

SOCIAL PSYCHOLOGY.



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

KKB
KK2
302-14.
Mur
e

EFEKTIVITAS OUTWARD BOUND UNTUK MENINGKATKAN HARGA DIRI DAN KERJASAMA

Peneliti :

MURYANTINAH MULYO H., S.Psi.
Dra. WOELAN HANDADARI, M.Si.
Drs. SEGER HANDOYO, M.Si.



LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK. Rektor : 4934/J03/PG/2000
Tanggal : 13 Juni 2000
Nomor Urut : 34

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2000

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA

LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Puslit Pembangunan Regional. | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | Pembangunan (5995719) |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum | 7. Puslit Olahraga | 10. Puslit/Kesehatan Reproduksi |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995346
E-mail: lpunair @ rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian	:	Efektivitas Outward Bound Training Untuk Meningkatkan Harga Diri dan Kerjasama
b. Macam Penelitian	:	<input checked="" type="checkbox"/> Fundamental. <input type="checkbox"/> Terapan. <input type="checkbox"/> Pengembangan
c. Katagori Penelitian	:	<input checked="" type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> III
2. Kepala Proyek Penelitian		
a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Muryantinah Mulyo Handayani. S.Psi.
b. Jenis Kelamin	:	Perempuan
c. Pangkat/Golongan dan NIP	:	Penata Muda (Gol III/a) 132 230 965
d. Jabatan Sekarang	:	Staf Pengajar
e. Fakultas/Puslit/Jurusan	:	Psikologi
f. Univ./Inst. /Akademi	:	Universitas Airlangga
g. Bidang Ilmu Yang Diteliti	:	Psikologi
3. Jumlah Tim Peneliti	:	3 (tiga) orang
4. Lokasi Penelitian	:	Fakultas Psikologi Unair
5. Kerjasama dengan Instansi Lain		
a. Nama Instansi	:	-
b. A l a m a t	:	-
6. Jangka Waktu Penelitian	:	6 (enam) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan	:	Rp 2.700.000.00
8. Seminar Hasil Penelitian		
a. Dilaksanakan Tanggal	:	17 Januari 2001
b. Hasil Penelitian	:	<input type="checkbox"/> Baik Sekali <input checked="" type="checkbox"/> Baik <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Kurang

Surabaya, 17 Januari 2001

Mengetahui/Mengesahkan :

am. Rektor

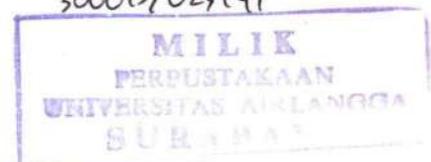
Ketua Lembaga Penelitian.



Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S.

NIP. 130 701 125

3000157023141



- OUTWARD BOUND SCHOOLS
- COOPERATION

RINGKASAN

EFEKTIVITAS *OUTWARD BOUND TRAINING* UNTUK MENINGKATKAN HARGA DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA SAMA (Muryantinah Mulyo Handayani, Seger Handoyo, Woelan Handadari)

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan : Apakah *Outward Bound Training* efektif untuk meningkatkan harga diri dan kemampuan kerja sama. Peneliti menganggap hal ini penting karena harga diri merupakan elemen yang sangat penting dalam kesehatan mental, sementara kemampuan kerja sama yang baik sangat dibutuhkan dalam hubungan interpersonal sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara efektif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja sama dan harga diri sebelum dan setelah mengikuti *outward bound training*.

Subjek dalam penelitian ini adalah 45 mahasiswa baru program International Business Management Universitas Petra Surabaya. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala harga diri dari Coopersmith dan skala kerja sama yang disusun oleh peneliti. Analisa data yang digunakan adalah uji beda (*t-test*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara harga diri sebelum dengan setelah mengikuti *outward bound training* ($t : 3,821, p < 0,01$) dan antara kemampuan kerja sama sebelum dengan setelah mengikuti *outward bound training* ($t : 5,755, p < 0,01$). Mean harga diri dan kemampuan kerja sama setelah mengikuti *outward bound training* lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum mengikuti *outward bound training*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *outward bound training* efektif untuk meningkatkan harga diri dan kemampuan kerja sama.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan bahwa *outward bound training* yang merupakan salah satu bentuk *adventure therapy* dapat digunakan sebagai treatment psikologis untuk menangani masalah harga diri dan kerja sama.

(L.P. Fakultas Psikologi No Kontrak 445/J03.2/PG/2000)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, berkat karunia dan hidayah Allah Yang Maha Kuasa dan usaha keras tim peneliti, akhirnya penelitian ini telah berhasil diselesaikan. Selesaiannya penelitian ini tidak terlepas dari pihak-pihak lain yang sangat berarti. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga selaku pimpinan tertinggi dan penyelenggara pembiayaan penelitian melalui dana Dik Suplemen UNAIR
2. Prof. Dr. Sarmanu, selaku Ketua Lembaga Penelitian UNAIR
3. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNAIR
4. Rekan-rekan dosen fakultas Psikologi UNAIR yang telah memberikan masukan-masukan untuk penelitian ini
5. Adik-adik peserta Outward Bound Training atas kesungguhannya dalam mengikuti Outward Bound Training untuk penelitian ini
6. Kepada semua pihak yang karena keterbatasan penulis tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa karya ini bukanlah karya akhir yang sempurna. Oleh karenanya peneliti dengan senang hati membuka segala masukan dan kritik bagi perkembangan pemikiran lebih lanjut.

Surabaya, Desember 2000

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
BAB II TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerja Sama	6
B. Harga Diri	9
C. <i>Outward Bound Training</i>	13
Hipotesis	17
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	18
B. Identifikasi Variabel Penelitian	18
C. Definisi Operasional	18
D. Subjek Penelitian	19
E. Desain Penelitian	19
F. Teknik Pengambilan Data	19
G. Jalannya Penelitian	23
H. Analisis Data	24
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	25
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	29
DAFTAR PUSTAKA	31
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia, dimana pun dia berada, tidak dapat dipisahkan dari lingkungan masyarakatnya (Sarwono, 1991). Masing-masing individu merupakan anggota suatu kelompok yang pengaruhnya sangat besar dalam kehidupannya. Sejak lahir sampai akhir hayat, manusia tidak pernah dapat lepas dari kehidupan lembaga atau organisasi sebagai kelompok. Sebagian besar dari mereka lahir di tengah-tengah keluarga dan melewati masa kanak-kanak melalui interaksi dengan orangtua dan saudara-saudaranya. Kemudian mereka memasuki lingkungan sosial yang lebih besar, seperti kelompok bermain, lembaga pendidikan, lembaga spiritual - keagamaan, klub olahraga, partai politik dan sebagainya.

Kelompok akan dapat memenuhi kebutuhan yang bervariasi dari masing-masing anggotanya. Anggota kelompok akan mendapatkan kepuasan, dukungan dan informasi yang dibutuhkan. Kepuasan dapat diperoleh dari kelompok karena kelompok dapat memberikan *reinforcement* kepada anggota atas nilai yang dianutnya, status tertentu atas keanggotaan kelompok tersebut dan dukungan psikologis. Dalam kelompok/tim kerja, masing-masing anggota akan berbagi informasi dan saling mendorong untuk dapat bekerja secara efektif. Seseorang akan mengalami kesulitan untuk dapat bekerja secara efektif tanpa saran, informasi dan dukungan dari orang lain.

