¹

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: resekiani_masbakar@unm.ac.id

Elshafa Salsabil Anwar

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: salsabilelshafa@gmail.com

Abstract

Organizational development can be influenced by the performance of employees in the company. One of the factors that influence employee performance is employee competence so a leader is needed who can develop employee competence in order to achieve organizational goals. This training aims to increase the effectiveness of a leader through coaching and outbound activities for employees of PT. Makassar Megaputra Prima. The training was attended by 20 leaders in each cluster at PT. Makassar Megaputra Prima. The trainees showed an enthusiastic response and were happy while participating in the training and the insight they got was that they have to lower their ego when becoming a leader.

Keywords: Coaching, Leader, Outbound

Abstrak

Perkembangan organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi karyawan sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengembangkan kompetensi karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas seorang *leader* melalui kegiatan *coaching* dan *outbond* pada karyawan PT. Makassar Mega Putra Prima. Pelatihan diikuti oleh 20 *leader* disetiap *cluster* di PT. Makassar Mega Putra Prima. Peserta pelatihan menunjukkan respon antusias dan rasa senang selama mengikuti pelatihan dan *insight* yang didapatkan yaitu harus menurunkan ego ketika menjadi seorang pemimpin.

Kata Kunci: Kegiatan di alam terbuka, pelatihan, pemimpin

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis akan memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satunya dengan meningkatkan sumber daya

¹ Corresponding author

manusia yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Pengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja di perusahaan. Apabila kinerja perusahaan baik maka segala aspek berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi penentu kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik yaitu keberhasilan karyawan (Agustina, 2019).

Hutama dan Goenawan (2017) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan tidak hanya dinilai dari kinerja individu melainkan keseluruhan kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan. Faktor utama yang menentukan kinerja yaitu kompetensi karyawan. Oleh sebab itu, figur pemimpin dibutuhkan untuk melakukan perubahan dengan mengembangkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan suatu organisasi. Robbins dan Coulter (Sari, 2019). mengemukakan bahwa *leader* merupakan individu yang dapat memengaruhi individu lain untuk dapat mencapai tujuan. Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa pemimpin merupakan individu yang memiliki visi dan tujuan untuk suatu organisasi yang dipimpin guna untuk mencapai tujuan tersebut. (Daniëls et al., 2019) mengemukakan bahwa *leadership* merupakan pengaruh yang dimiliki pemimpin untuk memengaruhi individu lain guna melakukan kinerja yang sesuai agar mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan individu yang memberikan dampak pada orang lain sedangkan *leadership* merupakan proses *leader* dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Collins (2005) mengemukakan bahwa seorang pemimpin memiliki lima hirarki yaitu pertama, pemimpin memiliki kemampuan yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi baik berupa pengetahuan, keterampilan ataupun kebiasaan kerja yang baik. Kedua, mampu berkontribusi terhadap kinerja anggota tim. Ketiga, mampu mengatur individu secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Keempat, pemimpin dapat mampu berkomitmen dan mengejar visi yang telah ditentukan dengan mensimulasi kelompok menuju standar kinerja yang tinggi. Kelima, mampu membangun kemampuan yang bertahan lama melalui gabungan dari kerendahan hati dan kemauan bekerja secara profesional.

Hughes et al. (1999) membuktikan dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak dilihat dari perilaku dan atribut yang dimiliki melainkan dari produktifnya dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu untuk menjadi seorang pemimpin yang baik maka harus mampu

mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Muizu et al. (2019) mengemukakan bahwa kemampuan mempengaruhi orang lain dapat berdampak besar terhadap organisasi karena pemimpin dapat menjalankan peran dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai faktor guna meningkatkan kinerja organisasi.

Peran pemimpin di suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk dapat mempengaruhi individu untuk bekerja mencapai tujuan (Alifyah & Syafriani, 2019). Kinerja yang baik dan prestasi kerja yang maksimal serta kepemimpinan yang tepat merupakan faktor yang dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja (Madyarti, 2021). Oleh karena itu pentingnya seorang pemimpin mengetahui perannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Mintzberg (Trioctavia et al., 2016) mengemukakan bahwa terdapat tiga peran sebagai seorang pemimpin yaitu pertama *international role* merupakan peran yang identik dengan pemimpin sebagai *figurehead*, *leader* dan *liaison manager*. Peran sebagai *figurehead* merupakan peran yang menjadi contoh bagi bawahan. Peran sebagai *leader* merupakan peran yang menjalin hubungan interpersonal dengan yang dipimpin Peran sebagai *liaison manager* merupakan peran untuk berintegrasi dengan individu di luar dari organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Kedua *informational role* merupakan peran yang identik sebagai *monitor*, *disseminator*, dan *spokesman*. Peran sebagai *monitor* merupakan pemimpin menjadi penerima dan mengumpulkan informasi yang didapatkan dari luar organisasi dan memiliki pemahaman yang utuh tentang budaya organisasi. Peran sebagai *disseminator* merupakan pemimpin yang dapat menangani penerusan informasi ke organisasi. Peran sebagai *spokesman* merupakan pemimpin yang menyampaikan informasi ke luar lingkungan organisasi (Trioctavia et al., 2016).

