



OUTBOUND *EMPLOYEE GATHERING* PADA SIVITAS AKADEMIKA KALLA INSTITUTE DENGAN TEMA “*COLLABORATE, INNOVATE, SYNERGIZE*”

Natasya Salsabila

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
natasyasalsabila2110@gmail.com

Abstract

In this modern era, where work dynamics are increasingly complex and require cross-departmental collaboration, it is important for educational institutions like the Kalla Institute to create a harmonious and productive work environment. In order to achieve this goal, the Kalla Institute held an outbound employee gathering activity with the theme "Collaborate, Innovate, Synergize." This activity aims to strengthen relations between staff and lecturers, increase teamwork spirit, and create a more conducive and creative work atmosphere. The implementation of this activity took place using Bruce W. Tuckman's five-stage model of team formation, namely forming, storming, norming, performing, adjourning & transforming. This outbound was organized by Bangun Talenta Unggul on Thursday 18 April 2024 at Bugis Waterpark Adventure Makassar. Participants involved in the outbound were 49 academics. The evaluation results obtained showed that the majority of training participants gave positive responses, namely satisfactory. Participants assessed that the outbound that was held was good and cool. Participants hope that next year Outbound can be held again with the complete number of participants.

Article History

*Submitted: 8 July 2024
Accepted: 17 July 2024
Published: 18 July 2024*

Key Words

collaboration, synergy, innovation, outbound, academic community.

Abstrak

Pada era modern ini, dimana dinamika kerja semakin kompleks dan menuntut kolaborasi lintas departemen, penting bagi institusi pendidikan seperti Kalla Institute untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Kalla Institute mengadakan kegiatan outbound *employee gathering* dengan tema “*Collaborate, Innovate, Synergize*.” Kegiatan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar staf dan dosen, meningkatkan semangat kerja tim, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kreatif. Pelaksanaan kegiatan ini berlangsung dengan lima model tahap pembentukan tim dari Bruce W. Tuckman yaitu *forming, storming, norming, performing, adjourning* dan *transforming*. Outbound ini diselenggarakan oleh Bangun Talenta Unggul pada Kamis tanggal 18 April 2024 di Bugis *Waterpark Adventure* Makassar. Peserta yang terlibat dalam outbound merupakan sivitas akademika sebanyak 49 orang. Hasil evaluasi yang diperoleh menunjukkan sebagian besar peserta pelatihan memberikan respon positif yaitu memuaskan. Peserta menilai Outbound yang diselenggarakan sudah bagus dan keren. Peserta berharap semoga tahun depan Outbound bisa di adakan lagi dengan jumlah peserta yang lengkap.

Sejarah Artikel

*Submitted: 8 Juli 2024
Accepted: 17 Juli 2024
Published: 18 Juli 2024*

Kata Kunci

kolaborasi, sinergi, inovasi, outbound, sivitas akademika.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia akademik, hubungan antara sivitas akademika menjadi sangat krusial sehingga memerlukan nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan sinergi. Kolaborasi ini menjadi landasan utama dalam menghadapi kompleksitas masalah global yang memerlukan pendekatan multidisiplin. Kolaborasi adalah kegiatan dimana terjadi kerjasama antara berbagai pihak dalam mewujudkan tujuan pendidikan, baik pihak dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan (Kholil, 2021). Tujuan kolaborasi adalah memberi kesempatan kepada orang-orang yang terlibat untuk bekerja bersama sehingga menghasilkan ide-ide dan



pada saat yang sama mendapatkan umpan balik atas ide-ide tersebut. Kolaborasi yang baik, akan terbangun dari sekumpulan orang mandiri yang menyadari bahwa mereka tidak akan mungkin hidup tanpa bersinergi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kolaborasi dapat terjadi ketika dua atau lebih banyak orang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Zubaidah, 2018).