Bekerja secara kelompok/tim akan memungkinkan tercapainya pengambilan keputusan yang terbaik, dengan berasumsi bahwa kemampuan dan pengalaman masing-masing anggota kelompok dimanfaatkan secara tepat. Tim kerja akan dapat



mengatasi dan mengkoordinasikan informasi yang kompleks dan mempunyai kapasitas yang lebih besar dalam menciptakan dan mengembangkan ide-ide. Tim kerja juga akan dapat meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan untuk dapat terus bertahan dalam menghadapi krisis, karena komitmen terhadap kelompok menjadikan anggota bersedia bekerja keras dan berkorban tanpa diminta terlebih dahulu.

Tim kerja dibentuk untuk tujuan kerjasama. Anggota bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama yang tidak dapat dicapai oleh anggota secara individual. Ketergantungan sosial menunjukkan bahwa tujuan masing-masing individu itu saling-berhubungan. Ketergantungan sosial merupakan inti dari semua hubungan antar manusia dan kerja-sama merupakan inti dari semua aktivitas kelompok/tim kerja.

"Bekerja-sama" berbeda dengan "bekerja bersama-sama" karena bekerja-sama berarti menunjuk pada usaha yang dilakukan secara bersama untuk mencapai tujuan bersama, yang didalamnya mencakup adanya persamaan nilai, pandangan sikap dan bahkan persamaan rasa. Muncul permasalahan ketika tidak semua orang dapat menerima dan menyesuaikan diri dengan situasi kerjasama. Ada orang yang dapat dengan mudah bekerja-sama dengan orang lain tetapi ada pula orang yang sulit untuk menghayati dan menerapkan prinsip-prinsip kerjasama dalam kehidupannya, khususnya ketika ia bekerja dalam suatu organisasi atau kelompok.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa tidaklah mudah untuk mencapai suatu atmosfer yang kondusif bagi terwujudnya kerjasama efektif. Ketika individu yang satu bekerja dengan individu yang lain, tidak jarang yang kemudian muncul adalah benturan kebutuhan dan kepentingan. Akibatnya muncul sikap saling tidak percaya, intrik-intrik, bahkan semacam slogan '*siapa memperalat siapa*' timbul di dalam

lingkungan kerja atau dalam konteks kerjasama. Keadaan seperti ini seringkali muncul dan mungkin akan cukup sulit untuk dicari solusinya. Karena ketika sudah terjadi indikasi rasa tidak percaya maka jika ada satu saja yang bergerak untuk memperbaiki keadaan, akibat yang kemudian timbul adalah rasa curiga dan sesama anggota memasang mekanisme pertahanan ego terhadap sikap dan tindakannya. Jelas kondisi ini sangat tidak menguntungkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Harga diri merupakan komponen afektif dari *self* yang berhubungan dengan bagaimana evaluasi positif dan negatif individu terhadap dirinya. Sejauh ini penelitian-penelitian menunjukkan bahwa harga diri mempunyai peran yang penting bagi individu untuk dapat berfungsi secara efektif. Harga diri yang tinggi akan meningkatkan toleransi terhadap stres dan emosi negatif lain serta mempertinggi kemampuan penyesuaian diri. Sementara harga diri yang rendah berhubungan dengan depresi, kecemasan dan *mal-adjustment*. Harga diri juga berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengontrol lingkungan. Seseorang yang memiliki harga diri tinggi akan bekerja lebih keras dan menunjukkan performansi yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain yang memiliki harga diri rendah. Di samping itu, harga diri akan dapat menjaga dan memelihara integritas individu.

Outward Bound Training atau yang biasa dikenal dengan istilah out bound sudah sering digunakan sebagai sebuah pelatihan yang ditujukan untuk membangun tim kerja dan karakter (*team work and character building*). Para praktisi yang terjun langsung dan menggeluti pelatihan meyakini bahwa *Outward Bound Training* sangat efektif untuk meningkatkan kerja sama dan membangun karakter individu. Namun tidak sedikit pula, biasanya yang kurang mengenal dan menghayati benar *Outward Bound Training*, menyangsikan keefektifannya. Pandangan negatif ini didasari oleh

beberapa peristiwa yang terjadi paska pelatihan yang dianggap sebagai dampak langsung dari pelatihan ini. Seperti demonstrasi, keadaan tidak menjadi membaik atau tetap menjadi seperti sedia kala, sehingga seolah-olah *Outward Bound Training* menjadi tidak bermanfaat atau sia-sia. Pro kontra mengenai *Outward Bound Training* akan cukup sulit untuk dipertemukan tanpa adanya bukti yang komprehensif mengenai keefektifan *Outward Bound Training* itu sendiri secara empiris. Memotret fenomena ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh bagaimana efektivitas *Outward Bound Training* dalam sebuah penelitian eksperimen yang dapat membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh *Outward Bound Training* yang sesungguhnya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana efektivitas *Outward Bound Training* dalam meningkatkan kemampuan kerjasama ?
- b. Bagaimana efektivitas *Outward Bound Training* dalam meningkatkan harga diri ?

BAB II

TUJUAN DAN MANFAAT

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dari perumusan masalah yang dikemukakan di atas, yaitu :

1. Mengetahui bagaimana tingkat kerja-sama peserta *Outward Bound Training* sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan tersebut.
2. Mengetahui bagaimana harga-diri peserta sebelum dan sesudah mengikuti *Outward Bound Training*.

A. Manfaat Penelitian

- a. Segi teoritis, sebagai dasar rujukan untuk mengembangkan teori psikologi terutama dalam bidang modifikasi perilaku untuk meningkatkan kemampuan kerja-sama dan harga-diri.
- b. Segi praktis, instansi yang terkait sebagai bahan pertimbangan untuk membuat suatu bentuk *treatment* yang dapat membangun karakter dan meningkatkan kemampuan kerjasama.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. KERJASAMA

1. Pengertian Kerja Sama

Apabila beberapa orang berinteraksi, ada tiga kemungkinan bentuk hubungan yang muncul. Pertama, perilaku seseorang mungkin akan mendorong keberhasilan orang lain, kedua: menghambat keberhasilan orang lain, dan ketiga: tidak berpengaruh sama sekali terhadap keberhasilan dan kegagalan orang lain. Ketergantungan sosial (*social interdependence*) semacam ini adalah selalu ada dalam setiap hubungan antar manusia.

Teori *social interdependence* dikembangkan oleh Kurt Lewin dalam teori Medan. Menurut Lewin, inti dari suatu interaksi kelompok adalah saling ketergantungan (*interdependence reality*) diantara anggotanya yang menjadikan kelompok tersebut secara keseluruhan bersifat dinamik sehingga perubahan yang terjadi pada beberapa anggota atau sub kelompok akan merubah kondisi anggota kelompok atau sub kelompok yang lain (Johnson & Johnson, 1991). Ada dua jenis sosial interdependence yaitu positif (kooperatif) dan negatif (kompetitif). Sebaliknya, apabila tidak terdapat *social interdependence*, bentuk hubungan yang terjadi adalah individualistik. Dorongan untuk mencapai prestasi menyebabkan munculnya ketiga bentuk interaksi ini.

Menurut Deutsch (dalam Wheelan, 1994) pada kelompok yang kompetitif prestasi yang dicapai oleh seseorang menghambat tingkat pencapaian prestasi orang lain dalam kelompok tersebut. Sebaliknya, dalam kelompok yang kooperatif prestasi yang dicapai oleh seorang anggota kelompok akan memudahkan pencapaian prestasi

anggota yang lain. Kelompok yang kooperatif diistilahkan Deutsch sebagai tujuan serba sama atau tujuan bersama. Kelompok yang kooperatif memiliki tujuan bersama yang serba sama. Menurut Deutsch produktivitas akan lebih tinggi pada kelompok dengan tujuan yang serba sama dibandingkan dengan bentuk kelompok yang lain.