Ketiga *decisional role* merupakan peran yang identik sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, *resource allocator* dan *negotiator*. Peran sebagai *entrepreneur* merupakan pemimpin yang mampu bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang banyak perusahaan yang terkendali dalam organisasi. Peran sebagai *disturbance handler* merupakan pemimpin yang mampu bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasi mendapatkan masalah seperti terancam akan dibubarkan. Peran sebagai *resource allocator* merupakan pemimpin yang mampu mengambil keputusan terkait dana organisasi akan diberikan kepada

devisi dari bagian organisasinya. Peran sebagai *negoisator* merupakan pemimpin mampu aktif berpartisipasi ketika bernegoisasi (Trioctavia et al., 2016)

Kepemimpinan yang baik atau buruk akan memengaruhi kesuksesan dan kegagalan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Seorang pemimpin yang memiliki sikap cuek kepada karyawan, tidak tegas dan sulit mengambil keputusan maka perilaku ini yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang kurang baik seperti malas dan bekerja sesuai dengan kemauan sendiri. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin memiliki sikap yang sesuai dengan harapan karyawan agar terciptanya kinerja yang baik seperti sikap tegas, berwibawa, memberikan arahan dan dapat melimpahkan wewenang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Madyarti, 2021).

PT Makassar Mega Putra Prima merupakan perusahaan unit Kurniawan Group. PT Makassar Mega Putra Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi telekomunikasi dari wilayah Indonesia Timur. Lokasi pertama didirikan di Makassar, kemudian bertambah di Manado, Pare-pare, Palu, Gorontalo dan Kendari. PT. Makassar Mega Putra Prima memiliki visi untuk menjadi perusahaan *specialist* jasa distribusi prosuk telekomunikasi dan digital yang terbesar dan terpercaya di Indonesia dengan mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan profesionalisme setiap karyawannya. Selain itu, misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan jasa distribusi professional dengan teknologi dan system management distribusi yang tercepat, terefisien, dan didukung oleh sumber daya manusia yang kreatif dan terpercaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *human resources development* dari perusahaan PT Makassar Mega Putra Prima menjelaskan bahwa pimpinan yang telah diberikan pelatihan dengan metode ceramah akan lebih membosankan dan hanya mencapai tahap pengetahuan bukan pada tahap *skill*. Oleh karena itu pada pelatihan kali ini akan mengetahui efektifivitas *leader* melalui *coaching* dan *outbound*. Yusriadi (2022) mengemukakan bahwa metode pelatihan *outbound* merupakan pelatihan yang menggunakan media indor dan sudah terbukti keunggulannya dan sudah banyak dipakai oleh lembaga dan perusahaan baik di dalam maupun di luar negeri. Berdasarkan hasil penelitian Yusriadi membuktikan bahwa pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan metode *outbound* dapat meningkatkan *soft skill* peserta terutama pada aspek *interpersonal skill*. Kebaharuan dari penelitian ini yaitu selain menerapkan metode *outbound* juga akan menerapkan *self awareness* melalui *coaching* saat pertengahan dan akhir dari proses *outbound*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam pelaksanaan pengabdian ini yaitu pelatihan dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan, peserta pelatihan menunjukkan keaktifan ketika dalam proses pelatihan dan peserta pelatihan mampu mendapatkan *insight* dari setiap *games* yang diberikan. Berdasarkan tujuan dari penelitian PKM ini maka solusi yang diberikan oleh fasilitator yaitu meningkatkan *skill leadership* kepada 20 *leader* disetiap *cluster* di PT. Mega Putra, maka terdapat beberapa prosedur kegiatan yang dilakukan yaitu:

- a. *Self-Awareness* melalui *coaching*. Para peserta diminta berdiskusi untuk mengidentifikasi dan menilai tentang potret diri mengenai pola kepemimpinan yang selama ini diterapkan, hambatan juga *skill* yang perlu ditambah maupun ditingkatkan. Proses *self-awareness* melalui teknik *coaching* dengan menggunakan tools *Points of You*.