Sinergi adalah kekuatan kerja tim untuk menyatukan tenaga individu, menutup keterbatasan individu dan menggandakan usaha individu agar prestasi yang lebih banyak dan lebih bagus dapat dicapai. Sinergi berarti “gabungan tenaga dari dua individu atau lebih atau gabungan kekuatan yang memungkinkan gabungan tenaga itu melebihi jumlah tenaga yang dimiliki individu” (Muslihah, 2016).

Sinergi yang terjalin tidak hanya memungkinkan pertukaran ide dan pemanfaatan keahlian yang berbeda, tetapi juga membuka peluang untuk menciptakan inovasi-inovasi baru yang berkelanjutan (Hartatik dkk, 2023). Dalam konteks pendidikan, kerja sama yang baik antar sivitas akademika turut berperan dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan mahasiswa serta dosen, melalui proyek-proyek bersama, diskusi ilmiah, dan kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, kolaborasi ini juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya akademik, memastikan bahwa fasilitas penelitian, dana, dan tenaga pengajar digunakan secara optimal untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Sebagai proses, inovasi adalah terciptanya bentuk dan atau makna baru akibat adanya perubahan dari bentuk atau makna asalnya. Sebagai hasil inovasi adalah bentuk dan atau makna baru yang muncul di wilayah pakai isolek yang bersangkutan (Suparman, & Nurahmad, 2022). Tujuan inovasi pendidikan adalah meningkatkan efisiensi, relevansi, kualitas dan efektivitas : sarana serta jumlah peserta didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan sebesar-besarnya (menurut kriteria kebutuhan peserta didik, masyarakat dan pembangunan) dengan menggunakan sumber, tenaga, uang, alat dan waktu dalam jumlah yang sekecil-kecilnya (Santoso, 1974).

Pada tahun 1933, Dr. Kurt Hahn melarikan diri ke Inggris karena berbeda pandangan politik dengan Hitler. Dengan bantuan Lawrence Holt, seorang pengusaha kapal niaga, ia mendirikan lembaga pendidikan outbound tersebut. Hahn memakai nama Outward Bound saat mendirikan sekolah yang terletak di Aberdovey, Wales, pada tahun 1941 (Sastrohadiwiryono, 2002). Di Indonesia, metode ini diketahui baru masuk pada tahun 1990 dengan nama outward Bound Indonesia. Outbound mulai dikenal sebagai metode pelatihan untuk pengembangan diri di dalam tim (Sukartaatmadja, Muktiadji, & Effendy, 2020).

Outbound merupakan metode pelatihan untuk pengembangan diri (*personal development*) dan tim (*team development*) dalam proses mencari pengalaman melalui kegiatan di alam terbuka. Outbound tidak hanya dapat dilakukan oleh orang dewasa atau hanya di dalam dunia pekerjaan. Tetapi di Indonesia sekarang outbound sudah lebih dikembangkan lagi dengan pembelajaran untuk anak-anak yang masih belia (Sukartaatmadja, Muktiadji, & Effendy, 2020). Bentuk kegiatan outbound berupa simulasi kehidupan melalui permainan-permainan (games) yang kreatif, rekreatif, dan edukatif, baik secara individual



maupun kelompok, dengan tujuan untuk pengembangan diri maupun kelompok (Imania, 2015).

Tim dibangun dengan tujuan untuk membantu kelompok fungsional menjadi lebih efektif. Karena rasa individualisme dan persaingan antar pribadi relatif tajam dalam organisasi, maka tidak semua kelompok kerja dapat dikategorikan ke dalam suatu tim. Lima atau enam orang yang sedang menyelesaikan suatu proyek belum menjamin bahwa mereka bisa bekerjasama dalam mencapai tujuan. Secara spesifik, membangun sebuah tim artinya harus mengembangkan semangat, saling percaya, kedekatan, komunikasi, dan produktivitas (Imania, 2015).