Interaksi antar individu dapat dibentuk secara kooperatif, kompetitif atau individualistik (Deutsch dalam Johnson & Johnson, 1991). Kerja sama (*cooperation*) berarti bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja-sama digunakan untuk kelompok-kelompok kecil sehingga masing-masing anggota bekerja sama untuk mencapai produktivitas dan prestasi sendiri maupun orang lain secara maksimal. Individu akan berusaha mencapai suatu hasil yang menguntungkan dirinya dan semua anggota kelompoknya. Dalam situasi kerja-sama ini individu dapat menerima bahwa mereka akan dapat mencapai tujuan jika dan hanya jika anggota kelompok yang lain mengerjakan hal yang sama. Pencapaian tujuan ini berkorelasi secara positif sehingga individu-individu akan mendiskusikan pekerjaan mereka, saling membantu dan saling mendorong untuk bekerja keras.

Hubungan yang kompetitif akan muncul apabila terdapat korelasi yang negatif di antara anggota kelompok dalam pencapaian tujuan, sehingga individu menyadari bahwa mereka dapat mencapai tujuan jika dan hanya jika anggota kelompok yang lain gagal dalam mencapainya. Individu-individu saling bersaing dalam berusaha untuk menentukan siapa yang terbaik. Penilaian terhadap prestasi seseorang diukur dengan bagaimana performansinya dibandingkan dengan performansi orang lain dalam kelompoknya dan diharapkan dapat bekerja lebih cepat dan tepat dibandingkan dengan rekan kerjanya untuk mencapai hasil yang menguntungkan bagi dirinya sendiri namun merugikan orang lain.

Pada kondisi kerja yang individualistik tidak ada korelasi dalam pencapaian prestasi antar anggota kelompok. Masing-masing individu bekerja sendiri-sendiri dalam mencapai tujuan yang tidak berhubungan dengan tujuan orang lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja-sama mengandung pengertian sejumlah orang yang berasosiasi bersama dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi yang dianggap dapat dibagi, dimana dalam berasosiasi tersebut kehadiran seseorang dapat mendorong meningkatnya efektivitas kerja, sehingga tujuan kelompok/organisasi dapat tercapai.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerjasama

Beberapa variabel yang berhubungan dengan kerja sama antara lain:

1. Usaha untuk pencapaian tujuan bersama.

Bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama menumbuhkan usaha yang terus meningkat, prestasi dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja secara individual. Saling ketergantungan positif di antara anggota tim kerja menjadikan masing-masing individu saling mendorong dan mempermudah yang lain untuk lebih produktif.

2. Kualitas hubungan antar anggota kelompok

Dengan bekerja sama akan terbentuk hubungan positif; anggota kelompok akan lebih saling memperhatikan dan mendorong keberhasilan anggota kelompok yang lain, saling memberikan dukungan sosial dan mempunyai komitmen untuk saling menguntungkan. Lebih jauh hubungan yang positif ini akan berkaitan dengan peningkatan produktivitas, rasa tanggung jawab terhadap tugas, kesediaan untuk menangani dan menyelesaikan tugas berat, moral lebih tinggi dan komitmen terhadap keberhasilan dan pengembangan diri orang lain.

3. Penyesuaian diri dan kompetensi sosial

Dengan kerja sama seseorang bisa menilai dirinya secara lebih positif, lebih produktif, memperoleh dukungan dan penerimaan dari orang lain, lebih otonom dan mandiri.

B. HARGA DIRI

1. Pengertian Harga Diri

Harga diri (*self esteem*), sebagai orientasi global individu terhadap dirinya mempunyai peran yang penting dalam kehidupan psikologis individu. Hal ini telah menjadi perhatian oleh banyak ahli psikologi. Ahli psikologi kepribadian dan motivasi mengemukakan harga diri sebagai potensi kekuatan motivasi, sementara psikolog klinis membuktikan bahwa harga diri yang bermasalah melatarbelakangi kasus neurosis dan maladjustment. Dalam lapangan psikologi sosial, harga diri dihubungkan dengan konformitas, persuasi, disonansi kognitif dan proses perbandingan sosial (Brown, 1993).

Coopersmith (1967) mendefinisikan harga diri sebagai evaluasi yang dibuat oleh individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, yang mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat di mana individu itu meyakini dirinya sendiri sebagai mampu, penting, berhasil dan berharga. Dengan kata lain harga diri merupakan suatu penilaian pribadi terhadap perasaan berharga yang diekspresikan di dalam sikap-sikap yang dipegang oleh individu tersebut. Walaupun tampak mengacu pada pengalaman subjektif, harga diri akan muncul dalam perilaku yang dapat diamati.

2. Pembentukan Harga Diri

Harga diri menurut Brisset (Burns, 1993) mencakup dua proses psikologis yang mendasar dan sifatnya saling melengkapi yaitu proses evaluasi diri dan proses harga diri. Selanjutnya Burns (1993) menjelaskan evaluasi diri mencakup tiga titik acuan utama:

1. Perbandingan dari citra diri yang dikenal dengan citra diri ideal/gambaran jenis pribadi yang diinginkan oleh seseorang
2. Internalisasi dari penilaian masyarakat. Evaluasi diri ditentukan oleh keyakinan-keyakinan individu mengenai bagaimana orang-orang lain mengevaluasi dirinya
3. Evaluasi individu terhadap dirinya sendiri sebagai seorang yang relatif sukses ataupun relatif gagal di dalam melakukan apa yang diminta oleh idealnya.

Lebih jauh Coopersmith (1967) mengemukakan bahwa pembentukan harga diri dipengaruhi oleh:

1. Keberartian individu.

Keberartian individu menurut Coopersmith menyangkut seberapa besar individu percaya bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil dan berharga menurut standar dan nilai pribadinya. Sejalan dengan hal ini, Branden (dalam Hidayati 1995) menegaskan bahwa keyakinan akan keberartian diri yang integral akan membentuk harga diri seseorang. Keyakinan diri di sini merupakan perasaan seseorang bahwa dia mampu melakukan suatu tingkah laku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Hasil yang telah dicapai itu kemudian akan membuahkan keyakinan diri dan keyakinan diri ini selanjutnya akan mengantarkan individu pada suatu perasaan bahwa ia mampu dan berharga. Keberhargaan seseorang inilah yang dimaksud dengan keberartian diri.

2. Keberhasilan seseorang.

Keberhasilan yang berpengaruh terhadap pembentukan harga diri adalah keberhasilan yang berhubungan dengan kekuatan dan kemampuan individu dalam mempengaruhi dan mengendalikan diri sendiri dan orang lain.

3. Kataatan individu terhadap aturan-aturan, norma dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam masyarakat.

Semakin taat seseorang terhadap hal-hal yang sudah ditetapkan dalam masyarakat maka semakin besar kemampuan orang tersebut untuk dapat dianggap sebagai panutan masyarakat, sehingga semakin tinggi pula penerimaan masyarakat terhadap orang tersebut. Hal ini akan mendorong terbentuknya harga diri yang positif, dan tinggi.