Gambar 1. Brainstorming

- b. *Pelatihan*. Pelatihan *leadership training* dilakukan dengan konsep *outbound*. Sebelum melakukan *outbound*, peserta diberikan *ice breaking* untuk meningkatkan keakraban antar peserta dan memunculkan motivasi antar sesama peserta sebelum melakukan aktivitas *training*. Setelah itu, peserta melakukan kerja tim melalui *outbound* yang bersifat *experimental learning* yang dilakukan dalam bentuk permainan yang sesuai dengan budaya organisasi. Peserta diminta untuk memberikan *insight* dari setiap *games* yang diberikan.



Gambar 2. Pelatihan

- c. *Evaluasi*. Pada akhir kegiatan akan dilakukan evaluasi terhadap efektivitas program. Proses evaluasi program dilakukan dengan metode wawancara dengan peserta pelatihan. Evaluasi melalui metode wawancara bertujuan untuk mengetahui manfaat dari program pelatihan yang telah dilakukan. Metode wawancara dilakukan untuk mengetahui *skill* apa yang perlu dipelajari selama menjadi seorang pemimpin, dan mengetahui solusi dari hambatan yang membuat proses kepemimpinan menjadi kurang efektif. Secara umum peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan terkait ego yang harus diturunkan ketika individu menjabat sebagai seorang pemimpin.



Gambar 3. Evaluasi peserta pelatihan



Gambar 4. Foto bersama peserta dan fasilitator

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pelatihan dilakukan pada bulan Juni 2023. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara tatap muka yang bertempat di Villa The View Malino. Kegiatan pelatihan ini secara keseluruhan telah sesuai dengan perencanaan. Pada awal kegiatan, peserta pelatihan menunjukkan ketertarikan dengan menunjukkan yel-yel sebelum pelatihan "Efektivitas Leader Melalui Coaching Dan Outbound".

Peserta pelatihan terdiri dari 20 pemimpin disetiap cluster PT. Makassar Mega Putra Prima. Kegiatan pelatihan berlangsung selama 3 jam (14.00 – 17.00 WITA).

Pelatihan ini berlangsung berdasarkan rencana yang telah disusun. Penyampaian materi dengan metode *learning games* dilaksanakan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Peserta pelatihan aktif dalam mengikuti kegiatan *brainstorming* dengan memberikan penjelasan terkait hasil dari kerja kelompok yang telah dilakukan. Sejalan dengan hasil penelitian Sukaratatmadja, et, al (2020) yang mengemukakan bahwa adanya *transer knowledge* yang didapatkan peserta dapat menjadikan pengabdian kepada masyarakat ini menjadi sesi *sharing* antara peserta pelatihan. Setelah itu, peserta pelatihan aktif ketika diberikan *learning games* oleh fasilitator. Peserta pelatihan aktif dan antusias dalam memberikan evaluasi setiap *learning games* diberikan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukaratatmadja, et, al (2020) yang membuktikan bahwa respon yang ditunjukkan oleh peserta pelatihan yaitu antusias dalam mengikuti acara pelatihan karena kegiatan *outbound* yang dilakukan dengan suasana yang santai dan seru. Kemudian fasilitator juga responsif dalam memberikan pemaknaan terhadap *games* yang diberikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan dari proses pelatihan *leadership training* adalah:

1. Kegiatan pelatihan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Seluruh kegiatan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan jadwal yang direncanakan.
2. Peserta pelatihan menunjukkan respon antusias dan rasa senang selama mengikuti proses pelatihan dan mendapatkan *insight* menjadi seorang pemimpin.
3. Peserta pelatihan mampu mengetahui makna dari setiap *games* yang diberikan sehingga dapat diterapkan setelah pelatihan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, M. (2019). Penentuan Team Leader, Supervisor Dan Facility Services Pada Perusahaan Jasa Berdasarkan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Smart). *Jurnal Ilmiah Matrik*, 21(1), 64–75.
- Alifyah, N. I., & Syafriani, I. (2019). Peran Pemimpin Transformasional Dalam Penguatan Kelembagaan (Studi Di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Sumenep). . *Journal Of Governance Innovation*, 1(2), 657–1714.

- Collins, J. (2005). Level 5 leadership: The triumph of humility and fierce resolve. . *Harvard Business Review*, 83(7), 136.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110–125.
- Hughes, R. L., Ginnet, R., & Gordon, J. C. (1999). *Leadsehip: enchancing the lesson of experience*. McGraw-Hill.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 291–297.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. . *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Sari, I. S. J. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26–37.
- Sukaartatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. (2020). PKM Kegiatan Outbound & Team Building Bagi Karyawan BPR Mandiri. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), 57-66
- Trioctavia, J., Hamid. D, & Mukzam, M. D. (2016). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Peran Budaya Orgnaisasi (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 150–159.
- Yusriadi, Y. (2022). Kajian Implementasi Outbound Management Training dalam Upaya Peningkatan Soft Skills Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3), 228–241.