Kegiatan outbound telah menjadi salah satu metode yang efektif dalam memperkuat hubungan dan kerjasama di antara anggota organisasi. Pada era modern ini, dimana dinamika kerja semakin kompleks dan menuntut kolaborasi lintas departemen, penting bagi institusi pendidikan seperti Kalla Institute untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Kalla Institute mengadakan kegiatan outbound *employee gathering* dengan tema “*Collaborate, Innovate, Synergize*”

Tema ini dipilih untuk menggarisbawahi pentingnya kolaborasi, inovasi, dan sinergi dalam mencapai keberhasilan bersama. Kolaborasi memungkinkan setiap individu untuk bekerja bersama dan memanfaatkan kekuatan masing-masing, inovasi mendorong terciptanya ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas kerja, dan sinergi memastikan bahwa hasil yang dicapai lebih besar dari sekadar penjumlahan dari kontribusi individu.

Dalam konteks sivitas akademika Kalla Institute, kegiatan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar staf dan dosen, meningkatkan semangat kerja tim, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kreatif. Outbound *employee gathering* ini diharapkan dapat memberikan dampak positif baik secara individu maupun institusi, serta mendukung visi dan misi Kalla Institute dalam menciptakan lingkungan akademik yang unggul dan inovatif. Outbound ini juga diharapkan dapat melatih para peserta untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dengan membentuk sikap profesionalisme para peserta yang didasarkan pada perubahan dan perkembangan karakter, komitmen serta kinerja yang diharapkan akan semakin lebih baik.

METODE PENELITIAN

Outbound *Employee Gathering* dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan tuntutan perusahaan untuk dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan dengan metode yang kreatif dan refreshment. Melalui outbound ini diharapkan sivitas akademika dapat mengambil nilai-nilai dari tema outbound ini yaitu “kolaborasi, inovasi, sinergi” dan mengimplementasikan pula di perusahaan. Sehingga karyawan pun juga dapat saling berkolaborasi, berinovasi, dan bersinergi. Outbound ini diselenggarakan oleh Bangun Talenta Unggul pada Kamis tanggal 18 April 2024. Pelatihan dilaksanakan di Bugis Waterpark Adventure Makassar. Peserta yang terlibat dalam outbound merupakan sivitas akademika sebanyak 49 orang.



Pelaksanaan kegiatan ini berlangsung dengan berbagai model menurut Smith, (2005) memaparkan model pembentukan tim dari Bruce W. Tuckman, lima tahap pembentukan tim sebagai berikut:

1. *Forming (Grand Rules)*. Para anggota setuju untuk bergabung dalam sebuah tim sehingga tiap orang masih membawa nilai-nilai, pendapat, dan cara kerja masing-masing. Konflik sangat jarang terjadi karena setiap orang masih sungkan dan malu-malu. Kelompok biasanya belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Storming (Ice Breaking)*. Kekacauan mulai timbul. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi sudah mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena berbagai masalah pribadi, dan semua tidak mau kalah dengan pendapat masing-masing. Komunikasi minim karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar dan sebagian lagi tidak mau berbicara secara terbuka.
3. *Norming (Permainan kelompok paralel)*. Tiap anggota mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari tim tersebut dari kehancuran. Anggota mulai merasa bebas mengungkapkan perasaan dan pendapatnya karena semangat kerjasama sudah mulai timbul. Selain itu, semua orang mulai mau menjadi pendengar yang baik. Seluruh anggota menetapkan dan menaati mekanisme kerja dan aturan-aturan main.
4. *Performing (Final Project)*. Tahapan *performing* merupakan titik kulminasi dimana tim telah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahapan ini pula, keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.
5. *Adjourning dan Transforming (Refleksi)*. Pada tahun 1997, Tuckman menambahkan tahapan pembentukan tim yang kelima adalah *adjourning*. Ini merupakan tahapan membubarkan diri sebuah tim. Penelitian ini selanjutnya hanya akan menggunakan 4 tahapan utama pembentukan tim karena penelitian ini tidak mengamati proses pembubaran tim.



Gambar 1. Proses *Forming (Grand Rules)* yaitu Pemberian Instruksi dalam *Outbound Employee Gathering*.



Gambar 2. *Storming (Ice Breaking)* dalam *Outbound Employee Gathering*.