4. Performansi individu yang sesuai untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Kegagalan yang dialami seseorang akan berpengaruh negatif terhadap harga dirinya. Apabila performansi seseorang sesuai dengan tuntutan dan harapan maka akan terdorong pembentukan harga diri yang tinggi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri

Dalam perkembangannya, harga diri dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar individu maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri antara lain :

1. Lingkungan keluarga.

Keluarga merupakan lingkungan yang pertama dan utama bagi perkembangan individu, oleh karena itu perkembangan harga diri sebagai aspek kepribadian tidak bisa dilepaskan dari bagaimana seseorang diperlakukan oleh keluarga. Menurut Coopersmith (1967) lingkungan keluarga yang berpengaruh terhadap pembentukan harga diri ini meliputi status sosial ekonomi, pekerjaan orang tua, harga diri ibu, nilai-

nilai orang tua, sejarah perkawinan orang tua, keterlibatan orang tua dalam kehidupan anak, peran dan interaksi orang tua dan anak. Karakteristik-karakteristik tersebut selanjutnya muncul dalam bentuk: kehangatan orang tua yang menimbulkan rasa cinta dan perhatian orang tua terhadap keluarga serta memandang anak sebagai pribadi, perlakuan orang tua yang adil, penuh penerimaan dan pengungkapan cinta, pemberian batasan-batasan yang jelas, sehingga anak mengerti tuntutan-tuntutan dan harapan-harapan orang tua akan kesuksesan-kesuksesan anak yang diinginkan.

2. Lingkungan sosial

Harga diri tidak dapat lepas dari pengaruh lingkungan karena harga diri terbentuk dari interaksi dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial (Coopersmith 1967). Sejalan dengan hal ini Klass dan Hodge (dalam Hidayati, 1995) menyatakan bahwa terbentuknya harga diri diperoleh melalui interaksi individu dengan lingkungannya, penerimaan, penghargaan serta perilaku orang lain terhadap individu yang bersangkutan.

Sebagaimana diketahui bahwa pengalaman bergaul dan berinteraksi akan memberikan gambaran diri baik dari segi fisik maupun psikis melalui sikap dan respon orang lain terhadap diri. Perlakuan inilah yang kemudian menyebabkan individu berfikir dan bersikap terhadap dirinya sendiri yang merupakan refleksi dari perasaan atau sikap orang lain yang ditujukan kepadanya.

3. Kondisi psikologis individu

Kondisi psikologis yang turut menentukan tinggi rendahnya harga diri seseorang menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan konsep kesuksesan dan kegagalan, aspirasi dan mekanisme pertahanan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang telah dilalui individu terhadap kekuatan, kompetisi dan nilai-nilai kebaikan.

4. Peningkatan Harga Diri.

James (dalam Hewitt, 1988) mengemukakan harga diri dipengaruhi oleh perbandingan antara sukses dengan pretensi, sehingga harga diri akan semakin tinggi bila sukses lebih besar atau bila pretensi diturunkan.

Beberapa penelitian di Indonesia telah menunjukkan bahwa harga diri dapat ditingkatkan melalui pelatihan, antara lain penelitian yang dilakukan Hidayati (Hidayati 1995). Secara signifikan subjek penelitian menunjukkan harga diri yang meningkat setelah diberikan pelatihan asertivitas. Conitaton (dalam Hidayati, 1995) membuktikan pengaruh pelatihan motivasi berprestasi terhadap harga diri dan ternyata subjek juga menunjukkan peningkatan harga diri secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (1997) juga menunjukkan hal yang serupa, dimana harga diri meningkat setelah diberikan pelatihan pengenalan diri.

C. *OUTWARD BOUND TRAINING*

1. Pengertian *Outward Bound Training*

Outward Bound Training adalah sebuah pelatihan di lapangan terbuka yang didesain khusus dengan menekankan: Pertama, metode belajar dari pengalaman secara terstruktur (*experience learning cycle method*) dan kedua: peserta dihadapkan secara langsung dengan tantangan-tantangan alam. Alasan pemilihan metode ini adalah berdasarkan bahwa orang dewasa diasumsikan lebih mudah diberikan pemahaman tentang hal-hal baru dalam proses pelatihan dengan belajar secara andragogi bukan pedagogi. Proses belajar andragogi adalah suatu proses belajar yang melibatkan secara aktif peserta didik dalam belajar yang meliputi: mengalami, mengungkapkan, memikirkan, kemudian menyimpulkan, dan akhirnya mengaplikasikan. Posisi *trainer*/pelatih dalam poses belajar tersebut adalah sebagai fasilitator, yakni mitra kerjasama *trainee* dalam mencapai tujuan pelatihan, bukan

sebagai guru. Jadi metode tersebut adalah proses belajar yang berorientasi pada peserta latihan (*students oriented*) bukan berfokus pada pengajar/trainer (*teacher oriented*).

Outward Bound Training merupakan salah satu bentuk *adventure therapy*. *Adventure therapy* adalah suatu bentuk treatment psikologis yang difokuskan pada bagaimana menempatkan peserta dalam suatu aktivitas yang menantang perilaku-perilaku yang tidak efektif dan merubahnya menjadi perilaku yang lebih efektif. Hal-hal yang mungkin terjadi dalam *adventure therapy* adalah:

1. Peserta menjadi partisipan bukan penonton dalam terapi.
2. Aktivitas terapeutik membutuhkan motivasi peserta dalam menumbuhkan semangat, partisipasi aktif, dan tanggung-jawab.
3. Aktivitas-aktivitas terapeutik adalah sesuatu yang nyata dan bermakna sebagai konsekuensi alamiah bagi peserta.
4. Refleksi adalah elemen yang penting dalam proses terapi.
5. Perubahan-perubahan fungsional harus ada sejalan dengan relevansi peserta dan lingkungan sosialnya.

2. Prinsip-prinsip *Outward Bound Training* sebagai *Adventure Therapy*

Sebagai bentuk dari *adventure therapy* prinsip-prinsip tersebut antara lain adalah:

1. *Action Centered Therapy*

Salah satu keuntungan dari penggunaan *Adventure Experience* terhadap peserta adalah: mengubah analisis dan interaksi terapeutik yang bersifat pasif menjadi aktif dan pengalaman-pengalaman menjadi bersifat multidimensional. Perilaku peserta dilihat dari aspek yang berbeda. Mereka diminta untuk melakukan daripada membicarakan perilaku mereka. Interaksi terapi dapat

diamati secara holistik yang melibatkan fisik, afektif, dan kognisi untuk mengetahui pola dan keyakinan peserta.

2. Lingkungan yang masih asing (*Unfamiliar environment*)

Salah satu tujuan dari *Adventure Experience* adalah membawa peserta keluar dari lingkungan yang sudah dikenalnya dan memaksa mereka ke dalam situasi yang baru dan unik. Lingkungan ini memberikan harapan-harapan baru dan mengenai keberhasilan yang tidak diperkirakan sebelumnya. Hal ini memunculkan kebebasan bagi peserta untuk mengeksplorasi permasalahan dan mengatasinya. Keadaan ini membatasi perilaku-perilaku yang merugikan diri sendiri, membebaskan intelektual serta emosi untuk beradaptasi dan berubah. Keuntungan lain dari lingkungan yang baru adalah menyederhanakan dan memperjelas permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh peserta. Penyederhanaan ini seringkali membatasi permasalahan-permasalahan lain atau stressor eksternal yang memperumit permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh peserta. Keuntungan ketiga adalah: Lingkungan yang tidak dikenal merupakan sesuatu yang bertentangan dengan keadaan peserta yang sesungguhnya. Dengan demikian peserta dapat menemukan perspektif yang lain untuk membandingkan dengan perspektif yang telah dimilikinya saat ini.

3. Iklim perubahan

Apabila *Adventure Therapy* telah dilaksanakan dengan benar, maka peserta akan mengalami eustress (stres yang sehat) yang akan masuk dalam sistem peserta dalam suatu cara yang sehat dan dapat dikelola. Jenis stress ini menempatkan peserta dalam situasi dimana mereka akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah positif (contoh: saling mempercayai, kerja-sama, komunikasi yang jelas dan sehat) yang dibutuhkan untuk mencapai keadaan yang seimbang dan matang.

Proses penyesuaian diri ini digunakan untuk menciptakan perubahan melalui suatu proses yang sehat dan fungsional sehingga dapat memperbaiki pola-pola perilaku yang kurang efektif.

4. *Assessment Capabilities.*

Situasi yang asing dan ambiguous dalam *Adventure Therapy* menjadikan peserta memproyeksikan pola perilaku, kepribadian dirinya yang unik atau dengan kata lain memperlihatkan jati diri aslinya.

5. *Small Group Development*

Penggunaan kelompok kecil dalam *Adventure Therapy* merupakan faktor penting untuk mengubah perilaku. Biasanya aktivitas sudah terstruktur sehingga konflik akan muncul ketika situasi *stressfull* dihadapkan. Hal ini dapat diatasi dengan interaksi kelompok yang positif. Kebutuhan individu harus dipenuhi tetapi mereka harus dapat mencapainya dalam konteks kelompok.

6. Memfokuskan pada perilaku yang lebih efektif.

Dalam suatu lingkungan yang baru dikenal, peserta akan lebih memfokuskan pada kemampuannya sehingga akan memperkecil kemungkinan penggunaan *defense* dan mengarahkan pada perubahan-perubahan perilaku yang lebih sehat.

7. Perubahan-perubahan peran terapis.

Aktivitas dalam *Adventure Therapy* akan menumbuhkan beberapa perubahan terhadap dinamika hubungan terapi dan klien, contohnya perubahan dari peran terapis pasif menjadi aktif. Terapis didorong untuk mendesain secara aktif dan menyusun pengalaman adventure terhadap masalah penting klien yang menekankan pada perkembangan atau hasil treatment yang spesifik. *Adventure therapy* menghadirkan beragam aktivitas sebagai media untuk berubah. Menggunakan aktivitas adventure seperti ini memiliki korelasi yang nyata

terhadap proses terapi. Aktivitas dalam *Adventure Therapy* harus dilihat sebagai pelibatan aktivitas fisik yang tetap memperhatikan masalah psikologis dan perilaku tertentu yang difokuskan pada perubahan pola perilaku yang kurang efektif dengan menggunakan metode aktif, terarah dan strategi pemecahan masalah.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada perbedaan kemampuan kerja-sama antara sebelum dan setelah mengikuti *Outward Bound Training*, kemampuan kerja-sama setelah mengikuti *Outward Bound Training* lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum mengikuti *Outward Bound Training*.
2. Ada perbedaan harga-diri antara sebelum dan setelah mengikuti *Outward Bound Training*, harga-diri setelah mengikuti *Outward Bound Training* lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum mengikuti *Outward Bound Training*.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan dalam penelitian eksperimen, yaitu untuk mengetahui efektivitas *Outward Bound Training* dalam meningkatkan kerjasama dan harga-diri, dengan melihat perbedaan kemampuan kerja sama dan harga diri peserta sebelum dan sesudah mengikuti *Outward Bound Training*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas (X_1) : *Outward Bound Training*.

Variabel terikat (Y_1) : kemampuan kerjasama.

Variabel terikat (Y_2) : harga diri.

B. Definisi Operasional

- a. *Outwardbound training* : sebuah pelatihan di lapangan terbuka yang didesain khusus sebagai bentuk treatment psikologis yang difokuskan pada bagaimana menempatkan peserta dalam suatu aktivitas yang menantang perilaku-perilaku yang tidak efektif dan merubahnya menjadi perilaku yang lebih efektif
- b. Kemampuan kerja-sama adalah sejumlah orang yang berasosiasi bersama dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi yang dianggap dapat dibagi, dimana dalam berasosiasi tersebut kehadiran seseorang dapat mendorong meningkatnya efektivitas kerja, sehingga tujuan kelompok/organisasi dapat tercapai.
- c. Harga-diri adalah evaluasi yang dibuat oleh individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, yang mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat di mana individu itu meyakini dirinya sendiri sebagai mampu, penting, berhasil dan berharga.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah mahasiswa baru program *International Business Management*, Universitas Petra Surabaya. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Adapun karakteristik Subjek adalah sebagai berikut :

- a. Jenis Kelamin : Pria : 24 orang
Wanita: 21 orang
- b. Usia : 19 tahun : 27 orang
20 tahun : 16 orang
21 tahun : 2 orang
- c. Pendidikan : Mahasiswa Semester I

D. Disain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah *the one-group pretest-posttest design*.

Pre-test	Treatment	Post-test
$Y_1 ; Y_2$	X_1	$Y_1 ; Y_2$

Tabel 4.1 Desain Penelitian

E. Teknik pengumpulan data :

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah :

1. Skala Kerja-Sama

Skala kerja sama digunakan untuk mengungkap kemampuan kerja sama. Skala ini disusun oleh peneliti dan telah diujicobakan sehingga diperoleh koefisien reliabilitas 0,9384 dan korelasi aitem total bergerak dari 0,3021 s/d 0,6560 (Handayani, 1998). Skala kerja-sama digunakan untuk mengetahui sejauh mana seseorang dapat bekerja

sama dengan orang lain berdasarkan ciri-ciri seseorang yang berpotensi untuk menunjukkan perilaku kerja sama, yaitu :

- a. Bertanggung jawab, yaitu bertanggung jawab terhadap resiko dari setiap tindakan/keputusan yang diambil, ikut bertanggung jawab pula terhadap tindakan/keputusan kelompok, menyadari dan mengakui kesalahan, menganalisa dan mengambil tanggung jawab atas kegagalan yang dilakukan.
- b. Memiliki integritas, yaitu dapat bersikap jujur terhadap perasaan dan nilai-nilai dalam bertindak, menjaga komitmen kelompok, membuat keputusan berdasarkan apa yang diyakini benar dan berani memperjuangkannya meskipun harus berkorban secara pribadi.
- c. Matang / mature, yaitu dapat menyampaikan ide maupun perasaannya pada saat dan situasi yang tepat, tanpa menyakiti/menyinggung perasaan orang lain.
- d. Fleksibel, yaitu tidak terlalu terlalu kaku atau terpancang pada perencanaan yang sudah dibuat, peka dengan dengan kondisi dan situasi yang ada disertai dengan kemauan dan kemampuan mengubah rencana yang sudah disusun secara cermat, cepat dan tepat.
- e. Mengakui dan menghargai orang lain, yaitu menyadari dan mengakui kemampuan sekaligus keterbatasan orang lain, menghargai dan menerima kekuatan/sumbangan orang lain, menggunakannya dan menyumbangkan perkembangan selanjutnya.
- f. Menerima dan memberi bantuan sesuai dengan kebutuhan, yaitu peka dan terbuka terhadap kesulitan orang lain dan dapat memberikan bantuan sesuai dengan yang dibutuhkan, sekaligus menyadari kekurangan dan mau menerima bantuan dari orang lain untuk mencapai hasil yang terbaik.
- g. Bertindak menang-menang, yaitu dalam berinteraksi dengan orang lain senantiasa mencari keuntungan bersama dan berorientasi pada pemecahan masalah yang

memberikan keuntungan dan kepuasan yang timbal balik, sehingga semua orang merasa senang dan merasa terikat dengan rencana tindakannya.