Sebelum permainan kelompok paralel, peserta diajak untuk bersenam dan *games energizer* pada sesi *ice breaking*, yang bertujuan untuk mendorong peserta mengikuti kegiatan dengan rileks dan menyenangkan. Proses *Forming (Grand Rules)* yaitu pemberian instruksi dilakukan sebelum tiap *games* dimainkan mulai dari sesi *ice breaking* hingga *final project*. *Games* yang dimainkan pada saat *ice breaking* terdiri dari *games* *Kali Nol Race* dan *Human Knot* (15 menit). Setelah sesi *ice breaking*, peserta dibagi menjadi 6 kelompok melalui *games* *Temukan Kawan* (10 menit).

Memasuki tahap selanjutnya adalah *Norming* (Permainan kelompok paralel), yaitu proses yang dilakukan oleh peserta untuk memainkan *games* secara paralel melawan kelompok lawan dari *games* pertama hingga *games* terakhir. Pada tahapan ini, peneliti telah menyiapkan konsep beberapa *games*. Setelah peneliti berdiskusi dengan *Operation Head*, *Tim Training Operation Staff* dan *Tim HCBP Kalla Institute*, terdapat 4 *games* yang dipilih untuk dijadikan *games* kelompok paralel. Adapun 1 *games* untuk *final project*. Selain nilai-nilai yang ingin dicapai, beberapa *games* tersebut dipilih dengan beberapa pertimbangan yaitu keamanan peserta, kesehatan peserta, kerentanan peserta, lokasi bermain, waktu yang tersedia, meminimalisir kontak fisik dengan lawan jenis dan ketersediaan budget.

Games yang dimainkan kelompok paralel oleh peserta yaitu *games*:

1. *Bulldozer* (30 menit), peserta diinstruksikan mengambil tempat pada terpal lalu melakukan pergerakan secara serentak dan seirama untuk maju dengan waktu yang terbatas. Nilai pembelajaran dari *games* ini dapat melatih nilai sinergi, komunikasi efektif, kepemimpinan, kreativitas, kesabaran, ketekunan, pengelolaan waktu dan kepercayaan.
2. *Find a way out* (30 menit), peserta diinstruksikan menggambar bunga lengkap dengan cara menggerakkan spidol melalui tali yang sudah direkatkan pada spidol dengan waktu yang terbatas. Nilai pembelajaran dari *games* ini dapat melatih nilai kolaborasi

tim, koordinasi dan sinergi, komunikasi efektif, kepemimpinan, inovasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan pengelolaan waktu.

3. Oper ping pong (30 menit), peserta diinstruksikan mengoper ping pong ke wadah lainnya menggunakan stick balon dengan waktu yang terbatas. Nilai pembelajaran dari games ini dapat melatih nilai strategi dan penempatan, kepercayaan, kolaborasi, sinergi, pengelolaan waktu, dan pengelolaan risiko.
4. *Suit Battle* (30 menit), masing-masing kelompok berbaris pada ujung potongan spanduk. Peserta diinstruksikan melompati potongan spanduk dan jika peserta saling bertemu maka peserta melakukan suit. Peserta yang kalah suit harus keluar dan kembali pada barisan awal. Nilai pembelajaran dari games ini dapat melatih nilai sinergi, adaptabilitas, pengambilan keputusan cepat, motivasi, pengelolaan waktu dan semangat.

Pos dibagi menjadi 4 titik kumpul sesuai jumlah *games* kelompok paralel. Setiap pos akan terdapat 2 kelompok yang bermain secara bersamaan. Jika waktunya sudah habis, maka tiap kelompok akan berpindah ke pos *games* selanjutnya.

Selanjutnya adalah *final project*, peserta kembali bersatu untuk menyelesaikan misi pada *games* Pipa Bocor (40 menit). Seluruh peserta dibebaskan bagaimanapun caranya untuk mengeluarkan 3 buah bola dari pipa bocor dengan waktu terbatas. Nilai pembelajaran dari games ini dapat melatih kolaborasi, sinergi, dan inovasi.

Terakhir ditutup dengan *Adjourning* dan *Transforming* (Refleksi) dari *Operations Head* untuk merefleksikan bersama apa saja tujuan dan manfaat nilai-nilai dari *games* yang didapatkan. Adapun objektivitas dari Outbound *Employee Gathering* yaitu peningkatan kerjasama tim (kolaborasi), kepemimpinan, keterampilan *problem solving*, keterampilan komunikasi, rasa percaya diri, kreativitas, dan pengembangan keterampilan manajemen waktu.



Gambar 3. *Norming* (Permainan kelompok paralel) dalam Outbound *Employee Gathering*.



Gambar 4. *Performing (Final Project)* dalam *Outbound Employee Gathering*.



Gambar 5. *Adjourning dan Transforming (Refleksi)* dalam *Outbound Employee Gathering*.

Setelah rangkaian *games* yang diberikan, para peserta diminta untuk mengisi link evaluasi dari kegiatan outbound melalui pengisian skala pada *google form*. Skala yang dipakai pada evaluasi mengukur informasi kegiatan dan pelaksanaan outbound secara keseluruhan. Respon jawaban untuk setiap aitem pada skala terdiri dari rentang satu sampai lima pilihan jawaban yaitu Sangat Memuaskan (SM), Memuaskan (M), Cukup Memuaskan (CM), Tidak Memuaskan (TM), dan Sangat Tidak Memuaskan (STM). Evaluasi kegiatan diharapkan dapat memberikan pemahaman outbound bagi peserta mengenai kesadaran sivitas akademika mengenai pelayanan terhadap konsumen. Evaluasi kegiatan juga dapat menjadi masukan bagi fasilitator mengenai kelebihan dan kekurangan yang dihadapi selama outbound agar menjadi bahan evaluasi untuk menilai efektivitas kegiatan outbound selanjutnya.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, kegiatan Outbound terlaksana sesuai dengan perencanaan. Di awal kegiatan peserta Outbound menunjukkan komitmen dan antusiasme terhadap kegiatan dengan semangat mengerjakan instruksi sesuai arahan fasilitator. Kegiatan Outbound menyajikan dalam bentuk rangkaian *games* yang menarik sehingga outbound bersifat menyenangkan, menghibur dan tetap sesuai dengan tujuan dari nilai yang mau dicapai. Hal ini menjadi motivasi bagi sivitas akademika dalam mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kerjasama tim (kolaborasi), kepemimpinan, keterampilan *problem solving*, keterampilan komunikasi, rasa percaya diri, kreativitas, dan pengembangan keterampilan manajemen waktu yang dimiliki.

Tabel 1. Data kehadiran peserta

SBU	Terdaftar	Kehadiran	Persentase
Kalla Institute	49	32	65%

Peserta yang terdaftar dalam Outbound *Employee Gathering* merupakan sivitas akademika sebanyak 49 orang. Namun kenyataan di lapangan dapat berbeda dari ekspektasi. Dari informasi yang ditampilkan pada tabel 1, peserta yang hadir terhitung sebanyak 32 orang pada hari-H kegiatan Outbound (65% dari jumlah peserta yang terdaftar).

Tabel 2. Data demografi peserta dari hasil survey

Jenis Kelamin			
Jenis Kelamin	Perempuan	10	62,5%
	Laki-laki	6	37,5%
Jabatan/posisi	Tenaga Kependidikan	13	76,5%
	Tenaga Pendidik (Dosen)	4	23,5%

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada tabel 2, dapat dilihat bahwa sebaran data demografi dari 32 peserta yang hadir, sebanyak 16 orang yang mengisi survey dengan jenis kelamin perempuan mendominasi demografi pada jumlah 10 (62,5%) orang dan laki-laki 6 (37,5%) orang. Responden dengan jabatan/posisi sebagai tenaga kependidikan sebanyak 13 (76,5%) orang dan tenaga pendidik (dosen) sebanyak 4 (23,5%) orang.