- h. Mengembangkan sinergi dengan berorientasi pada inovasi dan kreativitas, yaitu dengan menghargai perbedaan, menghormatinya dan berusaha menciptakan alternatif ketiga, berorientasi pada pengembangan ide-ide baru dan berbagi sumber untuk membantu penerapan ide baru.
- i. Melakukan komunikasi empati, yaitu dalam melakukan komunikasi dengan orang lain senantiasa berusaha mengerti dan memahami permasalahan dengan baik terlebih dahulu.
- j. Mendukung tujuan kelompok dan mengembangkan tindakan bersama, yaitu berusaha mengetahui dan memahami tujuan kelompok, mengambil tindakan sesuai dengan kesepakatan kelompok dengan berorientasi pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi lagi serta selalu melibatkan kelompok dalam bertindak.
- k. Mencari umpan balik demi kesempurnaan tugas kelompok. Dalam hal ini adalah seseorang berusaha mencari berbagai informasi mengenai ketidakpuasan dan kebutuhan pemberi tugas maupun bagian/tim kerja dalam proses selanjutnya serta berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi pelanggan maupun bagian/tim kerja dalam proses selanjutnya.

Adapun blue print skala perilaku kerja sama ini adalah sebagai berikut :

No.	Aspek	Jumlah Aitem
1.	Bertanggung Jawab	8
2.	Integritas	7
3.	Mature/Matang	8
4.	Fleksibel	6
5.	Mengakui dan Menghargai Orang Lain	4
6.	Menerima & Memberi Bantuan Sesuai Dengan Kebutuhan	6
7.	Bertindak Menang-Menang	6
8.	Mengembangkan Sinergi Dengan Orientasi Pada Inovasi & Kreativitas	8
9.	Komunikasi Empati	9

10.	Tahu Tujuan dan Mengembangkan Tindakan Bersama	5
11	Mencari Umpan Balik	8
Jumlah/Total Aitem		13

Alat ukur kerja-sama dibuat dengan model Skala *Likert*, dimana dalam setiap pernyataan disediakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak tahu, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Pernyataan terdiri dari pernyataan yang *favorable dan unfavorable*.

2. Skala Harga Diri

Harga diri diukur dengan menggunakan *Self Esteem Inventory* bentuk pendek dari Coopersmith. Skala yang terdiri dari 23 butir ini berisi pernyataan positif dan negatif yang berhubungan dengan masalah pergaulan, sekolah, hubungan dengan orang tua dan minat individual (Handayani, 1997).

Masing-masing pernyataan terdiri dari 2 pilihan jawaban, yaitu setuju dan tidak setuju. Penilaian dilakukan dengan cara memberi nilai 1 atau 0. Untuk pernyataan positif nilai 1 bila jawaban pernyataan setuju dan 0 bila jawaban atas pernyataan tidak setuju. Sebaliknya untuk pernyataan negatif nilai 1 diberikan bila jawaban atas pernyataan tidak setuju dan 0 bila jawaban atas pernyataan setuju.

Skala harga diri bentuk pendek dari Coopersmith ini telah banyak digunakan oleh peneliti terdahulu. Pada umumnya para peneliti meneliti kembali validitas dan reliabilitas skala tersebut untuk disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi. Uji coba antara lain dilakukan oleh Hidayati (Hidayati, 1995) terhadap mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Korelasi aitem-total bergerak dari 0,151-0,568 dan koefisien reliabilitasnya dengan formula KR-20 sebesar 0,751. Skala ini juga pernah diujicobakan pada mahasiswa fakultas hukum, ekonomi dan teknik Universitas Gadjah Mada oleh Helmi (Helmi, 1995). Korelasi aitem-total bergerak dari 0,2178-

0,6746. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Hoyt diperoleh koefisien sebesar 0,7813.

Memperhatikan hasil yang diperoleh dari penelitian-penelitian tersebut, skala harga diri bentuk pendek dari Coopersmith ini mampu untuk melakukan fungsinya sebagai alat untuk mengukur harga diri.

3. Jalannya Penelitian

a. Pre Test

Pada hari Selasa, 15 Februari 2000 dilaksanakan *technical meeting* antara seluruh trainee dan trainer. Pada pertemuan tersebut diadakan perkenalan, *ice breaking*, penjelasan mengenai perlengkapan yang harus disiapkan oleh setiap peserta dan dilakukan *pre test*.

b. Pelaksanaan *Outward Bound Training*

Outward Bound Training diadakan di bumi perkemahan Kakek Bodo, Prigen, Malang selama tiga hari dua malam (16-18 Februari 2000). Peserta dibagi menjadi tiga kelompok @ 15 orang masing-masing dipandu oleh 2 orang trainer. Jadwal kegiatan OB adalah sebagai berikut :

No.	Tanggal	Jam	Kegiatan	Objektif
1.	Rabu, 16-02-2000	09.00-10.00	Ice Breaking	Persiapan Pelatihan Rasa saling percaya, kebersamaan
		10.00-12.00	Trust Fall	
		12.00-13.00	Rehat	Kreativitas Problem solving, empati Komunikasi, Leadership & follower Pemahaman diri, umpan balik
		13.00-15.00	Inisiatif Games	
		15.00-16.00	Electric Fence	
		16.00-17.00	Blind Square	
19.00-21.00	Who Am I			

2.	Kamis, 17-02-2000	08.00-12.00	High Rope	Decision making, manajemen diri, group support
		12.00-13.00	Rehat	
		13.00-14.00	Inisiatif Games	Kreativitas
		14.00-16.00	Rappeling	Percaya diri, persepsi terhadap resiko, group support manajemen stress
		16.00-17.00	Spider Web	Kebersamaan, saling percaya, <i>leadership</i> , <i>strategic thinking</i>
		19.00-21.00	Renungan	Refleksi dan internalisasi
3.	Jum'at, 18-02-2000	08.00-12.00	Final Project	Penetapan & strategi pencapaian tujuan kelompok

c. Post Test

Pada hari Sabtu, 19 Februari 2000 dilaksanakan evaluasi dihadiri oleh seluruh trainee dan trainer. Pada pertemuan ini diadakan *post test* dan umpan balik dari trainee.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh diolah dengan statistik parametrik : uji beda (*t-test*) untuk mengetahui perbedaan kemampuan kerja sama dan harga diri peserta sebelum dengan sesudah mengikuti pelatihan *Outward Bound Training*. Analisis dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 10.0 For Windows.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan uji beda dilakukan uji asumsi normalitas sebaran data untuk memenuhi persyaratan penggunaan statistik parametrik. Setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogorov smirnov test program SPSS 10.0 for Windows diperoleh hasil bahwa sebaran data untuk pretest dan posttest pada kemampuan kerjasama dan harga diri adalah normal. Dengan demikian uji beda (*t-test*) dapat dilakukan.

Uji beda (*t-test*) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kemampuan kerja sama dan harga diri subjek penelitian antara sebelum dengan setelah mengikuti *Outward Bound Training*. Hasil uji-*t* dapat dilihat pada tabel 5.1.

Variabel	Harga t	p
Kemampuan Kerjasama	5,755	<0,01
Harga Diri	3,821	<0,01

Tabel 5.1 Hasil uji t

Dari tabel dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan kemampuan kerja-sama dan harga diri subjek yang signifikan antara sebelum mengikuti *Outward Bound Training* dengan setelah mengikuti *Outward Bound Training*.

Variabel	Tes	Mean	SD	Skor Min.	Skor Maks.
Kemampuan Kerja sama	Pretest	199,4889	21,2513	140	235
	Posttest	217,2444	20,4374	178	261
Harga Diri	Pretest	12,733	5,3189	3	22
	Posttest	14,8222	4,7544	5	23

Tabel 5.2 Data deskriptif

Apabila diamati dari mean rata-rata tampak bahwa mean rata-rata kemampuan dan harga diri subjek penelitian setelah mengikuti *Outward Bound Training* lebih besar dibandingkan dengan mean rata-rata sebelum mengikuti *Outward Bound Training*. Data selengkapnya disajikan dalam tabel 5.2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti *Outward Bound Training* terjadi peningkatan yang signifikan kemampuan kerjasama dan harga diri subjek penelitian.