1. Evaluasi terhadap Informasi Kegiatan

Pada aspek informasi kegiatan yang ditampilkan pada tabel 3, penjelasan mengenai informasi pelaksanaan Outbound (47%) dan waktu penyampaian informasi pelaksanaan Outbound (53%) dinilai sangat memuaskan oleh peserta. Sehingga secara umum informasi pelaksanaan Outbound dinilai sudah memuaskan bagi peserta.

Tabel 3. Respon Peserta Terhadap Informasi Kegiatan

Indikator	Respon (%)				
	SM	M	CM	TM	STM
Penjelasan mengenai informasi pelaksanaan Outbound	18%	47%	35%	0%	0%
Waktu penyampaian informasi pelaksanaan Outbound	18%	53%	29%	0%	0%



Secara umum, informasi pelaksanaan Outbound 18% 47% 35% 0% 0%

2. Evaluasi terhadap Pelaksanaan Outbound secara Keseluruhan

Pada aspek penilaian Outbound secara Keseluruhan, pemilihan lokasi pelaksanaan Outbound dinilai 43% memuaskan oleh para peserta. Penjelasan tujuan Outbound yang disampaikan di awal kegiatan dengan jelas bagi peserta sebanyak 47% memuaskan. Peserta menilai kesesuaian games dengan tema dan sasaran kegiatan sebanyak 41%. Penyampaian instruksi oleh PIC games dinilai 41% memuaskan bagi peserta. Secara umum, terkait konsep pelaksanaan Outbound dinilai 35% cukup memuaskan. Dari tabel 4 di bawah dapat disimpulkan bahwa peserta Outbound menilai pelaksanaan Outbound secara keseluruhan memuaskan bagi mereka.

Tabel 4. Respon Peserta terhadap Pelaksanaan Outbound secara Keseluruhan

Indikator	Respon (%)				
	SM	M	CM	TM	STM
Pemilihan lokasi pelaksanaan Outbound	21%	43%	21%	14%	0%
Penjelasan tujuan Outbound yang disampaikan di awal kegiatan	18%	47%	29%	6%	0%
Kesesuaian games dengan tema dan sasaran kegiatan	18%	41%	24%	18%	0%
Penyampaian instruksi oleh PIC Games	12%	41%	35%	6%	6%
Secara umum, terkait konsep pelaksanaan Outbound	18%	35%	41%	0%	6%

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam menilai efektivitas pemberian Outbound *Employee Gathering* kepada Sivities Akademika di Kalla Institute, maka hasil yang diperoleh adalah sebagian besar peserta pelatihan memberikan respon positif yaitu memuaskan. Hasil ini berlaku terhadap dua evaluasi yang diberikan yaitu informasi kegiatan dan pelaksanaan Outbound secara keseluruhan.

Dari 17 peserta yang mengisi kuesioner pada bagian Feedback terkait pemilihan games dengan kesesuaian tema Outbound, Kritik dan & Saran terhadap Keseluruhan Pelaksanaan Outbound, dan Usulan terkait Outbound selanjutnya, peneliti menampung dalam beberapa bagian sebagai berikut

- 10 peserta mengatakan secara umum *games* yang diberikan sudah baik, namun bisa dipikirkan lagi *games* yang lebih menantang, lebih kompak, dan lebih simple tapi menarik. 2 peserta menyarankan untuk menambah jumlah *games* nya agar terkesan tidak terlalu cepat. 1 peserta menyarankan agar jumlah *games* tidak perlu terlalu banyak. 1 peserta mengatakan *games*nya masih banyak yang tidak terselesaikan. 1 peserta menyarankan agar *games* dimainkan secara bersamaan dengan menggunakan sistem gugur.
- 4 peserta menyarankan agar lokasi Outbound selanjutnya diselenggarakan di luar kota Makassar seperti Bira, Bulukumba atau di pulau. 1 peserta menyarankan agar Outbound diselenggarakan di Kalla Institute saja dengan mempertimbangkan kehadiran peserta yang belum lengkap.