Berdasarkan analisis data penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis :

1. Ada perbedaan kemampuan kerja sama antara sebelum dan setelah mengikuti *Outward Bound Training*, kemampuan kerja sama setelah mengikuti *Outward Bound Training* lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum mengikuti *Outward Bound Training*.
2. Ada perbedaan harga diri antara sebelum dan setelah mengikuti *Outward Bound Training*, harga diri setelah mengikuti *Outward Bound Training* lebih tinggi dibandingkan dengan sebelum mengikuti *Outward Bound Training*.

diterima.

B. Pembahasan

Diterimanya dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa *Outward Bound Training* dapat digunakan sebagai salah satu bentuk treatment untuk meningkatkan kerja sama dan harga diri. *Outward Bound Training* yang digunakan dalam penelitian ini efektif untuk meningkatkan kemampuan kerja sama dan harga diri. Hal ini didasarkan pada peningkatan skor kemampuan kerja sama dan harga diri Subjek penelitian yang telah mengikuti *Outward Bound Training* ini.

Outward Bound Training diberikan dengan tujuan agar Subjek dapat mengubah perilaku-perilaku yang tidak efektif menjadi perilaku yang lebih efektif. Individu dihadapkan pada tantangan-tantangan, baik yang bersumber dari kondisi

lingkungan fisik maupun keadaan yang sengaja diciptakan oleh trainer. Tantangan-tantangan tersebut disajikan dan harus diselesaikan dalam konteks kelompok, sehingga adanya dukungan dari orang lain atau bahkan konflik dengan orang lain akan semakin memperkaya pengalaman individu dalam mengartikan suatu permasalahan dan menyelesaikannya.

Konflik akan muncul dalam suatu situasi *stressfull* melalui aktivitas yang sudah terstruktur. Hal ini dapat diatasi dengan interaksi kelompok yang positif. Masing-masing individu harus dapat memenuhi kebutuhannya dengan tetap memperhatikan orang lain dalam kelompoknya. Individu mengalami *eustress*, yang akan memberikan energi bagi individu untuk memecahkan permasalahan secara positif (seperti: saling mempercayai, kerja-sama, komunikasi yang jelas dan sehat) sehingga akan dicapai keadaan yang seimbang dan matang. Dengan demikian akan terjadi perubahan-perubahan melalui suatu proses yang sehat dan fungsional sehingga pola-pola perilaku yang kurang efektif dapat diperbaiki.

Meningkatnya kemampuan kerja sama dan harga diri tidak terlepas dari prosedur *Outward Bound Training* dan proses yang terjadi di dalamnya. Individu diajak mengalami suatu peristiwa tertentu kemudian dibimbing oleh fasilitator mencoba memaknai pengalaman tersebut. Materi-materi *Outward Bound Training* pada dasarnya diarahkan pada tema-tema dinamika kelompok. Dalam kerja sama berarti di setiap waktu anggota kelompok/tim kerja mempunyai tujuan yang sama dan saling membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Interaksi ini memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif dalam hubungan antar manusia. Menurut Johnson (1993) ketika individu bekerja sama, individu akan cenderung lebih saling menyukai, saling percaya dan saling terbuka serta mempunyai kemauan untuk saling mendengar dan saling dipengaruhi.

Usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama ini akan meningkatkan harga diri dan kesehatan mental, kemandirian, berpengaruh terhadap otonomi dan kemampuan interpersonal serta kemampuan kelompok. Karena di dalam prosesnya, individu akan merasa dihargai, diterima apa adanya dan diberi kesempatan untuk melihat dirinya dari berbagai perspektif sehingga akan memudahkannya untuk memperlakukan dirinya secara lebih adil dan objektif. Seseorang dengan harga diri yang tinggi memungkinkannya untuk dapat menyesuaikan diri dan mempunyai kompetensi sosial yang baik. Hal ini berarti akan semakin membuka kesempatan baginya untuk dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki secara optimal sekaligus lebih mengembangkan potensi yang sudah ada dalam dirinya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dilihat bahwa terdapat perbedaan kemampuan kerja sama dan harga diri yang signifikan antara sebelum dengan sesudah mendapatkan *Outward Bound Training*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Outward Bound Training* cukup efektif untuk meningkatkan kerja sama dan harga diri.

Kemampuan kerja sama yang baik akan memungkinkan terciptanya hubungan yang sinergis sehingga dapat dicapai tujuan kelompok secara efektif. Sementara harga diri positif sebagai elemen yang penting dalam kesehatan mental sehat diperlukan untuk setiap individu untuk berfungsi secara efektif dan pengembangan diri lebih lanjut.

Dengan demikian pertanyaan yang muncul mengenai efektivitas outward bound training terjawab sudah. *Outward bound training* terbukti dapat meningkatkan kemampuan kerja sama dan harga diri. Namun tidak dapat diingkari bahwasanya lingkungan berikutnya - sistem misalnya - akan mempengaruhi bagaimana perkembangan berikutnya. Sistem memang sulit untuk diubah namun tidak berarti sama sekali tidak dapat berubah karena pada dasarnya sebuah sistem adalah buatan manusia juga. Yang dibutuhkan adalah agen-agen perubah yang dapat menyesuaikan dengan sistem, menyiasatinya atau bahkan memodifikasinya agar dapat memberikan iklim yang lebih kondusif bagi produktivitas dan efektivitas kerja.

B. Saran

1. Untuk praktisi.

Outward Bound Training terbukti efektif untuk meningkatkan kerja sama dan harga diri, oleh karenanya *Outward Bound Training* dapat dilihat sebagai metode yang dapat digunakan untuk mengarahkan pada peningkatan produktifitas dan efektivitas kerja.

2. Untuk penelitian berikutnya.

Desain penelitian bisa lebih di optimalkan sehingga diperoleh hasil yang lebih cermat dan teliti, disarankan untuk dibuat kelompok kontrol disertai dengan data-data kualitatif untuk memperkaya hasil penelitian.

3. Untuk subjek penelitian.

Kemampuan kerja sama dan harga diri dipengaruhi oleh banyak faktor. *Outward Bound Training* disarankan untuk dilihat sebagai *trigger event* yang berperan sebagai pemicu meningkatnya kemampuan kerja sama dan harga diri. Untuk *maintenance* dan pengembangan lebih lanjut, diperlukan usaha nyata dari masing-masing individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, JD. Mankowski, TA. 1993. *Self Esteem, Mood and Self Evaluation : Changes in Mood and the Way You See You*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol.64 No.3 421-430.
- Brehm, SS dan Kassin, SM. 1990. *Social Psychology*. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Burns,R.B. 1993. Konsep Diri : Teori dan Pengukuran Perkembangan dan Perilaku. Penerjemah : Eddy. Jakarta : Arcan.
- ✓ Coopersmith, S. 1967. *The Antecedents of Self Esteem*. USA : WH Freeman and Co.
- Cushway, B. dan Codge, D. 1993. *Organizational Behavior and Design*. Alih Bahasa : Sularno Tjiptowardojo. Jakarta : PT Gramedia.
- Gass, MA. 1993. *Adventure Therapy : Therapeutic Applications of Adventure Programming*. Iowa : Kendall/Hunt Publishing Company.
- Handayani, M.M. 1997. Efektivitas Pelatihan Pengenalan Diri Terhadap Peningkatan Penerimaan Diri dan Harga Diri Pada Remaja.
- Handayani, M.M. 1998. Kerja Praktek Program Profesi Psikolog – UGM Bagian Psikologi Industri dan Organisasi – PT Konimex, Sukoharjo. Yogyakarta : Program Profesi Psikolog, UGM. Laporan Kerja Praktek.
- Helmi, A.F. 1995. Konsep dan Teknik Pengenalan Diri. Buletin Psikologi. Tahun III, Nomor 2 2 Desember 1995.
- Hewitt, J.P. 1988. *Self Society : A Symbolic Interactionist Social Psychology, 4th Ed*. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc.
- Hidayati, N.L.L. 1995. Pengaruh Asertivitas terhadap Peningkatan Harga Diri. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana, UGM. Tesis
- Johnson, DW dan Johnson, FP. 1991. *Joining Together*. New York : Prentice Hall International, Inc
- Johnson, DW. 1993. *Reaching Out : Interpersonal Effectiveness and Self Actualization*. Boaton : Allyn & Bacon
- Nunnaly, Jr JC. 1970. *Introduction to Psychological Measurement*. New York : Mc Graw Hill Book Company
- Sarwono, SW. 1991. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta : CV Rajawali
- Stoff,K dan Walker, A. 1995. *Team : Teamwork & Team Building*. New York : Prentice Hall International, Inc
- Wheelan, S.A. 1994. *Group Processes : A Developmental Perspective*. Massachusetts : Allyn & Bacon

lampiran

DATA SKOR KASAR KEMAMPUAN KERJA SAMA (SKALA A)
DAN HARGA DIRI (SKALA B)

No.	Nama Peserta	Skala A		Skala B	
		Pre	Post	Pre	Post
1.	Devi Handriyani	235	226	18	20
2.	Andrie Budiman	228	248	21	21
3.	Hengki Andriyas	225	218	16	16
4.	Farah Silvia	222	260	17	18
5.	Grenadi Rosanto S.	222	195	13	9
6.	Lydia Presetiani	222	216	12	12
7.	Zachary MP	219	223	7	11
8.	Wahyu Setra T	218	246	22	23
9.	Sylvine Kusumo	218	201	16	15
10.	Marina Sujanto	218	219	7	11
11.	Linda Intan	217	209	16	18
12.	Audrey Rebecca	214	237	19	15
13.	Budi Hartanto	214	243	8	20
14.	Arden Sabrata	213	200	13	17
15.	Feby	211	209	17	18
16.	Nasya	210	218	19	22
17.	Budi Setiawan	210	261	18	18
18.	Rudy Susanto	210	235	11	23
19.	Sherly A. Pangestu	208	204	7	11
20.	Natalia Senduk	205	222	5	9
21.	Erna Tirta Agung	203	207	21	21
22.	Ronny W	202	204	16	17
23.	Richard S	202	223	12	16
24.	Harold Agung	201	235	19	14
25.	Trinita Oktavia	200	247	16	18
26.	Edric K.S.	199	230	11	12
27.	Roy Vincent Lukman	199	242	10	15
28.	Agustin	197	235	9	19
29.	Rike Wijaya	196	239	21	19
30.	Evie Novita	196	228	8	5
31.	Ifoni	195	205	14	15
32.	Felicia Noviani	195	197	7	8
33.	Sugiharto S. Pranoto	193	229	10	17
34.	Ricky C	193	186	10	10
35.	Dewi Setianingrum	192	213	10	14
36.	Kenny Kimoro	189	188	15	15
37.	Jimmy Kurniawan	183	204	17	18
38.	Wena Luize	179	196	13	14
39.	Ivan Gustaf	178	208	18	17
40.	Yudianto	173	195	12	16
41.	Robby	169	210	5	6
42.	Jeffry Lo	159	178	5	6
43.	Andrew	155	195	5	12
44.	Eka Muliawati	150	191	4	10
45.	Eunike	140	201	3	6

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		A1
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	203,1429
	Std. Deviation	16,6332
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,057
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,574
Asymp. Sig. (2-tailed)		,897

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		A2
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	215,7333
	Std. Deviation	21,5769
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,628
Asymp. Sig. (2-tailed)		,325

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		B1
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13,3571
	Std. Deviation	4,9328
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,085
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,859
Asymp. Sig. (2-tailed)		,452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		B2
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14,5111
	Std. Deviation	4,6643
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,063
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,802
Asymp. Sig. (2-tailed)		,541

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	A1	199,4889	45	21,2513	3,1680
	A2	217,2444	45	20,4374	3,0466
Pair 2	B1	12,7333	45	5,3189	,7929
	B2	14,8222	45	4,7544	,7087

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	A1 & A2	45	,508	,000
Pair 2	B1 & B2	45	,740	,000

Paired Samples Test

		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	A1 - A2	-17,7556	20,6960	3,0852	-23,9733	-11,5378	-5,755	44	,000
Pair 2	B1 - B2	-2,0889	3,8669	,5466	-3,1906	-,9872	-3,821	44	,000



Lokasi Perkemahan Outward Bound Training



Aktivitas Ice Breaking : Menuju Suasana Siap Latih



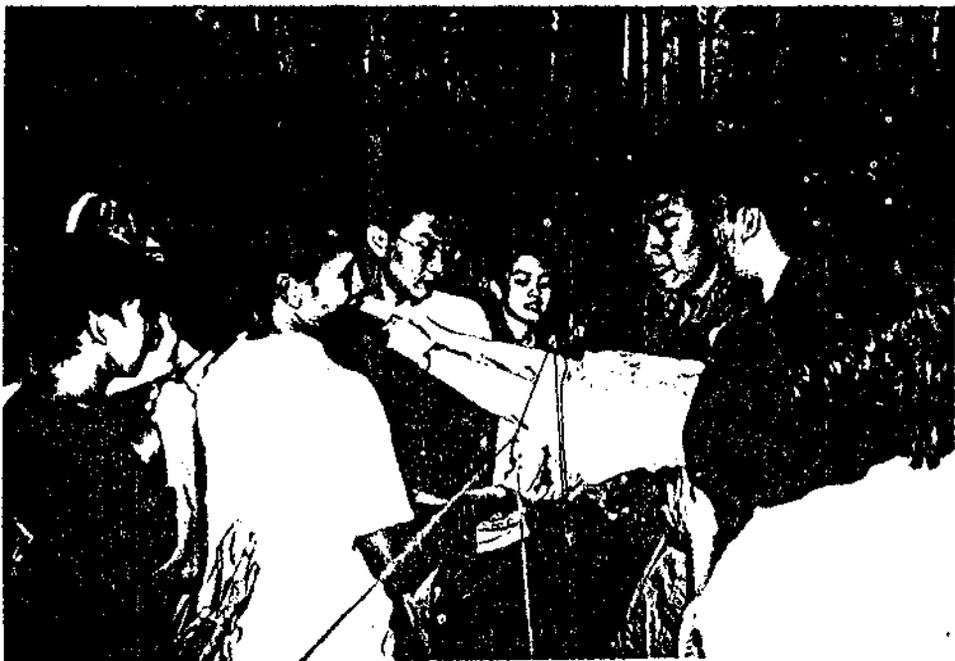
Aktivitas Inisiative Games : *Hunter Fire*



Aktivitas Setelah Permainan : Pemaknaan Pengalaman



Aktivitas Trust Fall



Aktivitas Spider Webb



Aktivitas Rapelling



Aktivitas High Rope : Naik Tangga Heli



Aktivitas High Rope : *Post Man Walk*



Aktivitas High Rope : Merayap Satu Tali



Aktivitas High Rope : *Elvis Walk*



Aktivitas High Rope : *Free Fall*



Aktivitas Final Project : Mengumpulkan Point



Aktivitas Final Project : Mengumpulkan Point



Aktivitas Final Project : *Egg Drop*