3. 3 peserta mengatakan terdapat miss komunikasi tentang baju ganti. Peserta menganggap baju ganti tidak wajib dibawa sehingga saat ada *games* yang bermain air, beberapa peserta tidak banyak berkontribusi karena tidak bawa baju ganti.
4. 2 peserta mengatakan agar waktu tiap tahapannya bisa lebih diefisienkan agar setelah bermain *games*, peserta bisa bebas berkegiatan. 1 peserta mengatakan waktu bermainnya masih kurang lama, seharusnya *full day*.
5. 3 peserta mengatakan tema Outbound masih kurang disosialisasikan.
6. 7 peserta menilai Outbound yang diselenggarakan sudah bagus dan keren. Peserta berharap semoga tahun depan Outbound bisa di adakan lagi dengan jumlah peserta yang lengkap.

KESIMPULAN

Outbound *Employee Gathering* memiliki tujuan untuk mempererat hubungan antar staf dan dosen, meningkatkan semangat kerja tim, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kreatif. Peserta yang berpartisipasi dalam pelaksanaan psikoedukasi ini adalah 32 orang sivitas akademika di Kalla Institute pada posisi Tenaga Kependidikan dan Tenaga Pendidik (Dosen). Outbound ini dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 18 April 2024. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam menilai efektivitas pemberian Outbound *Employee Gathering* kepada Sivitas Akademika di Kalla Institute, maka hasil yang diperoleh adalah sebagian besar peserta pelatihan memberikan respon positif yaitu memuaskan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan sehubungan penyelenggaraan kegiatan Outbound *Employee Gathering* sebagai berikut:

1. Fasilitator dapat membuat konsep *games* dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Namun tetap mempertimbangkan keamanan peserta, kesehatan peserta, kerentanan peserta, lokasi bermain, waktu yang tersedia, meminimalisir kontak fisik dengan lawan jenis dan ketersediaan budget.
2. Fasilitator diharapkan bisa lebih mengoptimalkan komunikasi dengan peserta agar miss komunikasi tentang baju ganti bisa terhindarkan
3. Fasilitator diharapkan bisa mengefisienkan waktu *games* tiap tahapannya agar setelah bermain *games*, peserta bisa bebas berkegiatan.
4. Fasilitator diharapkan dapat mensosialisasikan tema Outbound agar konsepnya dapat lebih dipahami oleh peserta sebelum kegiatan outbound.
5. Peserta menilai Outbound yang diselenggarakan sudah bagus dan keren. Peserta berharap semoga tahun depan Outbound bisa di adakan lagi dengan jumlah peserta yang lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Hartatik, H., Rukmana, A. Y., Efitra, E., Mukhlis, I. R., Aksenta, A., Ratnaningrum, L. P. R. A., & Efdison, Z. (2023). *TREN TECHNOPRENEURSHIP: Strategi & Inovasi Pengembangan Bisnis Kekinian dengan Teknologi Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.



- Imania, K. A. N. (2015). Hubungan Antara Pealatihan Outbound Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 85-92.
- Kholil, A. (2021). Kolaborasi Peran serta Orang Tua dan Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Secara Daring. *Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1).
- Muslihah, E. (2016). Pengelolaan, Kohesivitas dan Keberhasilan Team Work. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2, 58-68.
- Santoso, S. (1974). The " Samâya" of Bharadâh and Kuturan. *Indonesia*, (17), 51-66.
- Smith, M. K. (2005). 'Bruce W. Tuckman - *forming, storming, norming and performing in groups, the encyclopaedia of informal education*. Diakses tanggal 17 Juli 2024 dari <http://www.infed.org/thinkers/tuckman.html>.
- Sukartaatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. (2020). PKM kegiatan outbound & team building bagi karyawan BPR Mandiri. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(1), 57-66.
- Suparman, S., & Nurahmad, M. (2022). Inovasi Leksikal Apokope Sinkope Bahasa Tae dan Bahasa Wotu. *DEIKTIS: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 2(4), 433-437.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Zubaidah, S. (2018, October). Mengenal 4C: Learning and innovation skills untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. In *2nd Science Education National Conference* (Vol. 13, No. 2, pp. 1-18).